



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 002928-2014-0-2501-JR-LA-03. TERCER
JUZGADO LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DEL
SANTA - CHIMBOTE. 2020**

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

AUTOR

ALEGRIA PORTUGAL, RENATO

ORCID: 0000-0003-2123-1759

ASESOR

Mgtr. OSORIO SANCHEZ, JOSE LUIS

ORCID: 0000-0002-2756-8136

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Alegria Portugal, Renato

ORCID: 0000-0003-2123-1759

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

ASESOR

Osorio Sanchez, José Luis

ORCID: 0000-0002-2756-8136

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

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apián, Paul Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAND DE DIOS

ORCID 0000-0003-0440-0426

Miembro

Mgtr. QUEZADA APIÁN, PAÚL KARL

ORCID 0000-0003-8970-5629

Miembro

Mgtr. BELLO CALDERÓN, HAROLD ARTURO

ORCID: 0000-0001-9374-9210

Miembro

Mgtr. OSORIO SANCHEZ, JOSE LUIS

ORCID 0000-0002-2756-8136

Asesor

DEDICATORIA

A la vida, por haber hilado todos los
lados necesarios en tanto que el sueño
de ser profesional, sea aquí y ahora,
una realidad fehaciente

Renato Alegría Portugal

AGRADECIMIENTO

A mi querida madre, quien además de obsequiarme la oportunidad de vivir, me ha otorgado la posibilidad y la bendición de poder ser la continuación de su sueño

Renato Alegría Portugal

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre reintegro de beneficios sociales; expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020?. El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. En cuanto a la metodología, es de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), 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 si identificó la efectividad diligente del cumplimiento de plazos por parte de los magistrados, empero se detectó que la defensa técnica dilatava el proceso al no concurrir a las citaciones; se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios para demostrar la pretensión planteada, y por último, la calificación jurídica de los hechos hubo apreciación errónea en primera instancia, en segunda instancia se corrigió.

Palabras clave: características, proceso laboral, beneficios sociales.

ABSTRACT

The research had as a problem: What are the characteristics of the process on the repayment of social benefits; file No. 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Third Labor Court of the Judicial District of Santa – Chimbote. 2020?. The objective was to determine the characteristics of the process under study. As for the methodology, it is of qualitative (mixed) quantitative type, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a judicial file, selected by sampling for convenience; content observation and analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that if it identified the diligent effectiveness of the judges' compliance with deadlines, however, it was found that the technical defence lengthened the process by not attending subpoenas; the clarity of the decisions was demonstrated, by demonstrating concise, contemporary language and by not demonstrating complex wording, the evidence has been relevant, since they were sufficient and necessary to demonstrate the claim raised, and finally, the legal classification of the facts had erroneous assessment at first instance, in the second instance it was corrected.

Keywords: features, work process, social benefits.

CONTENIDO

Titulo.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de cuadros.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	10
2.2.1. Procesales.....	10
2.2.1.1. El proceso laboral.....	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Principios aplicables.....	10
2.2.1.1.3. Etapas.....	12
2.2.1.1.4. Traslado y citación a audiencia de conciliación.....	12
2.2.1.2. Pretensión.....	15
2.2.1.2.1. Concepto.....	15
2.2.1.2.2. Elementos.....	15
2.2.1.2.3. Características.....	15
2.2.1.3. Los puntos controvertidos.....	16
2.2.1.3.1. Concepto.....	16

2.2.1.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso.....	16
2.2.1.4. Los medios probatorios.....	16
2.2.1.4.1. Concepto.....	16
2.2.1.4.2. Objeto de la prueba.....	16
2.2.1.4.3. Valoración de la prueba.....	17
2.2.1.4.4. El principio de adquisición de la prueba.....	17
2.2.1.4.5. Pruebas en el proceso en estudio.....	17
2.2.1.5. Las resoluciones judiciales.....	17
2.2.1.5.1. Concepto.....	17
2.2.1.5.2. Clases de resoluciones judiciales.....	18
2.2.1.5.3. La claridad en las resoluciones judiciales.....	18
2.2.1.6. Medios impugnatorios.....	19
2.2.1.6.1. Concepto.....	19
2.2.1.6.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	19
2.2.2. Sustantivas.....	20
2.2.2.1. Contrato de trabajo.....	20
2.2.2.1.1. Concepto.....	20
2.2.2.1.2. Características del contrato de trabajo.....	20
2.2.2.1.3. Elementos del contrato de trabajo.....	21
2.2.2.1.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	23
2.2.2.1.5. Clases de contrato de trabajo.....	23
2.2.2.2. El despido.....	24
2.2.2.2.1. Concepto.....	24
2.2.2.2.2. Clases de despido.....	25
2.2.2.3. Beneficios sociales.....	29
2.2.2.3.1. Concepto.....	29

2.2.2.3.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales.....	30
2.2.2.4. Compensación por tiempo de servicios.....	30
2.2.2.5. Gratificaciones.....	30
2.2.2.6. Vacaciones.....	31
2.3. Marco conceptual.....	32
III. HIPÓTESIS.....	34
IV. METODOLOGÍA.....	35
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	35
4.2. Diseño de la investigación.....	37
4.3. Unidad de análisis.....	38
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	38
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	40
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	41
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	42
4.8. Principios éticos.....	43
V. RESULTADOS.....	45
5.1. Resultados.....	45
5.2. Análisis de resultados.....	49
VI. CONCLUSIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	57
Anexo 1. Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio...	58
Anexo 2. Guía de observación.....	79
Anexo 3. Declaración de compromiso ético.....	80
Anexo 4. Cronograma de actividades.....	81
Anexo 5. Presupuesto.....	82

ÍNDICE DE RESULTADOS

Respecto del cumplimiento de plazos.....	45
Respecto de la claridad en las resoluciones.....	46
Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.....	47
Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	48

I. INTRODUCCIÓN

El informe que se reporta es el resultado de la revisión de un proceso judicial, se deriva de una línea de investigación “Administración de Justicia en el Perú” (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2019).

En Francia, Cabrillo (2009) manifestó que la administración de justicia se opacó, por la imprudencia de sus jueces, por las malas acciones en el ejercicio de su trabajo, y esto conllevó al demérito de sus imágenes, sin embargo establece que se puede mejorar construyendo una reforma judicial para unir el vínculo entre el Estado y el Poder Judicial, para que ya no exista caos.

En España, Zuleta (2015), indica que los procesos judiciales siguen sin reducirse, siendo una actuación insuficiente llamativa en los asuntos de corrupción, ante la carencia de medios. Es así que la carencia de medios materiales y personales genera una grave situación de la administración de justicia.

En el ámbito latinoamericano

En Colombia, Cuervo (2015) hace una analogía ya que expresa que los jueces tienen que ser un modelo para la sociedad, ya que la administración de justicia tiene dificultades, ya que existe demasiada acumulación de carga, bastante retraso e incumplimiento de los procesos que afectan a la sociedad, también afectan la huelga judicial por este motivo el servicio que se imparte en los juzgados es muy deficiente y necesita una mejora.

Por su parte en México, para García (2017) menciona que México atraviesa por la peor crisis en materia de derechos humanos y justicia, siendo que al presentar el Informe Anual 2016/17, dijo que en el año 2016 fue el año con más inseguridad jurídica, por lo que señala que están atravesando por las peores crisis de derechos humanos y justicia, enfrentándose a amenazas como la violencia generalizada.

En el ámbito Nacional

En el Perú Martel (2013) hace una reflexión ya que pone de manifiesto que todos los jueces tienen que tutelar los derechos fundamentales de los ciudadanos, como lo

establece la Constitución Política del Perú, con estas expresiones hace referencia a que la problemática de la administración de justicia se basa en la carga procesal y nadie hace nada para disminuirla, pone de manifiesto que si esto sigue igual, los juzgados no podrán impartir justicia y no se podrá llegar a una adecuada tutela de derechos.

Torres (2015) señala que un reciente reporte denominado "La Justicia en el Perú: cinco grandes problemas" se pone en evidencia las dificultades que enfrenta el sistema judicial peruano. El informe elaborado por Gaceta Jurídica y La Ley desarrolla de manera objetiva el estado de la carga y descarga del Poder Judicial, la provisionalidad de los jueces, la demora de los procesos judiciales, el presupuesto en el Poder Judicial, y las sanciones a los jueces.

En el ámbito local:

Contreras (2015) manifiesta que en el Distrito Judicial Del Santa se llevó a cabo un acontecimiento importante denominado "Balance de la actuación judicial 2015", el mismo que sustentaba la excesiva carga procesal que atraviesa nuestro Distrito Judicial, por cuanto se trataban de más de 70 mil expedientes judiciales por resolver, pero que 30 mil se encontraban en ejecución, no obstante, no es el único problema vigente con el cual convivimos, sino también que la construcción de órganos jurisdiccionales deben hacerse posible para atender las necesidades de los ciudadanos quienes demandan el desempeño judicial imparcial y transparente, de igual modo la cantidad y condición de magistrados son un factor más que aqueja a la ciudadanía, porque intentamos buscar nuevos horizontes, mejor progreso y el restablecimiento justicia local, que en determinados momentos fueron negociados por el poder político local y regional.

Asimismo, a efectos de tener nociones sobre un caso real, luego de examinar el proceso judicial existente en el expediente seleccionado se extrajo la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reintegro de beneficios sociales en el expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral

de la ciudad de Chimbote, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020?

Luego los objetivos trazados fueron:

General: Determinar las características del proceso judicial sobre reintegro de beneficios sociales en el expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020

Específicos:

- Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio
- Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad
- Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio
- Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

Finalmente en esta parte de la introducción puede afirmarse que la investigación se muestra importante, por las siguientes razones:

El presente trabajo de investigación, se encuentra justificada por una línea de investigación, la cual cumple ciertos parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, aunado a ello, se profundiza de las investigaciones efectuadas tanto en el ámbito internacional, nacional y local respecto a al proceso judicial. En ese sentido, el resultado del presente trabajo de investigación coadyuvará para que los jueces, quienes administran justicia emitan sentencias que estén debidamente motivadas y congruentes con las pretensiones planteadas. Siendo que la sentencia es

la parte más importante de un proceso judicial, por cuanto, pone fin al proceso, resolviendo sobre las pretensiones que fueron planteadas por las partes

Cabiendo destacar, que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar el proceso judicial en estudio, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el artículo 139, inciso 20 de la Constitución Política del Perú. La misma evidencia ser científica toda vez que ha identificado en todos sus contenidos la aplicación del método científico, conllevando de esta manera a generarse nuevas investigaciones concernientes a la sentencia.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones libres

Basabé (2013), en Ecuador; investigó sobre *Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región*. En este trabajo, el autor describió la calidad de las decisiones judiciales asumidas por los jueces de la Corte Suprema de 13 países de Latinoamérica, pese a la ausencia de otros trabajos sobre el tema se planteó un índice en el que se incluyen cuatro indicadores orientados a observar la técnica jurídica contenida en las decisiones judiciales (aplicación del texto legal, interpretación del texto legal, aplicación de doctrina jurídica; y, aplicación de precedentes jurisprudenciales y concluyó; en función a la calidad de las sentencias expedidas; **1)** Que Ecuador presenta la Corte Suprema con decisiones judiciales de más baja calidad entre la población. **2)** Obtuvo también como resultado que los países de Chile y Uruguay recibieron una calificación relativamente baja sobre la calidad de decisiones judiciales de los jueces supremos a comparación con otros resultados. **3)** El autor expresa que la ausencia relativa de independencia judicial y los altos 30 niveles de corrupción afectan también a la calidad de las decisiones asumidas por los jueces. **4)** La investigación demuestra que la formación académica y la experiencia docente de los jueces explican las diferencias en cuanto a calidad de las decisiones judiciales. **5)** Los años de experiencia previa dentro de la judicatura de los jueces supremos no influyen en la calidad de sus decisiones.

Laso (2009) en Chile investigo: *Lógica Y Sana Crítica*; y sus conclusiones fueron: a) Los casos revisados, más que ser concluyentes acerca de qué tipo de razones lógicas es el que usa la sana crítica, arrojan como conclusión que el razonamiento judicial es oscilante: puede pasar del paradigma monotónico al nomonotónico, lo que indica que lejos de ser un tema cerrado, discutir fundadamente acerca del uso del concepto de "lógica "o" razones lógicas" en el razonamiento judicial es una tarea pendiente. Cosa no menor, puesto que dadas las reformas modernizadoras del sistema judicial, iniciadas con la reforma procesal penal, se requiere acercar al común de la gente el lenguaje de los juristas, muchas veces innecesariamente oscuro,

lo que a su turno trae como exigencia una mejor y más clara fundamentación de las sentencias. Sin embargo, es posible adelantar la siguiente hipótesis: el razonamiento judicial definitivamente parece ser más nomonotónico que monotónico, sobre todo por el recurso al argumento presuntivo. b) La no monotonicidad se introduce también en el sistema de sana crítica a través de los recursos procesales (apelación, casación o nulidad). De hecho, las sentencias revisadas fueron emitidas por tribunales superiores con ocasión de recursos que una de las partes interpuso en contra de la decisión del tribunal inferior. c) Con todo, el aceptar que el razonamiento judiciales nomonotónico introduce una tensión entre dos derechos del mismo nivel: el derecho a una decisión razonada y el derecho a juicio oral porque, mientras la nomonotonicidad exige que la decisión pueda ser modificada por aumento en información que podría introducirse o producirse después del juicio oral obteniendo así razonamientos con más información como insumo, el derecho a juicio oral impone la obligación a nivel de recursos procesales de no revisarlos hechos ya nivel de la instancia oral de obtener una decisión razonablemente rápida. d) El modelo de lógica factual, por su sencillez, puede ofrecer una mejor descripción de la forma de un argumento hecho en base a la sana crítica, como asimismo queda de manifiesto que los argumentos usados en la jurisprudencia. e) En la disciplina del derecho procesal se hace el distingo entre "verdad procesal" y "verdad material", queriendo decir con lo primero que los jueces solo pueden establecer la verdad en base a lo que conste en el proceso. Con lo segundo, en cambio, se sugiere que lo efectivamente ocurrido no necesariamente se verá reflejado en el proceso judicial por una serie delimitantes (tiempo, recursos humanos y materiales, etc.), de forma tal que no siempre la verdad material coincidirá con la procesal, siendo este un costo que el sistema asume. Pues bien, es conveniente referirse al uso de la sana crítica como un ejercicio de lógica pero dentro de los límites que los medios aceptados por el sistema legal permiten probar (de ahí el nombre) con el fin de llegar a una conclusión razonable que logre cerrar el caso presentado a los jueces.

Figuroa (2014) en Perú investigo: *El derecho a la debida motivación*, la disciplina del razonamiento jurídico, más comúnmente denominada “argumentación jurídica” en el ámbito académico comparado, traduce una inquietud fundamental en cuanto a

la labor de los jueces y fiscales: que la construcción de decisiones vaya siempre acompañada de: 1) los estándares de la lógica y 2) la adecuada justificación de argumentos. La lógica en el razonamiento judicial resulta mucho más importante que su presentación teórica de modus ponens y modus tollens, como se le conoce en el ámbito científico y en realidad, trasunta una importancia mayúscula: la necesidad de que las decisiones judiciales sigan una secuencia de congruencia entre la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión.

2.2.2. Investigaciones en línea

Silupú (2015) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2015”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Ruidías (2016) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura – Piura. 2016”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda

instancia: alta, baja y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

Paredes (2017) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2017”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El carácter ordinario se da en razón de los fundamentos jurídicos materiales de la pretensión planteada, es decir, el proceso es ordinario porque fluye en su estructura básica, en atención a la naturaleza de la pretensión incoada. (Avalos, 2011).

Anacleto (2012), señala; como un proceso por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

2.2.1.1.2. Principios aplicables

2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación

El principio de inmediación como rector, y se le atribuye al juzgador la calidad de director del proceso teniendo libertad para valorar las pruebas e indicios y la facultad de preciar el comportamiento procesal de las partes.(Casación N° 346-2000, 2000).

Vinatea y Toyama (2012) señalan que la principal muestra de eficacia de este principio, en el contenido de la NLPT es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias laborales en el nuevo proceso.

2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad

Debemos entender por oralidad el predominio de lo hablado sobre lo escrito, mas no su exclusividad, siendo su principal manifestación durante la audiencia, en al que se propicia una relación directa entre el juez, las pruebas testigos y peritos y con las partes, la oralidad significa inmediación, concentración, publicidad (Castillo, 2010).

Vinatea y Toyama (2012) sostienen que este principio se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral sobre él se asientan y fundamenta los demás

principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, es así que el juez toma el rol protagónico ya no se senta como un espectador sino como el director del proceso.

2.2.1.1.2.3. Principio de concentración

Vinatea y Toyama (2012) precisan que este principio se orienta a garantizar la finalidad del nuevo proceso. Que sea la misma persona quien conozca las pretensiones los hechos, su fundamentación, y su demostración, todo ello en la menor cantidad de actos posibles a fin de que con garantía del proceso de inmediación, el juez que apreciado toda la actividad sea quien decida sobre la causa.

2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad

Es el principio mediante el cual se reduce el tiempo de resolución de conflicto, esto, alude a un proceso estructura en plazos, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos. (Priori, 2011).

2.2.1.1.2.5. Principio de economía procesal

Este principio ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y energía es decir que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Es por ello que este principio está vinculado con los demás principios (Vinatea y Toyama, 2012)

2.2.1.1.2.6. Principio de veracidad

Este principio se busca acceder a la verdad de los hechos, es decir, el juez procurara llegar a la verdad real o material, respecto al hecho que origino el conflicto, es este quien tendrá la tarea de abstraer la verdad de las propias partes, incluso, a través de preguntas, con el fin de acercarse lo más posible a la verdad de lo que realmente ocurrió. En virtud a este principio la nueva ley procesal del trabajo, prescribe que se “privilegia el fondo sobre la forma, sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad (Paredes, 1997)

2.2.1.1.3. Etapas

Las etapas de un proceso ordinario laboral de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo se inician con la demanda; luego se desarrollan las siguientes etapas: traslado y citación a audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, etapa de confrontación de posiciones, etapa de actuación probatoria y concluye con los alegatos y sentencia. (Gaceta Jurídica, 2018)

En el proceso ordinario laboral como cualquier otro proceso judicial se inicia con la demanda, la cual debe ser derivada al despacho del magistrado para su conocimiento y estudio, luego pronunciarse si el proceso es declarado admisible o inadmisibles o improcedente, rechazo de plano. Para esto (calificación) el magistrado debe tomarse un plazo de 5 días hábiles. Si la demanda es declarada inadmisibles, debe notificarse al demandante, teniendo un plazo de 5 días hábiles para subsanarla. (Gaceta Jurídica, 2018)

2.2.1.1.4. Traslado y citación a audiencia de conciliación

Constatados los requisitos de la demanda, el magistrado emite resolución disponiendo:

- ✓ Admisión de la demanda;
- ✓ La citación al demandante y al demandado (partes) a audiencia de conciliación, en la cual debe establecerse el día y la hora; entre el lapso de los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes, después de calificación de la demanda; y
- ✓ El requerimiento al demandado para que acuda a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus respectivos anexos. (Gaceta Jurídica, 2018)

La resolución admisorias de la demanda, al ser comunicada a la parte accionada, se convierte en un requerimiento, el cual le permite identificar la pretensión en su contra para que asista a la audiencia de conciliación, establecida por el magistrado, señalando el día y hora, debe suceder en el plazo de entre veinte y treinta días hábiles, después de la fecha de calificación de la demanda. (Arévalo, 2016)

2.2.1.1.4.1. Audiencia de conciliación

De acuerdo al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, manifiesta que la audiencia de conciliación se realiza de la forma siguiente:

- ✓ Se inicia con la presentación e identificación de cada una de las partes, sus representantes o sus abogados. Cuando el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda; si el demandado no concurre es declarado en rebeldía. Si ambos no concurren el juez declara por concluido el proceso, si en un plazo de 30 días calendarios no solicitan nueva audiencia. (Arévalo, 2016)
- ✓ El magistrado invita a las partes a conciliar, que lo pueden prorrogar hasta en un plazo de un mes. Si acuerdan conciliar de manera parcial o total, sobre el litigio, y es más se ponen de acuerdo para cumplir con las prestaciones acordadas, el magistrado emite su resolución con calidad de cosa juzgada y en su defecto en un plazo de 5 días hábiles siguientes, se ordena el pago. (Arévalo, 2016)
- ✓ Si es que no se ha solucionado el conflicto o se han puesto de acuerdo de manera parcial, el magistrado tiene que precisar las pretensiones materia de juicio. El demandado tiene que presentar la contestación de la demanda con sus respectivos anexos y al mismo tiempo se notifica al demandante con una copia. Aquí se fija el día y la hora de la audiencia de juzgamiento, que debe ser programada dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes. (Arévalo, 2016)

2.2.1.1.4.2. Audiencia de juzgamiento

Según el artículo 44° de la Nueva Ley Procesal Laboral, expresa:

Esta etapa concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y los alegatos y sentencia. Se inicia con la presentación de las partes o sus representantes y sus abogados. En caso que ninguna de las partes asista, el magistrado declara por concluido el proceso si en el plazo de 30 días calendarios, ninguna de las partes solicitará una nueva audiencia. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.1.4.3. Etapa de confrontación de posiciones

Conforme el artículo 45° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, manifiesta:

Aquí los abogados de ambas partes sustentan sus posiciones. La parte demandante sustenta las pretensiones reclamadas en base a los hechos y anticipando los medios probatorios con los que sustentará su teoría del caso. Y la parte demandada de igual manera sustenta su teoría en base a razones procesales o de fondo que refutan las pretensiones de la parte demandante. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.1.4.4. Etapa de actuación probatoria

Acorde con el artículo 46° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la etapa probatoria se desarrolla del siguiente modo:

- ✓ El magistrado da a conocer los hechos que no necesitan de medios probatorios y los medios probatorios que están por demás.
- ✓ El magistrado da a conocer las pruebas admitidas, respecto a los hechos que necesitan ser probados.
- ✓ Las partes solamente proponen cuestiones probatorias relacionadas con las pruebas admitidas. El magistrado acepta la admisión si las pruebas son actuadas en esta etapa.
- ✓ Todos los medios probatorios admitidos se actúan, asimismo se incluye las cuestiones probatorias, iniciándose con las presentadas por el demandante y luego por el demandado.
- ✓ La actuación probatoria debe culminar en el día planificado; sin embargo, si no se ha agotado se continúa en un plazo no mayor a cinco días hábiles siguientes. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.1.4.5. Etapa de alegatos y sentencia

Según lo establecido por el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Es la etapa que pone fin a un litigio. Los letrados presentan de manera oral sus alegatos. Una vez concluidos estos, el magistrado en un lapso de 60 minutos emite su fallo, dando a conocer a las partes. Por otro lado, da a conocer el día y la hora que serán notificadas las partes, dentro de 5 días hábiles siguientes; pero también por la complejidad del caso el magistrado puede prorrogar por 5 días hábiles siguientes el fallo de su sentencia. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.2. La pretensión

2.2.1.2.1. Concepto

Según Montilla (2008), es el acto por el cual un sujeto se afirma titular de un interés jurídico frente a otro y pide al juez que dicte una resolución con autoridad de cosa juzgada que la reconozca.

Para Guasp (1951), la define como una declaración de voluntad en la cual se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a la persona determinada y distinta del autor de la declaración.

2.2.1.3.2. Elementos

Los sujetos: representados por las partes del proceso, es decir; por el demandante, accionante o pretensionante, denominado el sujeto activo, quien afirma ser titular de una acreencia o interés jurídico frente al demandado, pretensionado o sujeto pasivo, de la relación procesal; siendo el Estado, un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión. (Montilla, 2008)

El objeto: Está constituido por el determinado efecto jurídico perseguido, y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; lo cual es lo perseguido por el ejercicio de la acción. (Montilla, 2008)

La causa: Es el fundamento otorgado a la pretensión, es decir, lo reclamado se deduce de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos. (Montilla, 2008)

2.2.1.3.3. Características

Según Montilla (2008), manifiesta que:

- Afirmación, realizada por el solicitante, en el cual va acompañada y fundamentada de los elementos de hecho y de derecho, necesarios para instruir al juez sobre la referida afirmación.

- La pretensión es en sí, una declaración de voluntad y no un poder o un derecho como tal.

- Petición realizada con la finalidad de obtener la declaración de una consecuencia jurídica con autoridad de cosa juzgada.

2.2.1.3. Los puntos controvertidos

2.2.1.3.1. Concepto

Es el acto jurídico procesal del juez, operación de confrontación entre cada uno de los hechos expuestos en la demanda. (Cajas, 2008).

2.2.1.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.

Los puntos controvertidos fueron: a) si le corresponde al demandado el reintegro de pago de beneficios sociales (Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03)

2.2.1.4. Los medios probatorios

2.2.1.4.1. Concepto

Taramona (1998) afirma que “la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido al proceso”.

Hinostroza (2012) sostiene que la prueba, en sentido amplio, puede ser entendida como aquel medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia. A través de ella adquiere el Juez el conocimiento de la realidad y no de las afirmaciones de las partes que bien pueden ser expresadas sin que estén acompañadas de prueba alguna que las sustente.

2.2.1.4.2. Objeto de la prueba

El objeto de la prueba es todo aquello que puede ser probado, es decir sobre el cual puede o debe recaer la prueba, esto lo constituye en general los actos es decir todo aquello que puede ser percibido por los sentidos. Se dice también que por objeto de

prueba debe entenderse la materialidad o tema sobre el que recae la actividad probatoria. (Castillo, 2010)

2.2.1.4.3. Valoración de la prueba

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

- Sistema de prueba legal o tasada, es la ley la que establece o prefija, de modo general, la eficacia conviccional de cada prueba. Esto es, explicita la regla de experiencia conforme a la cual se establecerá la credibilidad de una prueba. En este sistema la ley señala las condiciones conforme a las cuales el juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia, y en qué casos no puede hacerlo

- Sistema de libre convicción o sana crítica, no es un criterio positivo de valoración alternativo al de las pruebas legales, sino un principio metodológico (negativo), que consiste simplemente en el rechazo de las pruebas legales como suficientes para determinar la decisión. En tanto principio negativo, no nos dice cómo valorar ni cómo determinar la aceptabilidad de una hipótesis. Por ello la necesidad de construir criterios racionales para la valoración de la prueba, que puedan ser justificados y controlados.

2.2.1.4.4. Pruebas en el proceso en estudio

Los documentos valorados en el proceso fueron: Contrato de trabajo N° SCH-2007-002, contrato de trabajo N° SCH-2007-028, (Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03)

2.2.1.5. Las resoluciones

2.2.1.5.1. Concepto

Las resoluciones son operaciones mentales o juicios lógicos a través de los cuales se deciden las cuestiones planteadas en un proceso. A través de ellas se compara una pretensión con la norma jurídica aplicable y se emite un juicio sobre la conformidad o no con él (Cavani, 2014)

2.2.1.5.2. Clases de resoluciones

Según Jurista Editores (2017), de acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones: a) decreto: que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso; b) auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda; c) sentencia, en el cual a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente).

2.2.1.5.3. La claridad en las resoluciones judiciales

Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal (León, 2008)

La claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario, el funcionario de control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración. En consecuencia, el receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje, como explicaremos más adelante (León, 2008)

2.2.1.6. Medios impugnatorios

2.2.1.6.1. Concepto

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994)

2.2.1.6.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es un convenio de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por lo cual una de ellas se obliga a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra el empleador, que se obliga al pago del salario correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, calificar y sancionar los servicios prestados (Toyama y Vinatea, 2007)

El contrato de trabajo es la forma jurídica como se reglamenta la adquisición de la fuerza de trabajo, en una estructura capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y sometimiento de una de las partes contratantes sobre la otra (Reynoso, 2011)

2.2.2.1.2. Características del contrato de trabajo

Para Anacleto (2012) los caracteres del contrato de trabajo son:

A. Es un contrato bilateral; porque necesita forzosamente de la intervención de dos partes o sujetos, por una parte, el trabajador, y por la otra parte, el empresario o empleador, cabe indicar que cada parte puede estar formada por más de una persona, como es lo referido a los contratos colectivos que es el caso para los obreros o cuando los empresarios son representados por grupos económicos.

B. Es un contrato consensual; Porque se perfecciona con la simple aprobación y desde ese entonces surgen las obligaciones y derechos de cada parte que nacen del contrato.

En nuestro país, los contratos de trabajo en forma indeterminada pueden celebrarse en forma oral o escrita, y los contratos sujetos a modalidad y de régimen de tiempo parcial obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito (artículo 4° y artículo 72° del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728).

C. Es un contrato oneroso; Porque ambas partes, esto es, el empresario y el trabajador se benefician recíprocamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones.

D. Es un contrato sinalagmático; Establece obligaciones recíprocas, cada una de las

partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicio y el empresario a retribuirlo, cabe indicar que el carácter sinalagmático del contrato de trabajo tiene excepciones, ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero percibe el salario, por ejemplo, en el periodo que le corresponde sus vacaciones, permisos y licencias por enfermedad, etc. (suspensión imperfecta).

E. Es un contrato personal; Porque no permite la sustitución de la persona, sino que el trabajador tiene que cumplirlo personalmente. Al respecto el artículo 5° del D.S.003-47 97-TR establece: “Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

F. Es un contrato conmutativo; Porque las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas por las partes: el trabajo a realizar y la retribución a abonar.

G. Es un contrato de tracto sucesivo; El contrato de trabajo que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se obliga a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado.

H. Es un contrato típico y normado. Es un contrato que está tipificado, reglamentado normativamente.

2.2.2.1.3. Elementos del contrato de trabajo

Pacheco (2012) especifica que: la LPCL establece los elementos que lo configuran: prestación personal, remunerada y subordinada de los servicios. La presunción del art. 4° de la LPCL presume también que el vencimiento del contrato es indeterminado. Los aspectos personales, patrimoniales y normativos que caracterizan al contrato de trabajo permiten distinguir una triple dimensión en la relación jurídica que origina, que no se agota en un intercambio de tipo patrimonial. La omisión legislativa de la causa del contrato, tanto en el ámbito civil como en el laboral, no implica su inexistencia. Por el contrario, la causa cumple una función tipificadora del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otros de prestación de servicios. La causa del contrato de trabajo es la atribución de la utilidad patrimonial del trabajo realizado durante un cierto tiempo, a cambio una remuneración, cuya contrapartida

es el poder de ordenar la prestación del trabajo al preciso fin que el empresario la destine. Y de sancionar disciplinariamente, dentro de los márgenes de la razonabilidad, los incumplimientos del trabajador. La causa legal impuesta por la LPCL a los contratos sujetos a modalidad obedece a que el ordenamiento laboral peruano privilegia la contratación a plazo indefinido sobre la de plazo determinado. En consecuencia, la ausencia de causa objetiva, así como de la identificación precisa del objeto del contrato, trae como consecuencia la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, que se convierten en indefinidos. La globalización y la competitividad han debilitado el estatuto del trabajador que, por la precarización de las condiciones de trabajo ha involucrado a la condición de asalariado. El contrato de trabajo exige la prestación personalísima de los servicios, que puede ser compatible con la ayuda de parientes directos, con las excepciones previstas en la LPCL. Es indiferente, para estos efectos, que el trabajo sea preponderantemente manual o intelectual. La remuneración es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo o a las piezas producidas. Puede ser determinada o determinable, en efectivo o en especie. Tiene carácter alimenticio y familiar. Su inexistencia, salvo el caso de incumplimiento, descarta el carácter laboral de los servicios prestados. El carácter de libre disposición de la remuneración responde a criterios de la compensación por tiempo de servicios, que se ha consolidado a lo largo de los años. La subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios. La tutela social que se encuentra aneja al contrato de trabajo exige de parte de los tribunales y de los operadores del derecho un análisis riguroso de los elementos que confluyen en una relación personal de prestación de servicios, que permita lograr la meta del trabajo decente, que es condición indispensable del desarrollo económico con inclusión social.

2.2.2.1.4. Sujetos del contrato de trabajo

Según Cusi (2014) los elementos son: de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo. O, quienes como trabajadores o como patronos, con una calidad o con otra, controlan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es, contrato de trabajo.

2.2.2.1.5. Clases de contrato de trabajo

En opinión de Morales (2017) existen tres tipos de contratos:

A. Contrato indefinido

Este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

B. Contrato a plazo fijo o determinado

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.

Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

1.-Temporal: Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella.

2.-Ocasional: Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.

3.- Accidental: Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero

discontinuas; el contrato de temporada: que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.

El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación.

C. Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias. A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

D. Contrato de locación de servicios

Se encuentra regulado en el Código Civil en el Art. 1764 y siguiente, el acreedor de los servicios es denominado “comitente” y quien los presta es llamado “locador”. En el contrato de locación de servicios, la prestación se realiza en forma independiente, sin presencia de sumisión o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las compromisos contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata (Toyama, 2011).

2.2.2.2. El despido

2.2.2.2.1. Concepto

Sostenerse ante la pretensión de una causa justa de despido, cualquiera que esta sea, es siempre la voluntad del empleador la que decide la extinción de la relación laboral, fundada en dicha causa, toda vez que al margen de ella, es decir fuera del

ámbito de la causalidad dicha voluntad carecerá de legitimidad y eficacia (Blancas, 2002).

2.2.2.2.2. Clases de despido

2.2.2.2.2.1. Despido nulo

2.2.2.2.2.1.1. Concepto

Según Quispe & Mesinas (2009), refieren que “el despido nulo, no se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero que no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”.

Para Blancas (2002), menciona que “El despido nulo queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, al que el ordenamiento jurídico laboral dispensa la máxima tutela, expresada en la figura de la readmisión (reposición) el trabajador en la empresa”.

2.2.2.2.2.2. Causales

Según Blancas (2002), son las siguientes:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad u otra índole.
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

2.2.2.2.2. Despido incausado

2.2.2.2.2.1. Concepto

Según Blancas (2002), el despido incausado se produce cuando se despide el trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada.

Arce (2013), afirma que “la separación del trabajador tiene que expresarse una causa justa por necesidad, sin embargo si aquella resulta injustificada o no probada recién podrá ser reparada por los mecanismos que el legislador prevé (indemnización o reposición o cualquier otra fórmula de reparación prevista por la legislación nacional)”.

2.2.2.2.3. Despido fraudulento

2.2.2.2.3.1. Concepto

Blancas (2002), Esta es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real.

A. Supuestos del despido fraudulento

Entonces, podemos decir, que los supuestos de hecho constitutivos de un despido “fraudulento” serían los siguientes:

- Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- Atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad,
- Mediante la fabricación de pruebas.

B. Supuestos fácticos

a. Ánimo perverso del empleador

Según Blancas (2002), precisa que : Tal característica es la que mayor trascendencia e importancia reviste en este tipo de despido, toda vez que es precisamente esta

intencionalidad o voluntad del empleador la que da inicio a todas las demás características.

b. Pretexto del despido

Blancas (2002), refiere que es la imputación formal de alguna(s) de las faltas graves descritas en el artículo 25 de la LPCL, pues dicha imputación de cargos constituye el pretexto del empleador en razón a que este tiene conocimiento de que el trabajador no merece ser despedido, sea porque no existe falta grave alguna, sea porque un hecho efectivamente cometido por el trabajador no reviste la trascendencia o gravedad que se le imputa. Pese a ello, el empleador a fin de satisfacer su deseo caprichoso y unilateral de ver extinta la relación laboral sostenida con su trabajador, planea justificar formalmente su decisión cumpliendo todas y cada una de las etapas del procedimiento de despido descrito en el artículo 31 del citado dispositivo legal.

c. Engaño al trabajador

Según Blancas (2002), menciona que el sujeto pasivo de la decisión caprichosa del empleador es precisamente el trabajador; este trabajador materialmente no ha realizado conducta alguna que justifique su despido; empero, se le conmina a descargar sobre la imputación antojadiza del empleador.

C. Justificación formales del despido

Para Blancas (2002), es la síntesis de todo el planeamiento diseñado por el empleador a fin de ver extinta la relación laboral mantenida con su trabajador

En otras palabras, sería la justificación del empleador, basándose en el cumplimiento de todos los requisitos formales del procedimiento de despido, tales como:

- La imputación formal y por escrito de falta grave cometida por el trabajador (carta de preaviso),
- La oportunidad del trabajador de pronunciarse sobre los cargos imputados en un plazo de seis días naturales (descargos), de tal forma que este luego no se pueda invocar el menoscabo a su derecho de defensa,
- La comunicación formal y por escrito de la decisión del empleador de dar por

extinta la relación laboral (carta de despido).

D. Supuestos materiales

Al respecto, Blancas (2002), los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento serían los siguientes:

- imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,
- cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicios de la voluntad o,
- Mediante la fabricación de pruebas” (el resaltado es nuestro).

a. Imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios

Blancas (2002), En el plano material de los hechos, el trabajador es responsable de las conductas que realice durante la ejecución de sus labores.

Es más, la conexión entre la conducta realizada y la responsabilidad imputada es precisamente el presupuesto que limita el poder disciplinario del empleador, respecto

b. Imputación de hechos no tipificados

Para Blancas (2002), el trabajador únicamente se le imputara lo tipificado en la norma, tales como: i) el segundo párrafo del artículo 22 de la LPCL, el empleador únicamente puede despedir al trabajador por causales relacionadas con su capacidad o con su conducta; ii) el artículo 23 de la LPCL se precisan cuáles son las causas relacionadas con la capacidad del trabajador, y por ultimo iii) los artículos 24 y 25 de la LPCL se precisan las causas relacionadas con la conducta del trabajador.

c. Vicios de voluntad

Según lo indicado por Torres (2001), al desarrollar la manifestación de la voluntad, requiere la concurrencia de elementos internos (discernimiento, intención y libertad) y externos (manifestación). Con la concurrencia de los elementos internos queda formulada la voluntad real o interna o psicológica, la misma que para producir efectos jurídicos requiere que sea manifestada.

Además, para Plá (1998), precisa que derecho laboral es netamente tuitivo en atención al principio protector, entonces se presume que las relaciones laborales son dispares porque el trabajador se encuentra en situación de desventaja frente al empleador.

Por otro lado, resulta oportuno nuevamente citar a Torres (2001), quien ha precisado que constituyen vicios de la voluntad: el error, el dolo, la violencia y la intimación.

d. Imputación en base a pruebas fabricadas

Blancas (2002), menciona que dentro del procedimiento disciplinario de despido, el empleador tiene la carga de la prueba respecto de la imputación de cargos dirigida al trabajador, de tal forma que la decisión contenida en la carta de despido encuentre sustento objetivo en el propio material probatorio aportado al procedimiento. Es decir, la falta grave debe encontrarse sustentada en pruebas de las que el trabajador pueda tomar conocimiento en forma objetiva y real.

2.2.2.2.4. Despido arbitrario

2.2.2.2.4.1. Concepto

Anacleto (2012), establece que el despido arbitrario o incausado es aquel que se produce porque el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse el mismo en juicio.

2.2.2.2.4.2. Protección contra el despido arbitrario

El artículo 27 la constitución política del Perú establece: Protección contra el despido arbitrario, señala que, “la ley otorga al trabajador adecuada protección contrato el despido arbitrario” (Jurista Editores, 2014).

2.2.2.3. Beneficios sociales

2.2.2.3.1. Concepto

Para Toyama (2014) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónimo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del

beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

Díaz (2014) consideran que son percepciones que se entregan al trabajador para promover mayor bienestar a él y a su familia. No se atribuyen directamente a la prestación del servicio. Y pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

2.2.2.3.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales

Según Toyama (2014) existen los siguientes: a) criterio restrictivo; b) criterio amplio; c) criterio diferenciador; d) criterio excluyente; e) criterio legal.

2.2.2.4. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.4.1. Concepto

Haro (2010) señala que la compensación por tiempo de servicios –CTS es considerado también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria.

Siguiendo al mismo autor estipula que la CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en él trabaja y la promoción del trabajador y su familia. La CTS- solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de partes de este durante el desarrollo de la vida laboral.

2.2.2.5. Gratificaciones

2.2.2.5.1. Concepto

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las fiestas patrias y navidad. (Haro, 2010)

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a dos gratificaciones al año, medio sueldo por fiestas patrias y medio sueldo por navidad, siempre y cuando

hayan laborado el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, caso contrario recibirán la parte proporcional por los meses completos labrados en razón del medio sueldo. Sin embargo el trabajador de la micro empresa no está obligado a brindarles a sus trabajadores este beneficio, (Portal del ministerio de trabajo y promoción del empleo). (Haro, 2010)

2.2.2.5.2. Clases

a. Legales: Son las que se originan por mandato legal y tienen carácter remunerativo.

b. Ordinarias: Son las nacidas por convenio o decisión del empleador, que voluntariamente o por su reiteración adquieren carácter obligatorio.

c.- Extraordinarias: Las que el empleador da de manera excepcional, esporádica y, por tanto, a título de libertad. Estas gratificaciones no son consideradas remuneración por ningún efecto legal. (Art. 19-D.S.001-97-TR) (Haro, 2010)

2.2.2.6. Vacaciones

2.2.2.6.1. Concepto

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendario de descanso físico remunerado de manera interrumpida por cada año completo de servicios. El trabajador de la micro y pequeña empresa que cumpla el record establecido en el artículo 10 del decreto legislativo N°. 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo a 15 días calendario de descanso por cada año (Portal del ministerio de trabajo y promoción del empleo). (Haro, 2010)

2.3. Marco conceptual

Análisis. Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)

Descripción. Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)

Doctrina. Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)

Fenómeno. Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)

Jurisprudencia. Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)

Hechos jurídicos. Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho

simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)

Interpretar. Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre reintegro de beneficios sociales en el expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado de Trabajo, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

En 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 & Baptista, 2010).

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

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

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

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

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

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

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases

teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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 contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (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 Ñaupas, 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° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, comprende un proceso Laboral sobre reintegro de beneficios sociales y otros, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia, para acreditar la existencia del proceso se adjunta: las sentencias expedidas en dicho proceso 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 judicial sobre reintegro 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	Características	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Pertinencia de los medios probatorios</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	Guía de observación
<i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	<i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>		

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial 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

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

4.6.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de 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 manifestaron desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre reintegro de beneficios sociales y otros; expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020

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

General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reintegro de beneficios sociales y otros en el expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020?	Determinar las características del proceso judicial sobre reintegro de beneficios sociales y otros en el expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial del Santa. Chimbote, 2020	<i>El proceso judicial sobre reintegro de beneficios sociales y otros en el expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado de Trabajo, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados</i>
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 (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones: decreto - autos
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteada(s)
	¿Los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	Los hechos expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigado suscribió una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El
Peruano, 8 de setiembre del 2016) **Anexo 3.**

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA N°01 DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

SUJETOS PROCESALES	ETAPA PROCESAL	ACTO PROCESAL BAJO ANÁLISIS O ETAPA PROCESAL	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLE	
				Si	No
PARTE DEMANDANTE	ETAPA POSTULATORIA	Interpone Demanda	Artículos 16 al 20 de la Ley N° 29497	x	
	ETAPA PROBATORIA	Ofrecimiento de medio de Pruebas	Artículo 21 de la Ley 29497	x	
PARTE DEMANDADA	ETAPA POSTULATORIA	Contestación de Demanda	Artículo 19 de la Ley 29497	x	
	ETAPA PROBATORIA Y DECISORIA	Ofrecimiento de medios de Pruebas	Artículo 21 de la Ley 29497	x	
	ETAPA IMPUGNATORIA	Apelación de la sentencia	Artículo 32 de la Ley 29497 (5 días)	x	
	ETAPA POSTULATORIA	Auto Admisorio de Demanda	Artículo 17 de la Ley N° 29497	x	

JUEZ	ETAPA PROBATORIA y DECISORIA	Audiencia de conciliación	Artículos 11 y 12 de la Ley 29497	x	
	ETAPA IMPUGNATORIA	Admisión de la Apelación	Artículo 365 del Código Procesal Civil Artículo 33 de la Nueva Ley Procesal Laboral	x	

Fuente: Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03

Tabla N° 2. Claridad de las resoluciones judiciales

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
RESOLUCION N°01 de fecha 25 de abril del 2015	ADMISORIO DE DEMANDA Cumpliendo el órgano jurisdiccional con emitir dicha resolución dentro del plazo de ley.	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N° 03 de fecha 25 de mayo del 2015	SENTENCIA El juez emitió sentencia con resolución N°03 en la que resolvió declarar fundada la demanda interpuesta por A contra B sobre reintegro de beneficios sociales La apelación fue interpuesta por la parte demandada la misma que fue concedida por el órgano jurisdiccional dentro del plazo de ley.	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N°07 de fecha 30 de Marzo del 2016	Sentencia de segunda instancia La resolución de segunda instancia con N°07 resolvió el órgano superior en confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 03, de fecha 25 de mayo del 2015	COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	

Fuente: Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03

Tabla N° 03. Pertinencia de los medios probatorios empleados

SUJETOS PROCESALES	MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	RESPUESTA	
				SI	NO
DEMANDANTE	DOCUMENTALES Medios probatorios del demandante documentales:	Contrato de trabajo N° SCH-2007-002, del periodo desde el 01 de enero del 2006 a 31 de diciembre del 2006 (obrante a folios 6 a 8), la misma que fue suscrito recién el 05 de enero del 2006, verificándose que el actor laboro sin contrato desde el 01 hasta el 04 de enero del 2006, así también en el contrato individual de trabajo N° SCH-2007-028, que tiene periodo de vigencia desde el 01 de enero del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2007 (véase a folios 09 a 11), se advierte que el actor siguió laborando desde el 01 hasta el 11 de enero del 2007; sin suscribir contrato, ya que recién suscribió contrato el día 12 de enero del 2007, y así sucesivamente se repite el mismo hecho de luego de culminar cada contrato el demandante labora sin contrato por un lapso de 10 días en el contrato a folios 15 a 17 y de folios 18 a 19, seis días sin suscribir contrato; en consecuencia habiéndose acreditado fehacientemente que el demandante siguió laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en los contratos acotados precedentemente	- PERTINENCIA - CONDUCTA - UTILIDAD	X	
	Medios probatorios de la demandada documentales:	Reglamento Interno de Personal de X., obrante a folios 40 a 64 se puede determinar que en el capitulo IV en la Sección I, referente a la jornada de trabajo y control de asistencia, específicamente en el artículo III-C-401 (Jornada de Trabajo), en su literal a) prescribe “La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en X no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales			X

	TESTIMONIALES	TESTIMONIO A TESTIMONIO B	- PERTINENCI A - CONDUCTEN CIA -UTILIDAD	x	
--	----------------------	------------------------------	--	----------	--

Fuente: Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03

Tabla N° 04. Calificación jurídica de los hechos

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

	trabajo sujetos a modalidad desde el periodo 01 de enero del 2005 al 06 de enero del 2010; asimismo la homologación de jornada de trabajo de lunes a viernes y de 08 horas diarias y de manera permanente en el tiempo y pago de días laborados	El artículo 72° del Decreto Legislativo N° 728 – D.S. N° 003-97-TR		
--	---	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03

5.2. Análisis de resultados

En términos generales, respecto de los plazos, puede afirmarse que éste componente existe y es exigible para las partes y el juzgador, porque se encuentran regulados en normas de tipo público, por lo tanto su aplicación es estricto cumplimiento, inclusive constriñe al Estado, cuando integra a los sujetos del proceso. El plazo es exigible para las partes y para el juez, pero, probablemente por carga procesal u otra causa exacta, el incumplimiento de los plazos para el juzgador no es percibido, en el proceso, en cambio, para las partes, traería como consecuencia, la declaración de rebeldía, si se omitiera contestar la demanda, o quedar consentida la sentencia si no se impugna, asimismo lo descrito se encuentra reglamentado en el artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículos 16° y 17°; caso contrario si es que no reúne los requisitos establecidos en la normatividad, la demanda es declarada inadmisibile o improcedente, lo primero es subsanable y si sucede lo segundo, mucha de las veces es insalvable y se declara su archivamiento, tiene relación con lo establecido por (Arévalo, 2016) el cual manifiesta que la resolución admisorio de la demanda, al ser comunicada a la parte accionada, se convierte en un requerimiento, el cual le permite identificar la pretensión en su contra para que asista a la audiencia de conciliación, establecida por el magistrado, señalando el día y hora, debe suceder en el plazo de entre veinte y treinta días hábiles, después de la fecha de calificación de la demanda (Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03) (Jurista Editores, 2019)

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, en el proceso se evidencio la claridad ya que los términos utilizados tienen un mensaje entendible, lo cual se asemeja a lo establecido por (León, 2008), el cual manifiesta que la claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal.

En cuanto a la pertinencia de la prueba, se puede establecer que los medios probatorios son coherentes con la pretensión planteado, entre ellos copia de dni; copia de boletas de pago; contrato de trabajo N° SCH-2007-002, contrato individual de trabajo N° SCH-2007-028, asimismo el magistrado valoro todos los medios probatorios y se asemeja a lo establecido por (Sagástegui, 2003, Vol. I. p. 411); el cual establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

La idoneidad de los hechos, en términos exactos podría afirmarse porque se comprendió las exigencias y requisitos que la ley establece para invocar la causal indicada sobre reintegro de beneficios sociales, tramitada vía proceso ordinario laboral, la cual esta normada por Nueva Ley Procesal del trabajo, el cual establece la presentación de la demanda. (Jurista Editores, 2019)

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° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa, Chimbote, sobre reintegro de beneficios sociales y otros sus características fueron:

En cuestiones de plazo, este opera para las partes, pero no para el juzgador

En términos de claridad, las resoluciones evidenciaron un texto asequible al conocimiento y comprensible

En lo que va con la pertinencia de los medios probatorios actuados para resolver los puntos controvertidos y las pretensiones planteadas; se halló razonabilidad, y coherencia.

Finalmente, sobre la idoneidad de los hechos, puede afirmarse su corrección; porque según la pretensión indicada, esto involucró a quienes tenía legitimidad para obrar, el juzgador de primera instancia también fue el competente, todo indicó idoneidad de los hechos para calificar y peticionar el reintegro de beneficios sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.

Anacleto, V. (2012). Manual del derecho del trabajo. Lima: Grijley

Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración.* Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Arévalo, J. (2016). Tratado del Derecho Laboral. Lima: Pacifico Editores

Avalos, O. (2011). Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo: estudio y análisis crítico de la ley N° 29497. Lima: Jurista Editores.

Beltran, J. (2007). La valoración racional de la prueba. Madrid: Marcial Pons

Besabe, S. (2013). Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región. Recuperado de: <https://noticiede.files.wordpress.com/2013/08/analizando-la-calidad-de-la-justicia-en-amc3a9rica-latina-paper-cide-1.pdf>

Blancas, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. IUS ET VERITAS, 13(25), 268-280. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>

Cabrillo, F. (2009). La reforma de la administración de justicia en Francia. Recuperado de: <https://www.expansion.com/2009/01/12/funcion-publica/1231758907.html>

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.

Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Carrión, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil.* (Vol. I). Perú.

Carrión, J. (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil.* (Vol. II). Perú.

Carrión, J. (2007). Tratado de derecho procesal civil. T: I. Primera reimpresión. Lima, Perú: GRILEY

CASACION N.º 346-2000-LIMA, El Peruano, publicado el 30-10-2000

Castillo, A. (2010). El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10223/T-18-2264%20carla%20castro-%20diana%20ruiz%20prado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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>

Cuervo, J. (2015). La justicia en 2015: a ganar la credibilidad perdida. Recuperado de: <https://razonpublica.com/la-justicia-en-2015-a-ganar-la-credibilidad-perdida/>

Cusi, A. (2014). Sujetos del contrato de trabajo-Derecho del Trabajo. Recuperado de: <https://andrescusi.blogspot.com/2014/01/sujetos-del-contrato-de-trabajo-derecho.html>

Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores

Díaz, R. (2014). Estructura de las remuneraciones incidencia laboral y tributaria. Lima: gaceta jurídica.

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).

Figueroa, E. (2014). El derecho a la debida motivación. Lima: Gaceta Constitucional

Gaceta Jurídica. (2018). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edic). Lima: Gaceta Jurídica

García, D. (2017). Atraviesa Mexico peor crisis en derecho humanos y justicia. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2017/02/22/atravies-a-mexico-peor-crisis-en-derechos-humanos-y-justicia-ai>

Guasp, J. (1951). *La pretensión procesal*. Venezuela: Editorial Arte.

- Haro, J. (2010), Derecho individual del trabajo (1 era edición.). Lima: Ediciones legales.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill
- Hinojosa, A. (2012). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil*. 3ra. Edición Editorial Grijley. Lima
- Jurista Editores (2017). *Código Civil* (Normas afines). Lima: Jurista Editores
- Jurista Editores (2017). *Código Procesal Civil* (Normas afines). Lima: Jurista Editores
- Jurista Editores (2018). *Código Civil* (Normas afines). Lima: Jurista Editores
- Jurista Editores (2018). *Código Procesal Civil* (Normas afines). Lima: Jurista Editores
- Jurista Editores (2019). *Código Civil* (Normas afines). Lima: Jurista Editores
- Jurista Editores (2019). *Código Procesal Civil* (Normas afines). Lima: Jurista Editores
- Laso, J. (2009). *Lógica y Sana Crítica*. [En línea]. Revista Chilena de Derecho V. 36 N.1. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372009000100007&script=sci_arttext&tlng=e
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/92/manual%20de%20resoluciones%20judiciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martel, M. (2013). Confianza ciudadana exige libre criterio y buen juicio en jueces. Impartición de justicia. EN, *JURÍDICA, Suplemento de Análisis Legal*, El Peruano.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

- Montilla, J. (2008). *La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda*. Venezuela: Revista de ciencia jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta
- Morales, Y. (2017). ¿Conoces cuántos tipos de contrato laboral hay en el Perú? La Republica. Recuperado de: <http://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru>
- 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
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, G. (2017). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes. 2017. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2832/CALIDAD_MOTIVACION_PAREDES_DOMINGUEZ_GREGORIO_BERNARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, P. (1997). Prueba y presunciones en el proceso laboral. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13175/13788/>
- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Tercera edición, Buenos Aires: Depalma
- Priori, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo* (Vol. (1° edición). Recuperado de: https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_de_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo_febrero_2012.pdf
- Reynoso, C. (2011). *Los contrato de trabajo*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Ruidias, J. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001- JR-LA-01, del distrito judicial de Piura–Piura. 2016. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/440/BENEFICIOS-SOCIALES_RUIDIAS_CHUQUIMARCA_JUNIOR_ANTHONY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.I. (1ra. Ed). Lima: GRIJLEY
- Silupú, L. (2015). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2015. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1497/ACCION_BENEFICIOS_SILUPU_VALLADARES_LISBETH_BERTILA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. México. LIMUSA
- Taramona, J. (1998). “Concepto de la Prueba”. *Medios Probatorios en el Proceso Civil, Manual Teórico Práctico*. Lima: Editorial Rodhas.
- Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Toyama, J. (2014). *Los Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2007). *Guía laboral*. Perú: Gaceta Jurídica
- Toyama, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Administración de Justicia en el Perú. Aprobada por Resolución N° 011-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Vineta, R. & Toyama, J. (2012). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zuleta, R. (2015). Grave situación de la administración de justicia en España. Recuperado de: <https://www.mundiarario.com/articulo/politica/grave-situacion-administracion-justicia-espana/20150908131712033428.html>

A N N E X O S

Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE DEL SANTA
TERCER JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO EN LO LABORAL

S E N T E N C I A

EXPEDIENTE : 02928-2014-0-2501-JR-LA-03.

SECRETARIO : Z

DEMANDANTE : A.

DEMANDADA : B

MATERIA : REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.

RESOLUCION NÚMERO: TRES

Chimbote, veinticinco de mayo

del dos mil quince.-

I. PARTE EXPOSITIVA:

Asunto

Se trata de la demanda de folios 23 a 29, interpuesta por doña **A** contra **B**, sobre Pago de Beneficios Sociales y otros, conforme a los fundamentos de su propósito.

Fundamentos de la demanda

1.- La demandante señala, haber ingresado a laborar para la demandada desde el 01 de enero del 2005 con vínculo laboral vigente, ejerciendo el cargo estructural actual de maestro recepcionista de materiales

2.- Asimismo solicita, como primera pretensión la Desnaturalización de los contratos individuales de trabajo intermitente, por cuanto el accionante desde el inicio de la relación laboral esto es desde el 01 de enero del 2005 le hicieron suscribir contratos sujetos a modalidad las mismas que se encontrarían desnaturalizadas porque en ellos no se indica la causa objetiva por la cual no se ha establecido de manera precisa su

naturaleza intermitente de la contratación laboral por que sus labores siempre han sido permanentes y continuas desde el inicio de la relación laboral. Asimismo refiere, que el primer contrato inicia el 05 de enero del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2005, pero indica que después de la culminación del término del contrato, sigue laborando sin contrato hasta el día 05 de enero del 2006, fecha en que suscribió un nuevo contrato; indicando que la misma situación se ha venido suscitando en los posteriores contratos de trabajo, en ese sentido se le debe considerar como trabajadora a plazo indeterminado desde el inicio de su relación laboral solicitando que se declare nulos e ineficaces de los contratos suscritos.

3.- En cuanto a la pretensión sobre la Homologación de horario de trabajo desde el inicio de la relación laboral y de manera permanente en el tiempo y pago de días laborados, la accionante señala, que desde su inicio laboral ha laborado de lunes a sábado mientras que los trabajadores estables solamente laboran de lunes a viernes, conforme lo estipula el Reglamento; en ese sentido, al haber trabajado un día mas de lo que estipula las normas administrativas internas resulta arbitrario y discriminatorio; en tal sentido solicita, el pago de ese día de labores en exceso, con sobretasa del 100%, desde la fecha de su ingreso por cuanto solicita la desnaturalización y requiere que se reconozca como trabajador a plazo indeterminado, tomando como remuneración básica para el cálculo la remuneración homologado; entre otros fundamentos que expone.

Actuación procesal

Mediante resolución número uno se resuelve, admitir a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, corriéndose el respectivo traslado a la parte demandada y citándose a las partes a la audiencia de conciliación conforme al acta obrante de folios 166 a 167, acto procesal en el cual las partes no llegaron a conciliar, señalándose las pretensiones materia de juicio y en ese sentido, la demandada a través de su apoderado legal presenta su escrito de contestación de demanda, siendo calificada por el Juez, dándose por contestada la demanda, entregando una copia del mismo a la parte demandante; fijándose día y hora para la Audiencia de Juzgamiento conforme al acta de autos.

Fundamentos de la contestación de la demanda

En el escrito de contestación, obrante de folios 158 a 165, la emplazada señala: En cuanto a la pretensión sobre la desnaturalización de los contratos sostiene, que al tener la calidad de estable el accionante desde el año 2010, señala que los contratos anteriores quedaron firmes, en tal sentido se debe desestimar dicha pretensión. Con relación a la homologación de la jornada laboral señala, que al someterse voluntariamente a un horario de trabajo de lunes a sábado y estando conforme a los dispuesto a su reglamento interno de trabajo vigente a partir de agosto del 2009 por lo que al estar acreditado que sus trabajadores realizan labores por 48 horas semanales requiere que la pretensión incoada se desestime; entre otros fundamentos que expone.

Acto seguido se procede a fijar día y hora para la audiencia del juzgamiento, la misma que se realiza conforme es de verse del acta de folios 172 a 174 y de los audios y videos; desarrollándose allí las etapas de confrontación de posiciones, admisión y actuación probatoria e informes finales, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que le corresponde al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social ante el empleador.

SEGUNDO: De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a

través de la de dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la *inmediación*, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

TERCERO: En el caso de autos, conforme se aprecia del acta de la audiencia de juzgamiento de fojas 172 a 174 los hechos sujetos a actuación probatoria consiste en determinar, si se produjo la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad desde el periodo 01 de enero del 2005 al 06 de enero del 2010; asimismo la homologación de jornada de trabajo de lunes a viernes y de 08 horas diarias y de manera permanente en el tiempo y pago de días laborados; mas intereses legales, costos y costas del proceso.

CUARTO: Cabe señalar, que el máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar, que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

QUINTO: A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes, que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede

jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la *existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “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”.*

SEXTO: En el presente caso y conforme a las alegaciones orales del accionante durante el desarrollo de la audiencia ha sostenido esencialmente, como fundamento para la procedencia de sus pretensiones, que los contratos sujetos a modalidad que suscribiera con la demandada han sido desnaturalizados primero por haber realizado labores permanentes, cuando correspondía que realice labores intermitentes y discontinuas; y por no haberse indicado de modo específico la causa objetiva de contratación; y por último, por haber realizado labores sin contrato. La parte demanda ha señalado, que la relación contractual no se ha desnaturalizado, por cuanto al tener la calidad de estable desde el año 2010, los contratos suscritos con anterioridad han quedado firmes; en ese sentido solicita, que la pretensión sea desestimada. Así, dentro del contexto de las alegaciones de ambas partes, la controversia se centra en determinar, si los contratos modales se han desnaturalizados por haber realizado labores permanentes y por no establecer la causa objetiva de contratación y como consecuencia de ello considerarlos como contratos de trabajo de duración indeterminada desde el inicio de las labores y dejar sin efectos los contratos modales suscritos como señala en su demanda.

SETIMO: En la línea de análisis antes precisada, resulta pertinente señalar, lo que establece el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR invocado por la demandante, los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se

requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

OCTAVO: Asimismo, el artículo 72.º de la referida norma legal establece, los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando, que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. En este caso resulta conveniente recordar que en el artículo 53º del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes, lo que concordado con lo previsto en el artículo 4º de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera, es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, resultan ser la excepción cuya característica esencial según nuestra normativa como el artículo 72º de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los contratos modales en sus distintas modalidades que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74º de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.

NOVENO: Del mismo modo es necesario recordar, que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para

así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del TC es aquel “en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas.

DECIMO: En ese sentido, la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador. De tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la LPCL.

DECIMO PRIMERO: En atención a las cuestiones planteadas resulta necesario efectuar, el análisis de la naturaleza de las labores realizadas por la demandante, a fin de verificar los supuestos de desnaturalización que ha postulado en este proceso. Así, de los contratos sujetos a modalidad obrantes de folios 3 a 19 se tiene, que la modalidad contractual aplicada en el caso de la actora fueron contratos de trabajo en las modalidades de intermitentes, para obra determinada y específicos en la que en su clausula referente al objeto del contrato solamente han señalado el cargo a desempeñar por la accionante, sin describir en forma objetiva las funciones y/o

labores específicas del cargo, verificándose que vulnera o trasgrede la normatividad referente esencialmente el artículo 72° del Decreto Legislativo N° 728 – D.S. N° 003-97-TR, por no determinar la causa objetiva del contrato, lo que nos permite dar respuesta también al hecho alegado por la parte demandante, en cuanto a que sus contratos se habrían desnaturalizado por haber realizado labores permanentes y continuas sin lapsos de intermitencias o discontinuidad, señalando que conforme ha quedado registrado en audio y video, y como lo ha reconocido por el propio Tribunal Constitucional quien en un proceso constitucional contra SUNAT ha señalado que: " La recurrente sostiene que se desnaturalizó su relación laboral, debido a que las labores que desempeñó no fueron eventuales sino permanentes. Al respecto, es preciso señalar, que es perfectamente lícito que quien ha celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeñe labores de naturaleza permanente (..)"¹; en tal sentido, y atendiendo a la naturaleza permanente de las labores que se desarrollan en la empresa en donde la propia apoderada ha señalado que las labores desarrolladas en el área de Maestro Recepcionista de Materiales son labores principales de la empresa por lo que no se puede admitir que el uso de la contratación modal en la modalidad de intermitencias, máxime si la demandada no ha acreditado que en su representada se apliquen suspensiones temporales de la actividad que desarrolla, y que por consiguiente determinen lapsos de inactividad o suspensión de los contratos de sus trabajadores que es propio de los contratos modales intermitentes; lo cual se refuerza también con asistencia de personal del actor a folios 71 a 156, lo cual nos permite concluir que la naturaleza de las actividades de la demandada y la labor de la accionante son fijas y permanentes, con lo cual queda demostrada la desnaturalización de los contratos suscritos por el actor , máxime si en la utilización de los mismos, no se ha cumplido con observar los requisitos formales para su validez previstos en el artículo 72° de la LPCL, como lo es el haber precisado la causa objetiva de contratación; por consiguiente, y con la comunidad de la prueba actuada y explicitada en las consideraciones precedentes, resulta claro que las alegaciones de la demandante respecto a que sus contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados con la demandada se han desnaturalizado, por haber realizado labores permanentes y no discontinuas o temporales que justifiquen su contratación

¹ Exp. 2050-2006-PA/TC

sujeta a modalidad; y por no haber consignado la causa objetiva de contratación al no haberse especificado las condiciones en las que iba a laborar, se encuentran verificadas y confirmadas, quedando acreditada la desnaturalización por los motivos antes señalados.

DECIMO SEGUNDO: De otro lado, en relación a la alegación oral sostenida por la demandante a lo largo del juzgamiento de que en su contrato inicial y los posteriores al término de sus contratos sujetos a modalidad laboró sin contrato que ha originado la desnaturalización de dichos contratos, que además ha sido postulada en su escrito de demanda; se tiene que conforme se puede apreciar en el contrato de trabajo N° SCH-2007-002, del periodo desde el 01 de enero del 2006 a 31 de diciembre del 2006 (obrante a folios 6 a 8), la misma que fue suscrito recién el 05 de enero del 2006, verificándose que el actor laboro sin contrato desde el 01 hasta el 04 de enero del 2006, así también en el contrato individual de trabajo N° SCH-2007-028, que tiene periodo de vigencia desde el 01 de enero del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2007 (véase a folios 09 a 11), se advierte que el actor siguió laborando desde el 01 hasta el 11 de enero del 2007; sin suscribir contrato, ya que recién suscribió contrato el día 12 de enero del 2007, y así sucesivamente se repite el mismo hecho de luego de culminar cada contrato el demandante labora sin contrato por un lapso de 10 días en el contrato a folios 15 a 17 y de folios 18 a 19, seis días sin suscribir contrato; en consecuencia habiéndose acreditado fehacientemente que el demandante siguió laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en los contratos acotados precedentemente, es procedente considerar la variación de la relación laboral a una de duración indeterminada conforme lo establece el inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que los contratos suscritos con posterioridad al 01 de enero del 2005 no tienen ninguna eficacia jurídica respecto del demandante, sin que dicha conclusión pueda ser enervada por la alegación de la demandada en la que señala, que como el actor suscribió contrato de trabajo a plazo fijo, conforme obra en autos a folios 03 a 19, los contratos anteriores quedaban ratificados, ya que los hechos y prueba antes explicitada configuran incumplimientos de disposiciones laborales relativas a la contratación sujeta a modalidad previstas en la LPCL, y respecto de las cuales la demandada en su calidad de empleador no se encuentra exenta de su cumplimiento, en virtud del cual queda establecido que la

demandante se ha encontrado sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero del 2005, y estando a lo esgrimido en líneas arriba, corresponde estimar la pretensión de desnaturalización de los contratos modales.

DECIMO TERCERO: Con relación a la homologación de su horario de trabajo y pago de días laborado (sábados), la parte demandante señala, que desde su inicio laboral ha laborado de lunes a sábado mientras que los trabajadores estables solamente laboran de lunes a viernes, conforme lo estipula el Reglamento, en ese sentido al haber trabajado un día más de lo que estipula las normas administrativas internas resulta arbitrario y discriminatorio, en tal sentido solicita el pago de ese día de labores en exceso. La parte demandada con relación a la homologación de la jornada laboral que el actor se sometió voluntariamente a las disposiciones estipuladas en los contratos suscritos referente por el accionante indica, que al someterse voluntariamente a un horario de trabajo de lunes a sábado y estando conforme a lo dispuesto a su reglamento interno de trabajo vigente a partir de agosto del 2009 por lo que al estar acreditado que sus trabajadores realizan labores por 48 horas semanales requiere que la pretensión incoada se desestime. Así, dentro del contexto de las alegaciones de ambas partes, la controversia se centra en determinar si corresponde una jornada de trabajo establecida en el reglamento interno de la demandada.

DECIMO CUARTO: En el presente caso y conforme a las alegaciones orales de la accionante durante el desarrollo de la audiencia ha sostenido esencialmente como fundamento para la procedencia, es que la relación del accionante es a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado sus contratos, y como se puede advertir de las consideraciones expuestas precedentemente, que se ha demostrado que los contratos intermitentes suscritos por la accionante desde su ingreso a la demandada han sido declarados desnaturalizados por cuanto no han especificado una causal objetiva y por haberse comprobado que la demandante siguió laborando sin contrato después de la culminación de sus contratos; en ese sentido, señala que la relación del demandante es a plazo indeterminado; por lo que desde su ingreso le corresponde la homologación de su jornada de trabajo; en esa línea verificando el Reglamento Interno de Personal de X., obrante a folios 40 a 64 se puede determinar que en el

capítulo IV en la Sección I, referente a la jornada de trabajo y control de asistencia, específicamente en el artículo III-C-401 (Jornada de Trabajo), en su literal a) prescribe “La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en X no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Los trabajadores contratados a plazo indeterminado (estables) que hasta el 01 de octubre del año 2008 gozaban de una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales continua inalterable y los trabajadores contratados bajo la modalidad de plazo fijo que cambien a contratos de plazo indeterminado (estable) continuaran con su jornada laboral de cuarenta y ocho horas (48) semanales. (...)”, de lo precitado se concluye que siendo que el accionante, en virtud de la desnaturalización de sus contratos modales, adquirió la calidad de trabajador a plazo indeterminado desde su ingreso a laborar, en tal sentido le corresponde que labore 40 horas semanales de manera permanente y estando a que la demandante ha venido laborando desde su ingreso hasta la actualidad todos los sábados en consecuencia se determina estimar la pretensión incoada.

REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES

DATOS REFERENCIALES

FECHA DE INGRESO 01/01/2005
FECHA DE CESE CON VINCULO VIGENTE
CARGO MAESTRO RCEPCIONISTA DE MATERIALES

1.-HOMOLOGACION DE JORNADA DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES, OCHO HORAS DIARIAS Y PAGO DE DIAS SABADOS LABORADOS

MESES 2005	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	21.00	5	105.00
FEBRERO	21.00	4	84.00
MARZO	21.00	4	84.00
ABRIL	21.00	4	84.00
MAYO	21.00	5	105.00
JUNIO	21.00	4	84.00
JULIO	21.00	4	84.00
AGOSTO	21.00	4	84.00
SETIEMBRE	21.00	4	84.00
OCTUBRE	21.00	5	105.00
NOVIEMBRE	21.00	4	84.00
DICIEMBRE	21.00	5	105.00
		52	1,092.00

MESES 2009	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	30.00	5	150.00
FEBRERO	30.00	4	120.00
MARZO	30.00	4	120.00
ABRIL	30.00	4	120.00
MAYO	30.00	5	150.00
JUNIO	30.00	4	120.00
JULIO	30.00	4	120.00
AGOSTO	30.00	4	120.00
SETIEMBRE	30.00	4	120.00
OCTUBRE	30.00	5	150.00
NOVIEMBRE	30.00	4	120.00
DICIEMBRE	30.00	5	150.00
		52	1,560.00

MESES 2010	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	33.33	5	166.65
FEBRERO	33.33	4	133.32
MARZO	33.33	4	133.32
ABRIL	33.33	4	133.32
MAYO	33.33	5	166.65
JUNIO	33.33	4	133.32
JULIO	33.33	4	133.32
AGOSTO	33.33	4	133.32
SETIEMBRE	33.33	4	133.32
OCTUBRE	33.33	5	166.65
NOVIEMBRE	33.33	4	133.32
DICIEMBRE	33.33	5	166.65
		52	1,733.16

MESES 2011	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	33.33	5	166.65
FEBRERO	33.33	4	133.32
MARZO	33.33	4	133.32
ABRIL	33.33	4	133.32
MAYO	33.33	5	166.65
JUNIO	33.33	4	133.32
JULIO	33.33	4	133.32
AGOSTO	33.33	4	133.32
SETIEMBRE	33.33	4	133.32
OCTUBRE	33.33	5	166.65
NOVIEMBRE	33.33	4	133.32
DICIEMBRE	33.33	5	166.65
		52	1,733.16

MESES 2012	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	35.00	5	175.00
FEBRERO	35.00	4	140.00
MARZO	35.00	4	140.00
ABRIL	35.00	4	140.00
MAYO	35.00	5	175.00
JUNIO	35.00	4	140.00
JULIO	35.00	4	140.00
AGOSTO	35.00	4	140.00
SETIEMBRE	35.00	4	140.00
OCTUBRE	35.00	5	175.00
NOVIEMBRE	35.00	4	140.00
DICIEMBRE	35.00	5	175.00
		52	1,820.00

MESES 2013	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	35.00	5	175.00
FEBRERO	35.00	4	140.00
MARZO	35.00	4	140.00
ABRIL	35.00	4	140.00
MAYO	39.00	5	195.00
JUNIO	39.00	4	156.00
JULIO	45.00	4	180.00
AGOSTO	45.00	4	180.00
SETIEMBRE	45.00	4	180.00
OCTUBRE	45.00	5	225.00
NOVIEMBRE	45.00	4	180.00
DICIEMBRE	45.00	5	225.00
		52	2,116.00

MESES 2014	REMUN ACTOR	SABADOS	REINTEGRO
ENERO	48.00	5	240.00
FEBRERO	48.00	4	192.00
MARZO	48.00	4	192.00
ABRIL	48.00	4	192.00
MAYO	48.00	5	240.00
JUNIO	48.00	4	192.00
JULIO	48.00	4	192.00
AGOSTO	48.00	4	192.00
SETIEMBRE	48.00	4	192.00
OCTUBRE	48.00	5	240.00
NOVIEMBRE	48.00	4	192.00
DICIEMBRE		-	
		47	2,256.00

RESUMEN GENERAL

AÑOS	REINT REMUN	TOTAL
2005	1,092.00	
2006	1,178.84	
2007	1,404.00	
2008	1,404.00	
2009	1,560.00	
2010	1,733.16	
2011	1,733.16	
2012	1,820.00	
2013	2,116.00	
2014	2,256.00	
	16,297.16	16,297.16

De la liquidación que antecede se verifica, que por el periodo que comprende del 01 de enero de 2005 hasta el mes de noviembre del 2014, la demanda le adeuda un reintegro a la accionante la suma de **S/16,297.16 nuevos soles**, por los días sábados laborados.

DÉCIMO QUINTO: Al haberse amparado las pretensiones antes señaladas y determinado la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...”; lo que se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia, al igual que también deberá pagar las costas y costos del proceso acorde al artículo 31° de la Ley N°29497: “*El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia*”; en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación y el monto total de lo obtenido, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales en la etapa de ejecución de sentencia, sin costas.

Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Tercer Juzgado Laboral de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

III. PARTE RESOLUTIVA:

FALLO:

Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por doña **A** contra **B** sobre **DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS MODALES Y OTROS**; en consecuencia, se declara la desnaturalización de los contratos modales desde el 01 de enero del 2005, y se **ordena** a la demandada **B** cumpla con abonar al actor la suma de **S/16,297.16 NUEVOS SOLES**, por el concepto de pago de los días sábados laborados desde el 01 de enero del 2005 hasta el mes de noviembre del 2014; más el pago de intereses legales y costos que se liquidarán en ejecución de sentencia; además de homologar el horario de trabajo de la actora de Lunes a viernes de manera permanente; debiendo darse cumplimiento, consentida o ejecutoriada que sea la presente. **Notifíquese.-**

SALA LABORAL - Sede Periférica I

EXPEDIENTE: 02928-2014-0-2501-JR-LA-03.

MATERIA: REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES.

RELATOR: P.

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: A.

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE.

Chimbote, treinta de marzo

Del dos mil dieciséis.-

SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DEL SANTA

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 25 de mayo del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por doña A contra B, sobre desnaturalización de contratos modales desde el 01 de enero del 2005; y se ordena a la demandada cumpla con abonar a la actora la suma de S/

16,297.16 soles, por concepto de pago de los días sábados laborados desde el 01 de enero del 2005 hasta el mes de noviembre del 2014; más el pago de intereses legales y costos que se liquidarán en ejecución de sentencia; además, de homologar el horario de trabajo de la actora de lunes a viernes de manera permanente.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La parte demandada interpone recurso de apelación bajo los siguientes argumentos:

A) En cuanto a la desnaturalización de contratos: a) Los contratos modales quedaron consolidados con el contrato a plazo indeterminado firmado por la trabajadora, convirtiéndose ésta en trabajadora estable de su representada, no habiéndose lesionado el Derecho al Trabajo consagrado en la Constitución Política del Estado, literal a) del inciso 24 e inciso 14 de su artículo 2, debidamente interpretado por el Tribunal Constitucional; b) Los contratos modales suscritos entre las partes se celebraron de conformidad con el artículo 1362 del Código Civil; de ello se colige que en dichos contratos laborales no existe lesión alguna que perjudique a la demandante, toda vez que se celebraron de acuerdo a las normas laborales vigentes, y en definitiva se le otorgó su estabilidad laboral; c) El artículo 1354 del Código Civil establece que “Las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo”; asimismo, su artículo 1361 establece que “Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos. Se presume que la declaración expresada en el contrato responde a la voluntad común de las partes y quien niega esa coincidencia debe probarla”; en consecuencia, la demanda en este extremo debe declararse infundada; y, B) Respecto a la homologación del horario de trabajo: a) Las partes en el contrato de trabajo pactaron una jornada de 08 horas diarias y 45 minutos de refrigerio, de lunes a sábado, jornada de trabajo que está acorde con lo estatuido por la normativa vigente, circunstancia que no ha sido merituada por el Juzgado; b) La jornada de trabajo de la accionante ha sido pactada dentro de los alcances de las normas vigentes y que los efectos de los contratos se convierten en ley entre las partes.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo

que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.

TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe

entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

CUARTO: Que, en cuanto a la desnaturalización de contratos; debe tenerse en cuenta que la contratación modal se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, situación disímil que acontece respecto al contrato de duración indeterminada que se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable, de manera que la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina; por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículos 53 al 56. Asimismo, en el artículo 74, segundo párrafo de la norma citada, establece: “en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo empleador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”, por tanto, puede emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.

QUINTO: Que, en relación a los contratos modales el Tribunal Constitucional en la STC N° 10777-2006-PA/TC en su fundamento 7 precisa: “...han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL)”; agregando en su siguiente fundamento “En consecuencia, en atención a circunstancias dictadas por el nuevo contexto socioeconómico y que exigen una mayor flexibilidad en la relación

laboral, éstas deben ser aplicadas con criterios de interpretación restrictiva, pues la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida,...

SEXTO: Que, en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, conforme el artículo 77° del acotado Decreto Supremo N° 003-97-TR se considera a los contratos modales como de duración indeterminada, en cuatro supuestos: i) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; ii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; o, iv) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

SÉTIMO: Que, conforme la STC N° 10777-2006-PA/TC y STC N° 04107-2011-PA/TC para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada; por otro lado, remitiéndonos a la doctrina nacional, Villavicencio Ríos, Alfredo en su obra: La Contratación Laboral en el Perú; Lima, Editorial Grijley, 2008, p. 13, sostiene: “La contratación laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica”. Entonces, como bien señala la CAS LAB N° 45-2012 LA LIBERTAD, “debe entenderse por estabilidad laboral a una situación que implique la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras mantenga la causa original que le dio vida jurídica, y no otras distintas sobrevinientes a su celebración, conforme al principio de continuidad que debe ser observado por los jueces laborales en ejercicio de su labor jurisdiccional”.

OCTAVO: Que, conforme se determina de los presentes actuados y específicamente de los contratos de trabajo denominados “a plazo fijo” presentados por la parte actora y que obran de folios 03 y siguientes, no se especifica la modalidad de contratación, menos precisa las causas objetivas que justifiquen la contratación modal, pues sólo de la cláusula primera se puede extraer en forma genérica, que la contratación obedece “(...) para ejecutar determinadas funciones, servicios, recorrido naval o metal mecánica, proyectos de estudio técnico y otras actividades administrativas conexas de índole temporal, accidental y/o eventual”; por consiguiente, dichos contratos de trabajo no tienen eficacia legal en cuanto se refiere al plazo de vencimiento, corriendo la misma suerte la continuación de los contratos modales.

NOVENO: Que, por otro lado, los sucesivos contratos fueron suscritos después del vencimiento del contrato de trabajo anterior, conforme así se lo ha hecho ver el A'quo en su décimo segundo considerando, al señalar “se tiene que conforme se puede apreciar en el contrato de trabajo N° SCH2007-002, del periodo desde el 01 de enero del 2006 a 31 de diciembre del 2006 (obrante a folios 6 a 8), la misma que fue suscrito recién el 05 de enero del 2006, verificándose que el actor laboro sin contrato desde el 01 hasta el 04 de enero del 2006, así también en el contrato individual de trabajo N° SCH-2007-028, que tiene periodo de vigencia desde el 01 de enero del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2007 (véase a folios 09 a 11), se advierte que el actor siguió laborando desde el 01 hasta el 11 de enero del 2007; sin suscribir contrato, ya que recién suscribió contrato el día 12 de enero del 2007, y así sucesivamente se repite el mismo hecho de luego de culminar cada contrato el demandante labora sin contrato por un lapso de 10 días en el contrato a folios 15 a 17 y de folios 18 a 19, seis días sin suscribir contrato”; situación que genera la desnaturalización de la referida modalidad de contratación, conforme al aludido artículo 77 inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; como así también se ha concluido en la recurrida y que la emplazada para sostener la validez de los mismos invoca normas del Código Civil como si se tratara de una relación de contenido patrimonial, olvidando que el tema en debate concierne a uno de naturaleza laboral y no civil; por todo ello, debe confirmarse la apelada en este extremo.

DÉCIMO: Que, respecto a la homologación del horario de trabajo; debe tenerse en cuenta, en principio, que el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala: “Toda persona tiene derecho: ... 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole...”; por otro lado, según el Reglamento Interno de Personal de la demandada, Capítulo IV, Jornada de Trabajo y Normas de Permanencia en el Centro de Trabajo, Sección I, Jornada de Trabajo y Control de Asistencia, III-C-401 Jornada de Trabajo, a. se establece que: “La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en X no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Los trabajadores contratados a plazo indeterminado (estables) que hasta el 01 de octubre del año 2008 gozaban de una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales continua inalterable...”; en tal sentido, de los considerandos precedentes, se tiene se ha establecido que el tipo de contratación de la parte actora es uno de naturaleza indeterminada desde el 01 de enero del 2005; consecuentemente, su condición se ha encuadrado dentro del supuesto establecido en el Reglamento antes citado, en relación a la jornada semanal de trabajo, como así también se ha dejado señalado en la recurrida; consecuentemente y siendo que la conclusión jurisdiccional arribada respecto a la jornada laboral que le correspondía a la demandante desde el inicio de su relación laboral guarda congruencia con la desnaturalización antes indicada, lo esgrimido por la parte apelante no resulta atendible, debiendo en consecuencia confirmarse la venida en grado también respecto a dicho extremo.

Por tales consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 25 de mayo del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por doña A contra B, sobre desnaturalización de contratos modales desde el 01 de enero del 2005; y se ordena a la demandada cumpla con abonar a la actora la suma de S/ 16,297.16 soles, por concepto de pago de los días sábados laborados desde el 01 de enero del 2005 hasta el mes de noviembre del 2014; más el pago de intereses legales y costos que se liquidarán en ejecución de sentencia; además, de homologar el horario de trabajo de la actora de lunes a viernes de manera permanente; y, los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Wilson Alejandro Chiu Pardo.

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación

Objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Proceso sobre Reintegro de Beneficios Sociales, Expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03				

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre reintegro de beneficios sociales: expediente N° 02928-2014-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral. Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2020, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Chimbote, 25 de noviembre del 2020.*-----



Tesista: Renato Alegría Portugal
Código de estudiante: G10327777D
DNI N°

Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del informe	X															
2	Revisión del informe por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del informe por el Jurado de Investigación			X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos							X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X				
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X	X			
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X		
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X	
16	Redacción de artículo científico															X	X

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

(*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo