



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR
LUCRO CESANTE, EXPEDIENTE N° 01514-2018-0-0201-
JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE
HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH – PERÚ,
2019**

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

AUTORA

**SANCHEZ TREJO, LIVIA JUANA
ORCID: 0000-0002-0828-7320**

ASESORA

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

**HUARAZ – PERÚ
2021**

1. TÍTULO DE LA TESIS

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E
INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR
LUCRO CESANTE, EXPEDIENTE N° 01514-2018-0-0201-
JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE
HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ,
2019**

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Sánchez Trejo, Livia Juana

ORCID: 0000-0002-0828-7320

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

ASESOR

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

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

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

3. HOJA DE JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

Presidente

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

Miembro

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

Asesor

4. AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres por darme la fortaleza día a día para seguir adelante y ser firme en los retos soñados.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi esposo por darme el apoyo incondicional para seguir adelante y lograr mi meta.

5. RESUMEN Y ABSTRACT

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso del Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Daños y Perjuicios Por Lucro Cesante, en el Expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, ¿Distrito Judicial de Ancash – Perú -2019?, el objetivo general fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativa cualitativa (mixta), nivel exploratorio descriptiva, 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 se cumplió con los plazos establecidos en la normal adjetiva laboral, así también las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional tienen claridad, se aplicó todos los derechos que garantizan el debido proceso, los medios probatorios admitidos por el órgano jurisdiccional fueron pertinentes para dilucidar el proceso laboral, la calificación jurídica de los hechos fueron realizados debidamente conforme a la norma sustantiva laboral finalmente, se concluye que se respetaron todos los parámetros planteados en esta investigación.

Palabras clave: características, proceso, indemnización por daños y perjuicio.

ABSTRACT

The investigation had as a problem What are the characteristics of the Process of Payment of Social Benefits and Compensation for Damages for Loss of Profit, in File No. 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; Huaraz's first working court, Ancash Judicial District – Peru -2019? the overall objective was to determine the characteristics of the process under study. is of type, qualitative quantitative (mixed), 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: all the rights guaranteeing due process were met, the evidentiary means accepted by the court were also relevant to the outcome of the employment process, the legal classification of the facts were duly realized in accordance with the substantive labour rule finally, it is concluded that all the parameters raised in this investigation were respected.

Key words: characteristics, process, damages and damages.

6. CONTENIDO

1. TÍTULO DE LA TESIS	i
2. EQUIPO DE TRABAJO	ii
3. HOJA DE JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iii
4. AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA	iv
5. RESUMEN Y ABSTRACT	vi
6. CONTENIDO.....	viii
7. ÍNDICE DE RESULTADOS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.2. Bases Teóricas.....	29
2.2.1. Derecho laboral	29
2.2.1.1. Definición.....	29
2.2.1.2. Características del Derecho Laboral	31
2.2.2. Contrato de Trabajo	32
2.2.2.1. Definición.....	32
2.2.2.2. Elementos de Contrato de Trabajo	32
2.2.2.3. Naturaleza Jurídica.....	33
2.2.3. Beneficios sociales	33
2.2.3.1. Definición.....	33
2.2.3.2. Características	34
2.2.4. Asignación familiar.....	34
2.2.4.1. Definición.....	34
2.2.4.2. Características	35
2.2.4.3. Aplicación	35
2.2.5. Compensación por tiempo de servicio.....	35
2.2.5.1. Definición.....	35
2.2.5.2. Requisitos.....	35
2.2.5.3. Finalidad	36
2.2.6. Vacaciones	36
2.2.6.1. Definición.....	36

2.2.6.2.	Requisitos.....	37
2.2.6.3.	Fraccionamiento del descanso vacacional	37
2.2.6.4.	Aplicación	38
2.2.7.	Gratificaciones	38
2.2.7.1.	Definición.....	38
2.2.7.2.	Requisitos.....	39
2.2.7.3.	Aplicación	39
2.2.8.	Escolaridad.....	39
2.2.8.1.	Definición.....	39
2.2.8.2.	Requisitos.....	40
2.2.8.3.	Aplicación	41
2.2.9.	Indemnización por Daños y perjuicios en materia laboral.....	42
2.2.9.1.	Definición.....	42
2.2.9.2.	Clases	42
2.2.10.	Lucro cesante	44
2.2.10.1.	Definición.....	44
2.2.10.2.	El debido proceso en el marco constitucional.....	44
2.2.10.3.	El debido proceso en el marco legal	45
2.2.11.	Proceso Laboral	45
2.2.11.1.	Definición.....	45
2.2.11.2.	Características	46
2.2.12.	El proceso ordinario laboral	46
2.2.12.1.	Definición.....	46
2.2.12.2.	Plazos en el proceso Ordinario Laboral.....	47
2.2.12.3.	Etapas del proceso ordinario laboral.....	48
2.2.12.4.	Las etapas del proceso ordinario son las siguientes	50
2.2.12.5.	Etapas de confrontación de posiciones.....	50
2.2.12.6.	Etapas de alegatos y sentencias	51
2.2.13.	La prueba	52
2.2.13.1.	Concepto	52
2.2.13.2.	Sistema de valoración.....	53
2.2.13.3.	Principios aplicables.....	53
2.2.13.4.	Medios probatorios.....	55
2.2.14.	Resoluciones	56

2.2.14.1.	Concepto	56
2.2.14.2.	Clases de resoluciones judiciales	57
2.2.14.3.	Estructura de las resoluciones.....	57
2.2.14.4.	Criterios para elaboración resoluciones	58
2.2.15.	La claridad en las resoluciones judiciales.....	58
2.2.15.1.	Concepto de claridad	59
2.2.15.2.	Derecho a comprender.....	60
2.3.	Marco conceptual	60
III.	HIPÓTESIS.....	63
IV.	METODOLOGÍA	64
4.1.	Diseño de la investigación.....	64
4.1.1.	Tipo de investigación	64
4.1.2.	Nivel de investigación.....	66
4.2.	Población y muestra	67
4.3.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	68
4.4.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	70
4.5.	Plan de análisis de datos	71
4.6.	Matriz de consistencia lógica.....	73
4.7.	Principios éticos	75
V.	RESULTADOS.....	76
5.1.	Resultados	76
5.2.	Análisis de resultados	85
VI.	CONCLUSIONES.....	90
	Referencias Bibliográficas	92
	ANEXOS	100
	Anexo 1: Evidencia para acreditar la pre existencia del proceso judicial en estudio	101
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	142
	Anexo 3: Declaración de compromiso ético.....	143
	Anexo 4: Esquema del cronograma de Actividades	144
	Anexo 5: Presupuesto.....	145

7. ÍNDICE DE RESULTADOS

5.1. Resultados	76
5.1.1. Respecto al cumplimiento de los plazos	76
5.1.2. Respecto a la claridad de las resoluciones	79
5.1.3. Respecto a la aplicación del derecho al debido proceso	81
5.1.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	83
5.1.5. Calificación jurídica de los hechos	84
5.2. Análisis de resultados	85
5.2.1. Respecto al cumplimiento de plazos	85
5.2.2. Respecto a la claridad de las resoluciones	86
5.2.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso	86
5.2.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	87
5.2.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos	88

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la administración de justicia es el ideal más aspirado por toda sociedad organizada, pues significa progreso, paz social, justicia para todos. Para unos es más coherente su realidad, para otros, casi imposible, porque hacerlo no es solo cambiar nombres, sino concretarlo en acciones y hechos que conlleven a más de la parte humana que es esencialísima; Hemos caído en total mediocridad, salvo excepciones. ¿Acaso se considera a la probidad para su nombramiento de más relieve que la idoneidad? ¿La hoja de vida de un posible magistrado es investigada sin proselitismo político? ¿La sociedad sabe el vía crucis de tramitar por la vía judicial con su secuela de juicios de nuestro ordenamiento jurídico desde la Colonia? ¿Acaso es desconocido que el mismo Bolívar tuvo que disponer que se mantengan dichas leyes ante la ausencia de la realidad jurídica de los países en donde mandaba, y con casi insignificantes cambios, se hallan vigentes? ¿Acaso no se conoce que una contienda ejecutiva verbal sumaria, no se diga la ordinaria, puede demorar hasta 8, 10 años por las instancias rutinarias que debe padecer, añadiéndose casación y posibilidad de acceder a la Corte Constitucional; lo que representa ingentes sumas de dinero? ¿Acaso no se conoce que aún amanuenses cosen juicios con agujeta y piola porque así lo dispone un reglamento de los sesenta del siglo pasado? ¿Acaso no se conoce que muchos operadores de la justicia, sin estudios, tan solo por ser parte de juzgado pueden acceder a un cargo en la administración? ¿Acaso no conocen que el anterior Código de Enjuiciamiento Civil originario de la España colonial, hoy Procedimiento Civil, ¿contempla sanciones pecuniarias en sucres? El mismo representante de los ecuatorianos tiene tantas y cuantas demandas quiere tramitar. Y eso es dinero, tiempo,

que pagamos todos. Aquí debería existir algo del sistema alemán o de la evaluación económica. ¿Por qué no cumple lo dispuesto en la anterior Constitución de 1998 como la actual, sobre los jueces de paz? ¿Por qué no se da paso a la notificación electrónica prevista desde el 2002? ¿Por qué se dejó de lado, en forma tan raquítica a la justicia alternativa como consta en el actual art. 190? ¿Por qué se solicitó al pueblo ecuatoriano que en su mayoría no conoce de estos galimatías jurídicos y se lo indujo con primitivismo jurídico para que apoye una pretendida solución a tan grave problema? Cuando los Estados Unidos tuvieron iguales problemas en las décadas del sesenta-setenta del siglo XX, el presidente de la Corte Suprema de ese entonces convocó, no al pueblo sino a los cien mejores abogados del país dándoles plazo para que busquen procedimientos para superar la crisis, a base de investigación de la realidad social con tecnicismo jurídico no de imaginación de escritorio o impulsos mediáticos fácticos (Arrieta, 2017).

Ante todo, este panorama, se ve la realidad de cómo la población esta resignada del maneja o de cómo se administra la justicia, sin igualdad, solo algunos ciudadanos que son privilegiados pueden tener la celeridad de sus demandas y a favor con las resoluciones de la sentencia, por lo que tienen una amistad con estos señores juristas, en tal sentido la administración de justicia tiene que ser para todos con la misma celeridad e igualdad, pero buscando siempre la verdad.

Desde este enfoque, consideramos que el orden y la confianza en el sistema de administración de justicia se mantendrán si se protegen dos bienes jurídicos: primero, la seguridad jurídica, entendida como aquella que brinda confianza a la ciudadanía (comprendiendo dentro de este concepto a los inversionistas, nacionales y extranjeros)

en lo que se refiere a la corrección de las decisiones judiciales y la proscripción de la arbitrariedad, mediante el pleno convencimiento del decoro y la respetabilidad en el cargo de los magistrados y el personal jurisdiccional y auxiliar que participa en el proceso de administrar justicia; y, segundo, la justicia pronta, entendida como el cumplimiento de los plazos legales sin incurrir en dilaciones indebidas motivadas por la exigencia de excesivos formalismos o la ineficiencia en la gestión de los procesos judiciales (Herrera, 2017). Asimismo, el mismo autor señala quienes administran justicia aparecen como vendedores de justicia, al servicio de la capacidad de compra de las partes de un procedimiento judicial; y no como funcionarios neutrales al servicio de la justicia.

La administración de justicia en Costa Rica en el poder judicial sigue siendo cerrado y opaco, mencionando que una parte de la corrupción existente en el sistema judicial es producto de la falta de una ética pública que evite que los agentes del estado que incurren en actos de deshonestidad, otros tienen su origen en la mala política legislativa-, es decir, que son las propias leyes las que generan e inducen la corrupción. Agrega que los problemas de corrupción en los poderes judiciales, no deben ser vistos como problemas puntuales, circunscritos a malos funcionarios, sino como lo que realmente son: problemas generalizados enraizados en su propia lógica a punto que los propios jueces no consideran como corrupción conductas que desde afuera se juzgan como conductas inapropiadas (A. Palacios, 2015).

En Panamá donde se concluyó, que el sistema de administración de justicia padece de ineficiencia, lentitud y una burocratización excesiva, que afecta al derecho de todos los ciudadanos; así mismo, en la última década la administración de justicia se vio

comprendida de actos de corrupción, con escándalos de sobornos de parte de los funcionarios, en medio de un proceso de selección de magistrados, la politización notorio del sistema; la intromisión del ejecutivo en la designación de jueces y fiscales, la cual afecta más la buena marcha de la administración de justicia (Comisión interamericana de Derechos Humanos, 2010).

En cuanto al Perú la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA) inició la primera visita en la corte superior de Justicia de Lima, con la finalidad de prevenir posibles actos de corrupción en la administración de Justicia, mencionando de que se vendrían a realizar visitas a las otras 28 cortes de Justicia al interior del País y a las oficinas descentralizadas de control de magistratura, estableciendo que la justicia debe ser transparente y a favor de todos los justiciables, por eso es que estas visitas se harán en forma inopinada para llegar a un mejor trabajo de control que no solo es sancionador, sino preventivo (Andina.com, 2019).

Como vemos actualmente en nuestro País la crisis de la administración de justicia acarrea no solo inseguridad Jurídica de facto, sino crisis del derecho objetivo mismo, y a la inversa, el poder judicial es el encargado de administrar justicia a través de sus órganos jerárquicos, requiere un cambio para solucionar los problemas que tiene y así recuperar el prestigio de los jueces y de las instituciones públicas y privadas (Zeballos, 2019).

Uno de los principales problemas de la administración de justicia está relacionado con la demora de los procesos, la cual es justificada por las autoridades judiciales con la excesiva carga procesal. Pero ¿qué tan grave es el incumplimiento de los plazos procesales? Para encontrar una respuesta objetiva hemos realizado una investigación

que incluye muestras aleatorias al Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del Poder Judicial, encuestas a un número significativo de abogados litigantes, etc. Así, hemos constatado que los procesos civiles y penales demoran en promedio más de cuatro años de lo previsto. Por otro lado, los usuarios del sistema de justicia han indicado que los principales factores de la morosidad judicial son la alta litigiosidad del Estado (38%) y el retraso en la entrega de las notificaciones judiciales (27%). En este capítulo explicaremos los resultados obtenidos en nuestra investigación con la finalidad de que se conozcan los factores que contribuyen con el problema de la demora judicial (Gutierrez, 2015).

la RAE (Real Academia de la Lengua Española) la caracterización es determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás, autorizar a alguien con algún empleo, dignidad u honor, dicho de un actor, representar su papel con la verdad y fuerza de expresión necesarias para reconocer al personaje representado. Dicho de un actor pintarse la cara o vestirse conforme al tipo o figura que ha de representar.

Prieto (2010), refiere que el proceso es una actividad es decir un conjunto de actos encaminados a resolver un conflicto de intereses jurídicos, la cual será resuelta mediante un fallo judicial (sentencia) con la finalidad de impartir justicia.

Concluyendo sobre la problemática de la Administración de Justicia en el Perú, se puede afirmar hoy en día, que pese a existir actualmente la OCMA (Oficina de Control de la Magistratura), ésta no ha logrado aún llenar el vacío de injusticia que impera en el país, aun cuando su función es la de escuchar a los litigantes que crean haber sido

vulnerados sus derechos irregularmente durante sus procesos judiciales, pese aún con contarse con líneas telefónicas gratuitas por el cual los ciudadanos pueden llamar para expresar sus quejas, lo cual implica, que es perentorio la formación de nuevos perfiles de Abogados, mejorar el nivel ético del profesional en leyes y que las Universidades formen Abogados que ayuden a conseguir la paz social y que el Poder Judicial ingrese a una etapa de cambio real donde se involucren todas las instancias, así como la sociedad civil.

Es en este sentido, y en base a lo expuesto anteriormente qué, preocupados del contexto y realidad social, la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, promueve la investigación creando líneas especiales de investigación, y en el caso específico de la Escuela Profesional de Derecho, existe una línea denominada Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales (ULADECH, 2011).

En el presente trabajo de investigación de la caracterización del proceso laboral sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en el expediente N° 01514-2018-0-0201-jr-la-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. distrito judicial de Ancash - Perú. 2019. En 19 de octubre 2005, ingreso a prestar sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor de la entidad demandada como profesional- Supervisora de capacitación de la oficina Zonal de FC Huaraz, mediante contrato de locación de servicio que se fueron prologando sucesivamente sin solución de continuidad, desempeñando mis labores en forma personal, subordinada y remunerada, bajo el régimen laboral del sector privado Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el D.S. N° 003-97-TR. Ley de productividad

y competitividad laboral, en relación de subordinación y dependencia, cumpliendo una jornada de trabajo ordinario de 08 horas diarias, percibiendo una remuneración mensual de S/. 4,000.00 soles, mediante recibo por honorarios hasta el 31 de enero del 2008 fecha en la que se produce mi despido arbitrario de trabajo.

Por tal motivo inicie un proceso constitucional de amparo laboral, contra mi empleador el FC orientado a lograr mi reposición o reincorporación al trabajo habiendo obtenido finalmente sentencia laborable expedida por el tribunal constitucional -Exp. 04356-2009-TA/TC de fecha 07 de marzo del 2011, mediante la cual se declaró fundada la demanda y se ordenó mi reincorporación definitiva al trabajo; es así que en ejecución de sentencia se llevó a cabo dicha reincorporación mediante el acta respectiva con fecha 23 de mayo del 2011 y con posterioridad a ello se incluyó a planilla de remuneraciones con el reconocimiento de todos mis derechos laborales.

Sin embargo el primer periodo laboral desde el 19 de octubre del 2005 hasta el 20 de junio del 2011, cuando se efectuó mi reposición definitiva al trabajo, mi empleador ha omitido el pago de la asignación familiar, las gratificaciones semestrales(julio y diciembre), remuneraciones vacacionales, los depósitos por compensación por tiempo de servicio (CTS), la bonificación por escolaridad y pago de los aportes previsionales al sistema privado de pensiones -AFP-Prima , cuyos conceptos me adeuda desde el inicio de la relación laboral hasta la indicada fecha de reposición definitiva, con evidente violación de las disposiciones laborales en vigencia, toda vez de haberse declarado fundada mi demanda de amparo en razón de haberse acreditado debidamente la existencia de vínculo laboral el régimen privado desde mi ingreso al centro de trabajo ; está en la obligación de pagarme la asignación familiar, las gratificaciones

semestrales, descanso y remuneración vacacional, efectuar los depósitos de CTS, y la bonificación por escolaridad con los reintegros correspondientes, por todo el periodo ya indicado de acuerdo a la liquidación que se anexa al presente y que forma parte de la demanda.

Es conveniente aclarar que inicialmente la relación contractual, como ya se dijo, se ha desarrollado en merito a los contratos mal denominados como locación de servicio pretendiendo de este modo disfrazar u ocultar la verdadera naturaleza laboral de contrato sujeto al régimen laboral de sector privado, regulado por el Dec. Leg. 728 y sus modificatorias, régimen en el cual están comprendidos todos los servicios del FC a nivel nacional, hecho que fue debidamente acreditado en el proceso constitucional sobre amparo laboral, Física y moral, además por los gastos que tuve que afrontar para seguir el proceso judicial, cuyos daños y perjuicios comprenden los conceptos del año emergente y del lucro cesante, derivados de privación intempestiva de mis remuneraciones y otros beneficios sociales además de la renta o ingresos dejados de percibir por la falta de inversión en vivienda, educación personal y de mi menor hijo, cuyo monto estimo de la suma de s/.180,000.00 soles, considerando la remuneraciones dejadas de percibir a razón de s/.4,000.00 soles mensuales durante los 40 meses que se prolongó mi despido y la renta dejada de percibir por concepto de lucro cesante.

Finalmente con relación a la indemnización por daños y perjuicios a causa del despido arbitrario, debo indicar que esta corresponde al periodo en que deje de laborar y deje de percibir mis remuneraciones mensuales que comprende desde el 31 de enero del 2008 al 20 de junio de d 2011 es decir por un lapso de 3 años y 4 meses, a consecuencia de lo cual obviamente he sufrido graves daños y perjuicios al resultar disminuidas las

condiciones de vida y mi subsistencia personal como también familiar siendo afectada en mi salud

Por lo señalado, anteriormente surge la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características del proceso del Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Daños y Perjuicios por Lucro Cesante, en el Expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, ¿Distrito Judicial de Ancash – Perú -2019?

Para dar respuesta a la interrogante de la investigación se formuló como objetivo general: Determinar las características del proceso sobre el proceso del Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, en el Expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash - Perú. 2019.

Del mismo modo para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para en el proceso en estudio
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian la aplicación de la claridad
3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio

5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) el delito sancionado en el proceso en estudio.

El presente trabajo de investigación se justifica jurídicamente, debido a que nos permitirá dar a conocer sobre el pago de los beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante; para el cumplimiento de estos derechos laborales se va diagnosticar el nivel de la calidad de decisiones judiciales que ha tomado el juez en materia laboral; respecto al pago de los beneficios sociales, estos son según Toyama (2011):

(...) todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal (p. 70).

Por lo que a nuestro entendido todo beneficio social es un derecho laboral las mismas que se encuentran reconocidos en nuestra legislación.

En cuanto a la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, se tiene que la indemnización será completa, si esta comprende todo aquello que va a colocar al acreedor en la misma situación en la que se encontraría si la obligación se hubiera cumplido. La presente investigación será útil, por cuanto nos permitirá analizar referente el pago de los beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante en el Expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01 del Primer Juzgado

de Trabajo del Distrito Judicial de Ancash, resultados investigativos que son de interés tanto para los usuarios que buscan una buena administración de justicia como también para aquellos que lo administran.

En cuanto a la justificación metodológica se empleará los pasos establecidos por la investigación científica de manera general y de la investigación jurídica, de manera particular, respetando y desarrollado las diferentes etapas, técnicas e instrumentos que permitirán la recopilación de datos y todo lo que respecta a la propia investigación.

Todo ello, facilitará que la investigación tenga un gran significado porque permite determinar esta propuesta que justifica la inversión de los recursos humanos y materiales utilizar en aras de hallar una respuesta al problema planteado, ya que implicara una búsqueda detallada y sistemática de información teórica y normativa relacionado con la defensa de la pretensión de la demandante; es decir, el pago de los beneficios sociales, indemnización y otros, respecto al cual el órgano jurisdiccional competente tomo una determinación que se a plasmado en una sentencia definitiva, lo cual prácticamente implica y exige que todo los partícipes en este trabajo y muy especialmente el autor se apropie de conocimientos que más tarde serán útiles para el ejercicio profesional y a través del mismo los efectos de la investigación tendrán implicancias prácticas en la realidad social que nos comprende. En lo personal será relevante, porque será una oportunidad de desarrollar todo el conocimiento adquirido, así como de insertar otros conocimientos que el transcurso de realización del presente trabajo de investigación entre ellos manejar el método científico para resolver la

pregunta de investigación y finalmente con la defensa del informe final de investigación o tesis.

Finalmente, el resultado del trabajo de investigación servirá a toda la sociedad en su conjunto y la administración de justicia y hacer un buen funcionamiento en nuestra administración de justicia.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

En Costa Rica, Fonseca (2012), en su investigación denominado *Indemnización al trabajador por concepto de daño moral ante despidos injustificados del patrono, reclamable en un proceso legal*, desarrollado en la Universidad de Costa Rica, tuvo como objetivo determinar si es necesaria o no una reforma a la legislación laboral que determine expresamente tal posibilidad al trabajador, o si con el lineamiento jurisprudencial actual de la Sala Segunda de la Corte Suprema; siendo principalmente, histórica, comparativa y descriptiva, para lo que se realizó una revisión y crítica de las resoluciones judiciales de los tribunales de trabajo referentes al tema en cuestión. Donde se logró determinar que la indemnización que estipulan los artículos 28, 29, 31 y 82 del Código de Trabajo (denominada jurisprudencialmente “indemnización tarifada”) tiene un fin único y exclusivo de indemnizar los daños patrimoniales generados al trabajador por la pérdida del empleo. De allí que no cubren las consecuencias dañosas que pueden generarse en aquellos casos en donde el empleador, abusando del derecho y de mala fe, despide injustificadamente y, a su vez, ejecuta acciones que atentan contra aquellos derechos fundamentales y libertades públicas que lesionan al empleado en su condición de persona y de trabajador, generando, por ejemplo, sentimientos de angustia, frustración, desesperación, que normalmente el trabajador no tiene porqué sufrir.

Barrenechea (2017) en Perú, investigo *Mejora de proceso de pago de beneficios sociales de una Empresa de Entretenimiento a nivel Nacional Realizado en el año 2016* y sus conclusiones fueron: 1) Se mejoró el proceso anterior, haciendo posible

que los trabajadores recibieran su pago de liquidación de beneficios sociales directamente en su cuenta de haberes dentro del plazo de las 48 horas; 2) Posterior al análisis de las interacciones del proceso anterior, se identificó que éste era deficiente debido a que los ex trabajadores recibían su cheque después de 18 días de haber concluido la relación laboral, 3) Al entender cuáles eran los problemas que se presentaban en el proceso anterior, fue posible determinar las mejoras a realizar para minimizar el tiempo de 18 a 2 días, mediante el uso de la banca por internet y el envío de correos masivos. 4) La mejora del proceso logró reducir en un 73,81% el tiempo neto del proceso y en un 88,89% los tiempos de espera de los trabajadores, consiguiendo reducir las quejas a cero, por otro lado, la empresa redujo los costos del proceso hasta un 96.26% del costo mensual que se desembolsaba anteriormente, siendo posible recuperar la inversión en un máximo de seis meses (ver tabla nro. 13).

Vernengo (2015) en Chile en su tesis *Claridad de la sentencia firme en el proceso penal*, concluye que la claridad de la sentencia firme en proceso penal y las especialidades que presenta esta acción autónoma de impugnación en nuestro ordenamiento jurídico. Partiendo del concepto de revisión su fundamento y la naturaleza jurídica partiendo del concepto de revisión, su fundamento y naturaleza jurídica que reviste este instituto procesal, se ha procedido a analizar los distintos aspectos que recogen los arts. 954 a 961. Regulados de la revisión de la sentencia firme penal.

Escobar (2013) En Perú, en su investigación, "*Claridad de la sentencia*", "concluye después de realizado el objetivo trazado con el desarrollo de este trabajo, cuál era el de hacer una aproximación general al tema de la motivación de la sentencia y su

concepción en nuestro país, así como la identificación de los vicios que se presentan en la motivación de las resoluciones judiciales y los diferentes mecanismos para remediarlos, resulta pertinente exponer, algunas de las conclusiones que se pueden sacar de la presente monografía. En primer lugar, cabe destacarse que la motivación de las resoluciones jurisdiccionales debe ser entendida como una justificación que contenga todas las razones de hecho y de derecho que llevaron al juez a la decisión, haciéndola aceptable desde el punto de vista jurídico.

Según tesis de Salas (2018), denominado *“la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho”* “donde concluye determinado, que para el desarrollo de un estado constitucional de derecho se debe respetar las reglas del debido proceso, no solo en el ámbito judicial sino también en el ámbito administrativo, con aplicación de dichos procesos en el ámbito público como particular; por lo general se debe respetar las diversas exigencias con la finalidad de lograr el objetivo en los procedimientos que sean justos e imparciales.

Según Arias (2010), *en Ecuador, “investigo en garantías básicas del derecho al debido proceso en la constitución ecuatoriana del 2008”*, “cuya finalidad es realizar el análisis respectivo del debido respeto en el actual Código Político en estudio, ya que durante la ejecución se examinó las diferencias entre las garantías del debido proceso en la constitución vigente con la del año 1998, se establecen las incidencias de dichos cambios, a través de las consideraciones de profesionales del Derecho de la localidad, ya que la finalidad del debido proceso está sujeta búsqueda del orden justo, la cual no se trata solamente de situar en desplazamiento mecánico de las reglas de procedimiento

porque lo protegible va más allá, es el proceso objetivo, siempre respetando los principios de publicidad, imparcialidad, entre otros, cuyo factor más importante es el derecho mismo, el producto de la investigación es buscar recabar una noción concreta del debido proceso y así mismo un contenido acertado de las garantías la de presente Carta Magna.

En Venezuela: Cortez (2008) en *Alcance de la libre apreciación de la prueba como sistema de valoración probatoria en el proceso penal venezolano*, en sus conclusiones sostuvo: en base a los objetivos desarrollados a lo largo de esta investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: 1) Los sistemas de valoración acogidos y estudiados por la doctrina son: la íntima convicción, tarifa legal y la sana crítica. La íntima convicción se caracteriza por una ausencia total de un orden normativo sobre la forma de otorgarle valor a las pruebas y, además, el órgano decisor no tiene el deber de dar los fundamentos y razones que lo motivaron para dictar sentencia. El juzgador o jurado percibe la prueba, se forma su particular criterio sobre el resultado de la misma y decide por su convicción íntima, por lo que le dicta su conciencia. Entre tanto el sistema de tarifa legal el juzgador tiene muy poco margen para decidir por su convencimiento personal y solo puede hacerlo con sujeción a la tasación previamente establecida en la ley, aun cuando esté convencido de lo contrario, aun cuando para él de las pruebas surja lógica y racionalmente una conclusión contraria. Y en cuanto al Sistema de Sana Crítica se caracteriza por la inexistencia absoluta de dogmas legales sobre la forma en que se deben probar los hechos y sobre el valor que debe otorgársele a cada prueba, lo que significa un arbitrio absoluto del juzgador, ya que se le impone también una obligación de explicar, razonar el porqué de esa valoración que le dio a

cada prueba, debiendo hacerlo conforme a los principios de la “sana crítica racional”, siguiendo los lineamientos de la psicología, la experiencia común, las reglas de la lógica, que son las del recto entendimiento humano. 2) La libertad de medios de prueba no significa arbitrariedad en el procedimiento probatorio, pues a éste se le concibe como una forma de asegurar la eficacia de la prueba y los derechos de las partes. Cada prueba se ajustará al trámite asignado, y cuando se quiera optar por un medio expresamente regulado que sea analógicamente más aplicable, según la naturaleza y las modalidades de aquel. El principio de libertad probatoria en relación con los medios de pruebas admite algunas excepciones, en primer lugar, no corresponde admitir medios de prueba que afecten la moral, expresamente prohibidos, incompatibles con el sistema procesal venezolano. 3) En cuanto al alcance del sistema de libre apreciación de la prueba, el artículo 22 del Código Orgánico Procesal Penal (2001), prevé la libre convicción del Juez para la apreciación de las pruebas, pero la sujeta a la aplicación de las reglas de la lógica, los conocimientos científicos o las máximas de experiencia. No se trataba pues, simplemente, de una apreciación libre del Juez; sino, que esta debe ser libre pero razonada, aplicando la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencias. El ser libre esa convicción del Juez quiere decir que no está condicionada por la predeterminación que el legislador le hace señalándole una regla expresa de valoración para la prueba. 4) Finalmente la actividad probatoria es importante en virtud de que la prueba es el medio más confiable para descubrir la verdad real, y, a la vez, la mayor garantía contra la arbitrariedad de las decisiones judiciales. La convicción de culpabilidad necesaria para condenar únicamente puede

derivar de los datos probatorios legalmente incorporados al proceso: son las pruebas, no los jueces, las que condenan; ésta es la garantía.

Fernández (2010) en Ecuador en su tesis, “*La pertinencia y valoración de los medios probatorios dentro del proceso civil*” “llego a las siguientes conclusiones: a. Determinar la Pertinencia que debe contener las pruebas que se solicitan por las partes dentro del respectivo término probatorio con el fin de llegar a la búsqueda de la verdad dentro del proceso, b. Establecer la Valoración que deben hacer los jueces ante las pruebas que fueron aportadas por las partes y que buscan el esclarecimiento de la verdad, c. Instituir dentro de nuestra legislación procesal civil, un capítulo mayormente especializado acerca de la prueba, d. Comprobar a través de ejemplos los cambios que se deben efectuar en nuestra legislación para dar cumplimiento con los nuevos principios que rigen nuestro nuevo ordenamiento legal instaurado con la constitución de 2008.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Derecho laboral

2.2.1.1. Definición

El Derecho laboral constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes contrato de trabajo, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución (Pasco & Boza, 2014). Los eventos jurídicos se hacen presentes en situaciones específicas como:

Se genera una relación de sujeción. El trabajador somete su libertad a un tercero para que éste dirija su actividad. Por eso, la nota distintiva del contrato de trabajo es la subordinación. Pero se trata de una subordinación jurídica, que no afecta la personalidad del trabajador, quedando incólumes los derechos inherentes a la persona del trabajador (dignidad, honor, intimidad y el resto de derechos que nuestro ordenamiento constitucional le atribuye a la persona humana) (Pasco & Boza, 2014).

Se genera una relación de ajenidad. Los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a éste, sino al empleador. Por tanto, desde el inicio, dichos frutos son del ajeno, de quien contrata los servicios y los retribuye económicamente. Esta relación de ajenidad traslada el riesgo del trabajo al empleador, quien debe pagar igualmente al trabajador, aunque no se hayan logrado los resultados que se esperaban con su actividad (Pasco & Boza, 2014).

El derecho laboral se puede definir como una aceptación grande, asociada a las normas, donde a cambio del trabajo humano se pretende aplicar un conjunto de principios, directrices y normas jurídicas que generan una regulación en las relaciones del trabajador y el empleador de la actividad que realice (Gomez, 2012).

Para Trueba (citado por Granda, 2007) el derecho del trabajo es "...el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana" (p. 3).

Por su parte, Mario de la Cueva (citado por Granda, 2007) da a entender que el derecho del trabajo es "...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" (p. 85).

2.2.1.2. Características del Derecho Laboral

Arévalo (2016) señala que es el trabajo productivo, personal que es libre y dependiente y las características son las siguientes:

- **Remuneración del Trabajo.** – El trabajador productivo genera bienes y servicios, pero al ser realizado por cuenta ajena, no creado queda en poder o favorece a un tercer. Esta situación origina que el beneficio del trabajo deba compensar la cesión de los bienes o servicios, para la cual otorga una remuneración (Arévalo, 2016).
- **Pacto Previo de la Remuneración.** –Siendo que la prestación de trabajo productivo de dependiente también es libre con su naturaleza que en forma previa a tal prestación de efectúa un pacto por el cual el trabajador se compromete a la cesión de su fuerza de trabajo y sus frutos a cambio de una contraprestación o remuneración a la actividad que realice (Arévalo, 2016).
- **Limitación del Tiempo de Prestación del Trabajo.** - teniendo el carácter de libre el trabajo objeto de nuestro estudio, el compromiso del trabajador de prestarlo no puede tener carácter perpetuo, pues estaría enajenando su persona, es por ello que se le reconoce el derecho de terminar la relación laboral por su decisión unilateral a través de la renuncia (Arévalo, 2016).
- **Naturaleza Jurídica.** - La Naturaleza Jurídica del derecho Laboral, es mixto ya se divide en dos que viene hacer el derecho público donde interviene el estado y derecho privado el estado solo interviene en forma previa (Arévalo, 2016).

2.2.2. Contrato de Trabajo

2.2.2.1. Definición

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que está constituido entre las partes llamadas: el trabajador y el empleador , el primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por su empleador , en virtud de un servicio prestado que está subordinado, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados , esta es la única forma que se puede prestar servicios de la que se ocupa en derecho del trabajo : desempeñado por un ser humano, con finalidad productiva para obtener una ventaja patrimonial o económica (Toyama & Vinatea, 2015).

Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (el empleador), que se obliga el pago del remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (Toyama & Vinatea, 2015).

2.2.2.2. Elementos de Contrato de Trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres:

- 1. La prestación personal del servicio** es la obligación que tiene el trabajador a poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene de carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegada a un tercero, ni ser sustituido ni auxiliado, salvo el caso de trabajo familiar (Cornejo, 2015).

- 2. La subordinación o la dependencia** es el vínculo de ejecución que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De dicho vinculo surge el poder de dirección. Este poder de dirección implica la facultad del empleador a dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, poder sancionador al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad, Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios (Cornejo, 2015).
- 3. La remuneración** es integro de lo que el trabajador recibe por los servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cuales quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición (Cornejo, 2015).

2.2.2.3. Naturaleza Jurídica

El Derecho del Trabajo surgió para combatir la concepción errónea que se tuvo del trabajo como una simple fuerza económica. El trabajo no solo se reduce a esto, ya que es una fuerza cultural por la que el ser humano es capaz de trascender y descubrir el sentido de la propia vida. Por otro lado, la relación jurídico-laboral es de triple dimensión: personal, económica y normativa. Así, el trabajador alcanza un estatuto blindado que emerge con el contrato de trabajo. El contrato de trabajo debe dejar de ser visto como una relación patrimonial simple. Esta concepción se debe profundizar, ya que será de utilidad para relacionar leyes con el respeto a la dignidad humana del trabajador (Pacheco, 2010).

2.2.3. Beneficios sociales

2.2.3.1. Definición

Dentro de la definición, Toyama (como se citó en Bueno, 2015) expresa que los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

2.2.3.2. Características

De acuerdo a Edwin Flippo (como se citó en Chila & Córdova, 2013) donde expone los siguientes aspectos:

- a) Los beneficios otorgados a los empleados deben satisfacer una necesidad real.
- b) Los beneficios deben limitarse a la actividad en el grupo es más eficiente que el individuo.
- c) La convención del beneficio no debe despertar connotaciones de paternalismo benevolente.
- d) El beneficio debe extenderse a la base más amplia posible de personas.
- e) Los costos de los beneficios deben ser calculables y deben tener una financiación sólida y garantizada para evitar implicaciones políticas.

2.2.4. Asignación familiar

2.2.4.1. Definición

En base al lineamiento normativo del Artículo 2º de la Resolución Ministerial 091-92-TR, se entiende que el pago de la asignación familiar es del 10% de la remuneración mínima vital que está establecida por ley, este beneficio termina cuando el hijo del trabajador cumple los 18 años, pero sin embargo si cursando estudios superiores el

beneficio, sigue sus cursos hasta los 24 años (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

2.2.4.2. Características

- a. Cuando se acredite el nacimiento del hijo
- b. Cuando tienen hijos menores de edad
- c. Sí tiene más de dos empleadores percibe la asignación familiar del 10% por cada empleador.
- d. Si los padres son empleados ambos perciben el beneficio.

2.2.4.3. Aplicación

Cálculo del beneficio, se tomará en cuenta el 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de otorgar este derecho, este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

2.2.5. Compensación por tiempo de servicio

2.2.5.1. Definición

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral (Montoya, 2018).

2.2.5.2. Requisitos

Tienen la facultad de percibir beneficios los trabajadores que están dentro del régimen laboral de la actividad privada que hayan laborado cuando menos un mes (30 días

naturales) al servicio de un mismo empleador y que cumplan con una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas a la semana (Montoya, 2018).

A tal efecto, se considerará cumplido este requisito cuando:

- a) **La jornada semanal del trabajador**, dividida entre seis (06) o cinco (05) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.
- b) **La jornada semanal** es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora, cuando mínimo, veinte (20) horas a la semana.

2.2.5.3. Finalidad

La finalidad de la compensación por tiempo de servicio es para que el trabajador cuando es cesado de un trabajo, haga uso del beneficio para cubrir los gastos de los alimentos y otras necesidades básicas hasta que encuentre otro trabajo (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2015).

2.2.6. Vacaciones

2.2.6.1. Definición

Se define como el derecho que todo trabajador que tiene al descanso físico remunerado, de manera ininterrumpida, con el fin de poder reponer sus energías, producto de la prestación personal del servicio y dedicar tiempo a sí mismo y a su familia. Es por esa razón que todo trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios, todo trabajador que cumpla con los requisitos tendrá anualmente el derecho de las vacaciones (Toyama & Vinatea, 2015).

2.2.6.2. Requisitos

Hay dos requisitos centrales. Primero, los trabajadores deben cumplir un año calendario de servicio y segundo, cumplir con un récord mínimo de días laborados (Toyama & Vinatea, 2015).

En concreto para tener derecho al goce físico vacacional el trabajador debe cumplir con el siguiente récord.

- a) Para los trabajos cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
- b) Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de cinco días a la semana, haber realizado la labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.
- c) En los casos en que se desarrolle el trabajo en solo 4 o 3 días a la semana o se sufra paralizaciones temporales autorizadas por la autoridad administrativa de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo.

Pero además del récord que deben completar los trabajadores para que gocen del descanso físico, estos deben tener una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que hayan cumplido dentro del año de servicios de récord respectivo.

2.2.6.3. Fraccionamiento del descanso vacacional

Diario El Peruano (2019) de acuerdo al Decreto Supremo N° 002-2019-TR precisa que el descanso vacacional puede fraccionarse a solicitud escrita del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 17° de la Ley y los artículos siguientes del presente reglamento. La oportunidad del descanso vacacional y de su fraccionamiento se fija

de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. A falta de acuerdo, el empleador decide la oportunidad del goce, más no el fraccionamiento. Fraccionamiento del descanso vacacional El descanso vacacional de treinta (30) días calendario se puede fraccionar de la siguiente manera:

- Un primer bloque de al menos quince (15) días calendario, que se goza de forma ininterrumpida o puede distribuirse en dos periodos de los cuales uno es de al menos siete (7) días y el otro de al menos ocho (8) días calendario ininterrumpido.
- El resto del descanso vacacional puede gozarse en periodos mínimos de un (1) día calendario.
- Las partes pueden acordar el orden en el que se goza lo señalado en los numerales precedentes.

2.2.6.4. Aplicación

Diario El Peruano (2019) En base al Art. 25 menciona que la Constitución Política del Perú, señala que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

2.2.7. Gratificaciones

2.2.7.1. Definición

Se define como aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. En ese sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración en las fiestas patrias y navidad (Toyama & Vinatea, 2015).

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Entendiéndose por las modalidades, a los contratos a plazo indeterminado, sujetos a modalidad y a tiempo parcial. También tienen derecho a este beneficio los socios trabajadores de las cooperativas (Toyama & Vinatea, 2015).

2.2.7.2. Requisitos

Para tener derecho de Las gratificaciones ordinarias es necesario que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando en el mes en que corresponde percibir el beneficio, durante la quincena de julio y diciembre (Toyama & Vinatea, 2015).

2.2.7.3. Aplicación

Este beneficio corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada independientemente de la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicio del trabajador. Este beneficio corresponde a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado, a plazo fijo y a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado, a plazo fijo y a los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial (Toyama & Vinatea, 2015).

2.2.8. Escolaridad

2.2.8.1. Definición

Villalobos en el Perú, Asesora Legal de la Cámara de Comercio de Lima La bonificación por escolaridad es un beneficio que se paga a los trabajadores del sector público y otros beneficiarios en base a montos fijados por las sucesivas Leyes Anuales de Presupuesto. Para el presente año, la Ley de Presupuesto N° 29951 ha fijado en S/. 400.00 soles de la bonificación por escolaridad que se debe incluir en la planilla de

pagos de enero a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; obreros permanentes y eventuales del sector público; personal de las Fuerzas Armadas y de la PNP; y pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Ley N° 19846 y N° 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091 (InfoCapitalHumano, 2015).

En el sector privado, la bonificación por escolaridad no es obligatoria; sin embargo, algunos empleadores la otorgan por intermedio de pactos colectivos. Se debe tener en cuenta lo establecido en el Art. 19 del D.S. 001-97-TR – T.U.O. de la Ley de CTS, la cual establece que para evitar que la bonificación por escolaridad no sea considerado monto remunerativo, se exige que su monto sea razonable en función de los ingresos mensuales que percibe el trabajador y que su utilización sea debidamente sustentada. Para los trabajadores del sector privado que perciben este beneficio se recomienda que entreguen a sus empleadores copias de las constancias o recibos de pago que certifiquen el empleo de la bonificación, ya sea en el pago de matrículas, útiles, movilidad, entre otros (InfoCapitalHumano, 2015).

2.2.8.2. Requisitos

La norma señala que el bono por escolaridad se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 29944 y la Ley 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley N° 30220 (La Ley, 2019).

Asimismo, al personal de la salud al que se refiere el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público;

el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530, el Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091 (La Ley, 2019).

También a los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, los servidores penitenciarios, los auxiliares de educación nombrados y contratados (La Ley, 2019).

El personal señalado tendrá derecho a percibir la bonificación por escolaridad, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones: a) Estar laborando a la fecha de vigencia de esta norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (La Ley, 2019).

2.2.8.3. Aplicación

La Bonificación por Escolaridad los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, conforme al numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 30693; los servidores penitenciarios, conforme al numeral 1 del artículo 24 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria; los auxiliares de educación nombrados y contratados en las instituciones educativas públicas, conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 2 y literal e) del artículo 3, respectivamente, de la Ley N° 30493, Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial; y, los docentes de los Institutos y Escuelas de Educación Superior públicos, conforme al artículo 99 de la Ley N° 30512, Ley de

Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (Diario El Peruano, 2018).

2.2.9. Indemnización por Daños y perjuicios en materia laboral

2.2.9.1. Definición

El daño moral es definido como toda lesión, conculcación o menoscabo a un derecho subjetivo o interés legítimo de carácter extrapatrimonial, sufrido por un sujeto de derecho como resultado de la acción ilícita de otra persona, (Bohytrón & Maradiegue, 2014).

Colona (2015) precisa:

Todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo padece, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva, el trabajador deja de percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a sueldo y medio por un año de servicio, con un tope máximo de remuneraciones. Este sistema tarifario es interpretado por la doctrina tradicional, como aquella que cubre la totalidad de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales que se consiga directamente o indirectamente por la resolución del contrato.

2.2.9.2. Clases

Diario Gestión (2017) menciona en su publicación que en casos de despidos fraudulentos o incausados, los precedentes judiciales han admitido el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que incluyen diversos derivados.

a. Indemnización por daño moral: Para que esta indemnización proceda, se debe acreditar de manera fehaciente que el despido, le causó al trabajador gran aflicción o sufrimiento y posible deterioro de imagen (Casación Laboral No. 139-2014-La Libertad/ Casación Laboral No. 699-2015-Lima) (Diario Gestión, 2017).

b. Indemnización por lucro cesante: Incluye el pago de los beneficios que el trabajador dejó de percibir por haber sido despedido, aunque puede disminuirse en caso se verifique que realizó otras actividades remuneradas. Procede solo en caso el trabajador no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario. Mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se ha señalado que, junto con la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, los trabajadores pueden acumular la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, incluidos el daño moral, lucro cesante y daño emergente (Diario Gestión, 2017).

Aunque, este último no es común que se otorgue, pues el trabajador tendría que demostrar que el despido le causó un daño específico con motivo del despido, distinto del daño moral. Anteriormente los trabajadores debían primero iniciar un proceso de reposición y en otro proceso posterior solicitar la indemnización (Diario Gestión, 2017).

c. Indemnización al proyecto de vida: es la indemnización por la frustración del plan profesional, por ejemplo, en caso se despida a un trabajador en el periodo de prueba, pero a quien previamente se le hizo renunciar de un anterior trabajo (Diario Gestión, 2017).

d. Daños punitivos: El V Pleno también destacó que en caso de que a los trabajadores se le reconozca una indemnización por daños y perjuicios derivados de despidos incausados y fraudulentos, el Juez ordenará además el pago de daños punitivos, a fin de que se pueda evitar que los empleadores vuelvan a incurrir en dicha conducta ilícita. El importe de los daños punitivos será equivalente a lo que hubiera aportado el trabajador a la ONP o AFP durante el periodo de despido y no será indispensable que el trabajador los demande, pudiendo otorgarlo el juez de oficio (Diario Gestión, 2017).

2.2.10. Lucro cesante

2.2.10.1. Definición

El lucro cesante, comentó, son todas las ganancias que una persona ha dejado de percibir en consecuencia del daño. Eso quiere decir que si la víctima del aniego, continuando con el ejemplo de San Juan de Lurigancho, no puede ir a trabajar porque tiene que recibir a los de la aseguradora, porque tiene que realizar las labores de limpieza, entre otros. Esa pérdida de ingresos reducida de los costos de los gastos que se incurre, se calcula una ganancia neta considerada para el lucro cesante. Héctor Campos Estudio Linares (Diario Gestión, 2019).

2.2.10.2. El debido proceso en el marco constitucional

Señala que el Tribunal Constitucional Peruano, afirma que el derecho fundamental del debido proceso no puede ser atendido desde una perspectiva formal únicamente, es decir su tutela no puede ser reducido al mero cumplimiento de las garantías procesales formales, precisamente esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales y los vacía de contenido, y es que el debido proceso no solo

se manifiesta en una dimensión adjetiva, que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales, sino también a una dimensión sustantiva que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular en consecuencia la observancia del derecho fundamentales al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, si no también cuando los actos mismos de cualquier autoridad funcionario o persona no devienen en arbitrarios (Mantero, 2019).

2.2.10.3. El debido proceso en el marco legal.

Garnica (2012) da a entender que es un principio legal por el cual el Estado debe respetar a todos los derechos legales que posee una persona según la ley, es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El debido proceso establece que el gobierno está subordinada a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley. Se entiende a partir del principio de estricta legalidad podríamos definirlo como el conjunto de reglas procesales sometidas a reserva de ley.

2.2.11. Proceso Laboral

2.2.11.1. Definición

Berizonce (como se citó en Gamarra, 2015) quien precisa que proceso laboral se concreta con el conjunto de normas principio e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio del estado, ejercitando su función jurisdiccional administrativa justicia laboral. Es decir, se entiende por procesos laborales los concebido para resolver litigios en la que se invoca norma y reglas relativas a trabajo pendiente. Con un conjunto de actos procesales que se desarrolla en forma progresiva, sistemática y tecnológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

2.2.11.2. Características

Existe aspectos resaltantes Gamarra (2015) que son:

- **Es un derecho de efectividad inmediata**, aplicable directamente a partir de la entrada en vigencia de la constitucional.
- **Es un derecho de configuración legal**, en la delimitación concreta del contenido constitucional y lo que está en la ley.
- **Es un derecho de contenido complejo**, no posee un contenido que se único y fácilmente identificable, sino reglado por la ley conforme a la constitución al respecto al contenido del derecho del debido proceso no puede ser interpretado formalistamente.

2.2.12. El proceso ordinario laboral

2.2.12.1. Definición

Cabanellas precisa que el proceso o juicio laborales “el que se sustancia con mayores garantías para las partes, donde las pruebas pueden ser más complejas y las alegaciones

más extensas, por los lapsos mayores que para las diversas actuaciones y trámites se establecen” (Romero, 2011).

El autor Quiroz (2011) cuando hace referencia al proceso ordinario laboral precisa que “La NLPT establece que en adelante el proceso ordinario laboral se configura mediante una audiencia única, la cual está compuesta a su vez por dos etapas: La Audiencia de Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento”.

2.2.12.2. Plazos en el proceso Ordinario Laboral.

De acuerdo a lo prescrito en la ley N° 29497, prescribe que los plazos en el proceso ordinario laboral, son de la siguiente manera.

- Calificación de la demanda, el juez deberá calificar la demanda en el plazo de cinco (5) días hábiles (artículo 42) y emitió el admisorio de la demanda.
- Citación de la audiencia de conciliación, la citación de las partes la cual debe ser fijada en día y hora entre los (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 43).
- Citación a la audiencia de juzgamiento, se fija fecha para dicha audiencia hasta los treinta (30) días hábiles, contados a la realización de la audiencia de conciliación (artículo 43).
- Citación para la entrega de sentencia, el juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (5) días hábiles (artículo 47).
- Apelación de sentencia en la primera instancia, el plazo para la apelación de la sentencia, es de cinco (5) días hábiles (artículo 32).

- Tramite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de haber recibido del expediente fija, día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de la vista de la causa deberá fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los (5) días hábiles siguiente de celebrada la audiencia de vista (artículo 33).

- Notificación de la sentencia el juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo (5) días hábiles (artículo 33).

2.2.12.3. Etapas del proceso ordinario laboral.

En la nueva ley procesal del trabajo estas son las siguientes etapas:

Etapa de conciliación: Es la primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre las partes para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho (Ramírez, 2012).

Etapa juzgamiento la etapa de demanda y excepciones: Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija su pretensión, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes. Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento

ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria (Ramírez, 2012).

Etapa de Confrontación de posiciones: La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda (art. 45° NLPT) (Ramírez, 2012).

La etapa de actuación probatoria: Se lleva a cabo del siguiente modo, de acuerdo a Ramírez (2012):

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos aceptados de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias, únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vaya a participar en esta etapa.

5. Se actúan todos los medios probatorios, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigo o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes” (art 46ª NLPT). laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley, que el primer paso en la etapa de demanda.

2.2.12.4. Las etapas del proceso ordinario son las siguientes

2.2.12.5. Etapa de confrontación de posiciones

Se inicia con una breve exposición de las prestaciones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustenta, luego el demandante hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de fondo, contradice la demanda. Etapa de actuación probatoria: Se lleva a cabo de acuerdo a Arévalo (2016) de la siguiente forma:

1. El juez enuncia los hechos que no necesita de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad

de cosa juzgada o notorios, así como los medios probatorios dejados de acto por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, el juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

5. Se actúa todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las que la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su relación citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda la inspección judicial puede ser gravado en audio, video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas, al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado, sin embargo, si la situación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

2.2.12.6. Etapas de alegatos y sentencias

Los alegatos pueden darse en dos niveles de hecho y de derecho los primeros afirman la existencia de un determinado hecho encaminado a fundamentar una petición procesal para lograr una decisión judicial favorable, los alegatos de derecho consisten en la afirmación de que una norma jurídica es aplicable o inaplicable al hecho o hechos invocados. Es un complemento de las alegaciones de hecho, cuya omisión o erróneo manejo por las partes se suple o rectifica con el iura novit curia (Arévalo, 2016).

De acuerdo con la nueva ley procesal del trabajo, los abogados presentan oralmente sus alegatos considero que si el trabajador no actúa patrocinado por abogados será el quien tiene derecho a formular directamente sus alegatos (Arévalo, 2016).

Los alegatos finales deben estar referidos a las pruebas, su valoración y a normativa aplicable.

2.2.13. La prueba

2.2.13.1. Concepto

Montoya (2018) señala que, en el aspecto legal la prueba de asociar a tres conceptos generales:

- a. Como medio de prueba,
- b. Cuando se habla de prueba testimonial, pericial, también se le puede asociar al derecho, deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba, y
- c. por último, también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega al juez, después de valorar la prueba medios probatorios actuadas en la audiencia. La prueba es definida como el instrumento por medio del cual se forma la convicción

del juez al respecto de las afirmaciones o negaciones de los hechos vertidos en el proceso.

2.2.13.2. Sistema de valoración

Barrientos (s.f.) señala los tres sistemas que se ha consagrado en la teoría general de la prueba, por la valoración de las mismas:

1. **El sistema del libre apreciación de la prueba.** Existe determinada o cierta desconfianza a las normas que fijan el valor a cada medio de prueba y se sustituye con la fe o confianza que se tiene a la autoridad judicial.
2. **El sistema de la prueba legal o tasada.** Fue introducido en el derecho canónico, como un freno, un obstáculo, a los ilimitados poderes que tiene el juez, que ejerce absoluto dominio sobre el acusado y que frecuentemente se traducía en arbitrariedades.
3. **El sistema de prueba mixta.** Surge de la reunión de los sistemas anteriores, el cual por mucho tiempo se ha aplicado a los tribunales, existiendo en la actualidad la tendencia del transformar moldes probatorios por un sistema relacionado con la evolución jurídica del mundo.

2.2.13.3. Principios aplicables

Menciona los siguientes principios.

1. **Principio de formalidad:** permiten a su vez que las pruebas gocen de publicidad, que se conozcan en oportunidad, que no se lleven subrepticamente y, en fin, que ofrezcan garantías de probidad y veracidad; involucrando este principio dos

aspectos, el primero respecto a que para que la prueba tenga validez se requiere que sea llevada al proceso con los requisitos establecidos en la ley (Midón, 2007).

2. **Principio de unidad:** Significa que el conjunto probatorio del juicio forma una unidad, y que, como tal, debe ser examinado y apreciado por el juez, para confrontar las diversas pruebas, puntualizar su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas globalmente se forme (Midón, 2007).
3. **Principio de pertinencia:** la prueba pertinente; debiendo en todo caso, cuando se presenten dudas, estarse por un criterio amplio que considere pertinente al elemento probatorio. Prueba impertinente será, por consiguiente, aquella que no tenga ninguna vinculación, ni directa ni indirectamente, con el objeto del proceso, en razón de no poder inferirse de la misma ninguna referencia con aquel o con un objeto accesorio o incidente (Midón, 2007).
4. **Principio de contradicción:** Es el conocimiento de la prueba por la parte a quien esta se oponga, involucra la notificación de su petición, presentación, práctica y admisibilidad por el tribunal respectivo, así como de todas aquellas disposiciones que tiendan a posponerla o diferirla (Midón, 2007).
5. **Principio de publicidad:** Es la publicidad de las actuaciones probatorias, fundamentalmente en lo que dice al reconocimiento pericial al tratarse de delitos sexuales, siendo opinión de estudiosos del Derecho que aquello debería ampliarse a otro tipo de diligencia (Midón, 2007).

6. El principio de igualdad de partes: Como consecuencia de este principio, se rechazan los procedimientos privilegiados, sin embargo, en la práctica muchas veces las diferencias económicas dan lugar a que exista una actuación desigual de las partes (Midón, 2007).

2.2.13.4. Medios probatorios

Los principios medios probatorios son:

a. Declaración de partes

Concepto:

Si bien es cierto la declaración de parte en cuando a su fondo no ha variado, en cuanto a la forma de llevar a cabo si ha variado, en cuanto a la forma de llevar a cabo si ha variado sustancialmente en favor de un proceso que los vieron, participaron experimentando o los escucharon (Midón, 2007).

Es pertinente resaltar el valor de la totalidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba (expediente N° 01514-2018-0-0201-jr-la-01).

b. Exhibición de planilla

Concepto:

Es un medio para poder incorporar un documento al proceso, dada la importancia de los planes en el proceso laboral se regula específicamente de este documento, se introduce aquí una innovación ya que la nueva ley procesal del trabajo deja de lado la presentación de las boletas de pago, la exhibición física de planillas electrónicas, copias legalizadas de los libros de planillas manuales en el local del juzgado (Midón, 2007).

c. Prueba documentada:

Concepto:

En la nueva ley procesal del trabajo la prueba documental no es tan relevante como se señala en la casación N°5556-2013-JUNIN, al establecer en tanto en el marco del nuevo proceso laboral predominantemente oral, la prueba documental que recoge testimonios no tiene un valor probatorio fundamental ni determinante si es que la misma, no es actuándose en audiencia de juzgamiento con la declaración testimonial en dicho documento, es corroborada con otro medio de prueba que constante en efecto lo recogido en dicho documento (Y. Arias, 2014).

2.2.14. Resoluciones

2.2.14.1. Concepto

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita, por ejemplo, la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del

Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso. Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indican que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso (Ramos, 2016).

2.2.14.2. Clases de resoluciones judiciales

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones: El decreto, que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo ejemplo la admisibilidad de la demanda. La 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) (Ramos, 2016).

2.2.14.3. Estructura de las resoluciones

En materia de decisiones legales, se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive (Ramos, 2016).

Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte:

- VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar).
- CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema)
- SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión). Como se ve, esta estructura tradicional corresponde a un método racional de toma de decisiones

y puede seguir siendo de utilidad, actualizando el lenguaje a los usos que hoy se les dan a las palabras.

2.2.14.4. Criterios para elaboración resoluciones

Generalmente los problemas que ofrece una redacción farragosa e incomprensible no solo se deben a un pobre empleo del lenguaje, sino que evidencian problemas de razonamiento que son finalmente expresados en la resolución. Por ello, toda deficiencia en la comunicación escrita supone ciertos problemas en el raciocinio, en la medida en que el lenguaje, siendo vehículo de pensamiento, fracasa pobremente en la fase de análisis del tema, materia de estudio (León, 2008).

- No se enumera el número de faja. Sin el considerando, para evitar del acto administrativo se ha rechazado por una posible Re foliatura, así se realizó un desglose (León, 2008).
- Al realizar una oración es excesivamente extensa, de debe evitar romper con el orden lógico de la frase, para evitar confusiones y ambigüedades. No se debe separar al sujeto del verbo con oraciones subordinarías y proposiciones (León, 2008).
- No omitir, al citar los convenios, las partes que lo componen. Como indica el decreto 334/85, los nombres de las personas deben identificarse con su correspondiente documento. Esto corresponde porque pueden existir dos personas con el mismo nombre y apellidos (León, 2008).

2.2.15. La claridad en las resoluciones judiciales

La claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia. Se explican las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en que las personas resoluciones judiciales tienen una importancia esencial (Monroy, 2015).

La claridad en las resoluciones judiciales es algo que, según se desprende de diferentes encuestas, pide el 83% de la población, que manifiesta tener dificultades de comprensión con los escritos de nuestros tribunales. Algunos profesores, periodistas y otros profesionales nos hacemos eco de estas dificultades y no dejamos de recordar la importancia de lograr resultados claros en las letras escritas y pronunciadas en el ámbito jurídicas (Monroy, 2015).

2.2.15.1. Concepto de claridad

Es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local, consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas usando giros lingüísticos actuales 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, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal (Monroy, 2015).

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 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 solo el magistrado del auxiliar involucrado sino también el gran público por ello el lenguaje deben seguir pautas para que el receptor no legal logre la compensación del mensaje (Monroy, 2015).

2.2.15.2. Derecho a comprender

León (2017) señala que “la transparencia jurisdiccional es ahora una política pública en el Perú, los ciudadanos tienen el derecho a comprender las decisiones que sus jueces emiten y para ello los jueces no deben de usar arcaísmos ni latinismos”. Este es el contenido normativo del reciente D.L N.º 1342 de 2017. Para que la gente entienda los jueces deben explicar, con lenguaje sencillo cual fue la historia o las historias debatidas en el caso, cómo una quedó debidamente probada y por qué razones merece amparo legal, debe explicar también hechos y derechos, sin adornos ni tecnicismos.

El lenguaje que aplican los jueces debe ser entendible para la sociedad, que son los partícipes de todo delito, ya sea como sujeto pasivo o sujeto activo, de la misma forma en las sentencias, resoluciones, decretos debe ser legible y accesible en conocimiento para los ciudadanos.

2.3. Marco conceptual

Calificación jurídica: es la valoración de ciertas cualidades o circunstancias del hecho, conducta, acción que tenga efectos jurídicos de tal forma que pueda generar un proceso judicial. (Diccionario del Español Jurídico)

Caracterización: se trata de determinar ciertas atribuciones peculiares de algo en nuestro caso referente al derecho, de tal forma que sea diferente a lo demás (Real Academia de la Lengua Española).

Congruencia: sobre la congruencia que es la conformidad de la expresión, que tiene que ver con los alcances conceptuales del fallo y ciertas pretensiones de aquellas partes formuladas en el juicio, de tal forma que pueda justificar tal recurso de apelación hasta la casación (Ossorio, p.202).

Distrito judicial: es cierta parte de algún territorio donde el juez ejercerá jurisdicción (glosario jurídico).

Doctrina: es el conjunto de aportes de investigación también llamadas tesis, ciertas opiniones de estudiosos del derecho, o tratadistas, que nos van explicar y fijar el significado de las leyes desde su propio sentido dándonos así sus propias sugerencias, de tal forma que podamos resolver cuestiones no legisladas. Es muy importante ya que es una fuente mediata del derecho, ya que proviene de muy destacados juristas y que influirán sobre el trabajo de los legisladores en los textos jurídicos actuales (Osorio, p. 340).

Ejecutoria: nos dice sobre la ejecutoria, que es la resolución judicial que adquirió autoridad por la cosa juzgada. De tal forma que tiene una fuerza de eficacia que permitirá la ejecución judicial (Couture, citado por Ossorio, p.359).

Evidenciar: nos dice que evidenciar proviene del verbo evidencia, que trata de hacer patente con manifestación de lo cierto de algo, probado y demostrado que no su suficiente con decir que es cierto, más que eso debe ser muy claro (REA).

Hechos: se representa por todo tipo de acciones materiales que las personas puedan cometer, pero en general por fenómenos naturales. Mientras que, según el ámbito civil y penal, es mucho más importante ya que es el origen de varios derechos y obligaciones y con esto las responsabilidades de todo tipo (Ossorio, p.448).

Idóneo: es la capacidad para tal desempeño de los cargos o funciones, mientras que hablando en sentido jurídico se refiere a estar capacitado para emitir su propia opinión sobre cualquier tema en especial (Ossorio, p.469).

Juzgado: es el tribunal donde la única persona es el juez, también se considera como algún territorio que tiene como jurisdicción donde el juez ejerce toda su función (Ossorio, p.533).

Pertinencia: es la oportunidad o procedencia de tal diligencia o decisión y actuación procesal (Diccionario Español Jurídico).

Sala superior: son las salas o cortes superiores de justicia, en nuestro Perú se refiere al segundo nivel de jerarquía donde se va organizar el poder judicial, y solo se encontrará bajo la autoridad de la corte suprema de la Republica, por eso también es conocido como el último proceso de los órganos judiciales (Diccionario Español Jurídico).

III. HIPÓTESIS

El proceso laboral sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en el expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. distrito judicial de Ancash - Perú. 2019- evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

No experimental. Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández et al., 2014).

Retrospectiva. Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández et al., 2014).

Transversal. Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández et al., 2014).

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

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

4.1.1. Tipo de investigación

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

Cuantitativo. Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández et al., 2014).

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

Cualitativo. Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández et al., 2014).

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, en la opinión de Hernández et al. (2014) una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales

(Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

4.1.2. Nivel de investigación

Es exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas (Hernández et al., 2014).

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

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis (Hernández et al., 2014).

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

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

4.2. Población y muestra

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Ñaupas et al., 2013).

La selección de la unidad análisis se realizó 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° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash - Perú. 2019, comprende un proceso contencioso administrativo sobre proceso del Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“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 es: características del proceso sobre proceso laboral del Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) 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 et al. (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 <i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	Características <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	Cumplimiento de plazos Aplicación de la claridad en las resoluciones Aplicación del derecho al debido proceso Pertinencia de los medios probatorios Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

Fuente: Elaboración propia

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

4.5. Plan de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise, Quelopana, Compean y Reséndiz (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:

i. La primera etapa.

Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento

de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

ii. Segunda etapa.

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

iii. La tercera etapa.

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

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

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

4.6. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DELITO CONTRA EL PATRIMONIO EN LA MODALIDAD DE ABIGEATO, EN EL EXPEDIENTE N° 019-2017-JIP-PIBBA; JUZGADO PENAL DE INVESTIGACIÓN PREPARATORIA, MARISCAL LUZURIAGA, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre El Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, En El Expediente N° 01514-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz Distrito Judicial De Ancash – Perú-2019?	Determinar las características del proceso sobre El Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, En El Expediente N° 01514-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz Distrito Judicial De Ancash – Perú-2019	El proceso judicial sobre El Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, En El Expediente N°01514-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz Distrito Judicial De Ancash – Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada, y y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.7. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Respecto al cumplimiento de los plazos

En este expediente se desarrolló en un proceso ordinario laboral la cual tiene las siguientes etapas:

i. Conciliación

El plazo para la calificación de la demanda es de cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente, Con la fecha 10 de setiembre del dos mil dieciocho, se presenta el escrito de la demanda sobre materia de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros benéficos económicos, por lo cual se concluye esta etapa Mediante Resolución N° 02 de fecha 24 de setiembre del 2018 de fojas 99 a 102 se admite a trámite la demanda. Por tal motivo en este proceso estudiado se cumplieron con los plazos fijadas por la ley.

El plazo para señalar la fecha de audiencia de conciliación debería ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la demanda. Con fecha veintiuno de enero del dos mil diecinueve a horas diez y treinta de la mañana se desarrolla la audiencia de conciliación, Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 69 a 70, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un

acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 03. Por tal motivo si se cumple el plazo fijado por la ley (expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01).

ii. Audiencia de juzgamiento

El plazo de la audiencia de Juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. El juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Se celebra el doce de abril del dos mil diecinueve mediante la Resolución número 09 que fue celebrado por el prime Juzgado Laboral de Huaraz, por lo cual la presente causa laboral, signada con el número 01514-2018-0-0201-JR- LA-01 seguido por Z.H. Z. L. contra F.C.D. sobre pago de asignación familiar, beneficios sociales, aportes previsionales e indemnización por daños y perjuicios por (lucro cesante y daño emergente), más intereses legales laborales, costas y costos del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral. Por tal motivo se cumplió con la fecha establecida por la ley.

El plazo para emitir la sentencia es de quince (15) días en un proceso ordinario laboral después de haberse emitido la sentencia, se emite mediante la Resolución número 14 de quince de julio del dos mil diecinueve, primer que mediante la resolución número 09 se declara fundada la demanda interpuesta por Z. H. Z. L. contra, FCD, sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales. Por tal motivo si se cumplió que este plazo fijado.

El plazo para notificar la sentencia a notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, Mediante la fecha 14 y 15 de enero del 2019, se da por notificada la sentencia debidamente diligenciado, contra F.C.D., sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales. en el expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2019, Aparece de autos que de fojas 79 a 88, subsanada mediante escrito de fojas 97 a 98, la accionante indica que el 19 de octubre del 201, por ello se notificó en este plazo (expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01).

iii. Etapa impugnatoria

El plazo para emitir el recurso de apelación es de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. Mediante el escrito de la fecha veintiséis de abril del año 2019 el demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia, en los extremos a que se refiere al cálculo de CTS, por lo cual se presentó la apelación en esta fecha establecido.

El plazo para que el juzgado remita el expediente a la salas in más trámite dentro del *plazo* de tres (3) días. El plazo En la fecha veintiséis de abril del año 2019 también se califica el escrito de la apelación, se advierte que la parte accionante ha adjuntado el *baucher* de pago por concepto de arancel judicial por apelación de sentencia en monto diminuto, pues teniendo en cuenta que la cuantía demanda supera las 500 URP.

El plazo para establecer la fecha de la vista de causa es de cinco (5) días hábiles, en ese sentido en este expediente estudiado se realizó mediante la fecha veinte seis de abril del año en curso, después de haber presentado el recurso de apelación. a procuraduría pública adjunta de ministerio de F.C.D., interpone recurso de apelación contra la resolución número nueve. Que es la sentencia que pone fin a la primera etapa de proceso ordinario laboral, de fecha doce de abril del dos mil diecinueve. Por tal motivo si se cumplió con este plazo.

El plazo para emitir la sentencia de la segunda instancia o de vista debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Al respecto se tiene en cuenta que la demandada a interpuesto su recurso de apelación dentro de plazo fijada por la ley, el veinte seis de abril del presente año, conforme se verifica del acta de notificación y entrega de sentencia que obra a fojas doscientos dieciocho, asimismo el demandado no adjunta tasa judicial por apelación de sentencia al encontrarse exonerado de la ley. Por ello se emitió la sentencia de vista en este plazo establecido.

El plazo para notificar la sentencia de vista es dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes des celebrada la audiencia de vista. Que está plasmado en el artículo 33 de ley procesal del trabajo. Por tal motivo se cumplió con este plazo fijado. Mediante la fecha veinte seis de julio del año dos mil dieciséis, con la resolución número 29 se emitió la sentencia de la segunda instancia. Por tal motivo se notificó en el plazo establecido.

5.1.2. Respecto a la claridad de las resoluciones.

En el expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. distrito judicial de Ancash, se evidencia que se emitieron con un respetable la claridad lo que nos lleva a concluir que las resoluciones judiciales en el proceso laboral sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en el expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; emitidas con claridad.

Estas son:

- a. Del auto admisorio; mediante resolución número dos de fecha veinticuatro de setiembre del dos mil dieciocho, obrante de fojas noventa y nueve a ciento dos, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la entidad demandada con citación al procurador y se cita a audiencia de conciliación.
- b. Mediante la resolución número 09 del doce de abril del dos mil diecinueve se emite la Sentencia de la primera instancia se Declaro infundada la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda. Fundada en parte la demanda interpuesta por Z. L. Z. H. contra F.C.D., sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales. sin costas ni costos. Infundada en el extremo de indemnización por daño emergente y Se ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de s/8,000.00 (ocho mil con 00/100 soles) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante; así también, la suma de s/ 44,651.91 (cuarenta y cuatro mil seiscientos cincuenta y uno con 91/100 soles) por concepto de asignación familiar, remuneración vacacional, gratificaciones y escolaridad, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia.
- a) Mediante la resolución número 13 se emite la sentencia de vista el trece de junio

del año dos mil diecinueve Por estos fundamentos expuestos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación; resuelve: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número nueve, de fecha doce de abril del año dos mil diecinueve en el extremo que falla declarando 1. fundada en parte la demanda interpuesta por Z. L. Z. H. contra F.C.D. sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales. Revocaron en el extremo que se ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de s/8,000.00 (ocho mil con 00/100 soles) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y también en el extremo que dispone el no pago de costos del proceso, y reformándola, dispusieron que se pague por dicho concepto la suma de s/34.000.00 (treinta y cuatro mil con 00/100 soles) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más los costos del proceso ascendente a la suma de s/ 3,500.00 (tres mil quinientos con 00/100 soles) por concepto de honorarios profesionales; y el 5% que asciende a la suma de s/175.00(ciento setenta y cinco con 00/100 soles) a favor del colegio de abogados de Ancash; más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. confirmaron, en lo demás que contiene. Dispusieron, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para los fines correspondientes. Interviniendo como Juez Superior ponente Magistrado S. P. T. L.

5.1.3. Respecto a la aplicación del derecho al debido proceso.

El principio de igualdad de las partes: este principio es de mucha importancia en toda la etapa del ordinario laboral, es decir este principio a estado sumergido o cumpliendo sus roles en toda la etapa procesales, ya que permite que las dos partes actúen con los mismos derechos, con las mismas posibilidades y de ese mismo modo el juez debe ser imparcial con las dos partes.

Principio de contradicción. Es un principio fue utilizado en la contestación de la demanda, donde el demandado tiene este Derecho para que pueda presentar también su pretensión, su postura sobre la demanda incoada contra él, por ello es de mucha importancia conocer que en el presente caso estudiado se hizo y se presentó la contestación de la demanda.

Principio de pertinencia del medio probatorio: este principio se utilizó en la etapa probatorio, por lo cual todos los medios probatorios deben de ser pertinentes, que tengan relación con el hecho pues se considerará Prueba impertinente será, por consiguiente, aquella que no tenga ninguna vinculación, ni directa ni indirectamente, con el objeto del proceso, en razón de no poder inferirse de la misma ninguna referencia con aquel o con un objeto accesorio o incidente.

Principio de publicidad: este principio se utiliza ya que la naturaleza de todas las audiencias y de las resoluciones es sumamente público, porque la sociedad puede analizar y hacer critica a las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales, por ello este principio se utilizó en toda las audiencias y resoluciones emitida.

Principio de oralidad: el principio de oralidad en el proceso laboral está presente en toda las etapas, todo esto que se pida como es una pregunta, argumente, permita deberá

de ser concretada oralmente, la oralidad es una fundamental característica en un juicio utilizando como medio de comunicación la palabra, las sesiones presentadas en la audiencia deben ser de carácter indiscutible en lo que se refiere que debe haber debate entre los intervinientes todo esto permite un mayor entendimiento en el juicio oral.

Celeridad procesal: En este proceso estudiado, se aplicó el principio de celeridad procesal, ya que se buscó no dilatar mucho el tiempo con los actos procesales de esa forma se buscó una relación directa con el principio de la economía procesal.

Tutela jurisdiccional efectiva: Este principio se utilizó cuando el demandante recurrió al órgano jurisdiccional por el derecho que se le vulneró, buscando que se está entidad se active para hacer respetar sus Derechos.

5.1.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

El acta de reposición definitiva al trabajo en ejecución de la medida cautelar de veinte (20) de junio del 2011: Lo que demuestra que el 20 de junio del 2011 es cuando se efectuó su reposición y su empleador no le ha pagado la asignación familiar ni demás beneficios sociales; señala además que a raíz del despido arbitrario le generó daños y perjuicios.

La sentencia del tribunal constitucional de declarar fundada la demanda con la concluye el proceso de amparo, de fecha 07 de marzo del 2011: Lo que acredita que; mediante escrito de fecha siete de setiembre del dos mil dieciocho, subsanado con el escrito de fecha dieciocho de setiembre del dos mil dieciocho doña Z. L. Z. H. interpone demanda laboral contra el F.C.D., solicitando el pago de beneficios sociales por el periodo comprendido del 19 de octubre del 2005 al 20 de junio del 2011:

asignación familiar, reintegro de gratificaciones, remuneraciones vacacionales, compensación por tiempo de servicios(CTS), bonificación por escolaridad y pago de los aportes previsionales al sistema privado de pensiones -AFP; en la que el Tribunal Constitucional en el expediente N° 04356-2009-PA/TC, declara fundada la demanda y ordena su reincorporación definitiva al trabajo.

Contratos de locación de servicio, incluido las adendas respectivas del 19 de octubre del 2005 al 28 de diciembre del 2007: lo que demuestra de existió un contrato celebrado el 23 de mayo del 2011, y que desde el 19 de octubre del 2005 hasta el 20 de junio del 2011 cuando se efectuó su reposición su empleador no le ha pagado la asignación familiar ni demás beneficios sociales.

Recibos por honorarios del 25 de noviembre del 2005 al 30 de enero del 2018: Que acredita: lo que acredita el pago de la compensación por tiempo de servicio-CTS, en la liquidación efectuada por el Juzgado se ha efectuado el cálculo solamente hasta el treinta y uno de enero del dos mil ocho, sin tener en consideración que durante los periodos del dos mil nueve y dos mil diez, hasta el veinte de junio del dos mil once, no se efectuaron por dicho concepto porque no estaba incorporada a la planilla de remuneraciones.

5.1.5. Calificación jurídica de los hechos

En la fecha 19 de octubre, ingresa a prestar sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor de la entidad demandada como profesional, supervisora de capacitación de la oficial zonal de F.C.D., mediante contrato de locación de servicio que se fueron prolongado sucesivamente sin solución de continuidad, que desempeña sus labores en forma personal, en relación de subordinación y dependencia,

cumpliendo una jornada de trabajo ordinario de 08 horas diarias, percibiendo una remuneración mensual de s/ 4, 000.00 soles, mediante recibos por honorarios hasta el 31 de enero del 2008 fecha en que se produce el despido arbitrario.

La fundamentación jurídica son las normas establecidas en la ley, de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR. Artículos 3, 4, 5, 6, 10 y demás aplicables, el D.S. 001-97-TR, TUO de la CTS, artículos 2, 4, 8, 9 y otros, la ley 25139, sobre gratificación Artículos 1, 2 y 3, la ley 25129 sobre remuneración y descanso vacacional, artículos 10 y 11 de la ley 27671 sobre jornada de trabajo y horas extras, artículos 1, 9 y 10 y la ley 27617, artículo 8, que textualmente prescribe.

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Respecto al cumplimiento de plazos

Figuroa (2018) establece que el plazo el tiempo que consiste en la celebración del acto y la creación de un hecho futuro necesario, la cual viene ser un periodo que transcurre para poder realizar un acto, o realizar una acción que está dirigida al órgano jurisdiccional buscando que se le haga respetar el derecho que considera que se le ha vulnerado, para lo cual todo los actos procesales tienen un plazo determinado por la ley por ende se tiene que cumplir con ellas, de ese mismo se señala que los plazos son aquellos actos y ciertas formalidades de procedimiento que tienen que cumplirse normalmente dentro de determinados periodos del tiempo señalada por el ordenamiento jurídico.

Por tal motivo en este proceso estudiado se han cumplido de manera aceptable con los plazos pre establecidos para el proceso laboral sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en vista que se calificó la demanda en 05 días hábiles, se señaló la audiencia en el plazo antes de 30 días, el juez declaró la conclusión del proceso dentro de los 30 días hábiles y finalmente se presentó el recurso de apelación en el plazo de 05 días, es así que los sujetos procesales cumplieron con el plazo establecido en el expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. distrito judicial de Ancash - Perú. 2019.

5.2.2. Respecto a la claridad de las resoluciones

León (2010) Expresa que la claridad normalmente consiste en tener un lenguaje completo, claro, de los aspectos que se tratan en dicho proceso, lingüísticos todo esto relacionado a las lenguas de comprensión, el discurso que se dará exige una claridad jurídica, por ello contrasta encontrarse con el marco de un proceso de comunicación donde todos lleguen a un acuerdo libre de armas.

En este proceso estudiado sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en el expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01, se evidenció que se emitieron las resoluciones judiciales; tanto como sentencias, decretos y autos con el respeto del nivel de claridad, lo que nos ayuda a concluir que se identificó la correcta aplicación del principio de claridad en las resoluciones en el presente proceso estudio.

5.2.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso

Garnica (2012) da a entender que es un principio legal por el cual el Estado debe respetar a todos los derechos legales que posee una persona según la ley, es un

principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El debido proceso establece que el gobierno está subordinada a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley. Se entiende a partir del principio de estricta legalidad podríamos definirlo como el conjunto de reglas procesales sometidas a reserva de ley.

En esta investigación se utilizaron los principios, El principio de igualdad de las partes, Principio de contradicción, Principio de pertinencia del medio probatorio, Principio de publicidad, Principio de oralidad, Celeridad procesal y Tutela jurisdiccional efectiva. Donde se dio respetando las normas, de acuerdo a las etapas que seguía el proceso laboral, por lo cual se protegió normas de la parte sustantiva y adjetiva, por tal motivo se establece que se respetó el debido proceso en el proceso estudiado.

5.2.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Montoya (2018) señala que, en el aspecto legal la prueba de asociar a tres conceptos generales: Como medio de prueba, Cuando se habla de prueba testimonial, pericial, también se le puede asociar al derecho, deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba y por último, también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega al juez, después de valorar la prueba medios probatorios actuadas en la audiencia. La prueba es definida como el instrumento por medio del cual se forma la

convicción del juez al respecto de las afirmaciones o negaciones de los hechos vertidos en el proceso.

Respecto a los medios probatorios que fueron ofrecidos y valorados por los sujetos procesales probaron la teoría del caso materia de litigio la cual durante el proceso laboral, se ofrecieron el acta de reposición definitiva al trabajo en ejecución de la medida cautelar de veinte (20) de junio del 2011, La sentencia del tribunal constitucional de declarar fundada la demanda con la concluye el proceso de amparo, de fecha 07 de marzo del 2011, contratos de locación de servicio, incluido las adendas respectivas del 19 de octubre del 2005 al 28 de diciembre del 2007 y Recibos por honorarios del 25 de noviembre del 2005 al 30 de enero del 2018. Y las fueron actuadas de acorde a su pertinencia la cual fue valorada por el juez para dictar una sentencia. Por tal motivo los medios probatorios fueron pertinentes de acuerdo a la pretensión planteada.

5.2.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

León, (2018) menciona que la calificación jurídica de los hechos consiste que todo comportamiento o accionar tiene que estar abalada por el ordenamiento jurídico, es decir toda pretensión que se plantea para el proceso civil, tiene que estar regulado en la ley y que por ese motivo se haya lesionado un derecho de una persona, por otro lado, se debe de entender que cada hecho debe estar reflejada en la ley como tal.

Por ende, lo que manifiesta la demandante referente a los hechos de que el empleador no le ha pagado la asignación familiar ni demás beneficios sociales; señala que a raíz del despido arbitrario lo que le generó daños y perjuicios., la cual se califica jurídicamente en las normas establecidas en la ley, de Productividad y Competitividad

Laboral, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR. Artículos 3, 4, 5, 6, 10 y demás aplicables, el D.S. 001-97-TR, TUO de la CTS, artículos 2, 4, 8, 9 y otros, la ley 25139, sobre gratificación Artículos 1, 2 y 3, la ley 25129 sobre remuneración y descanso vacacional, artículos 10 y 11 de la ley 27671 sobre jornada de trabajo y horas extras, artículos 1, 9 y 10 y la ley 27617, artículo 8, que textualmente prescribe. Por tal motivo el hecho se calificó correctamente a la norma jurídica.

VI. CONCLUSIONES

Ya culminado la investigación podemos manifestar, es este proceso estudiado sobre el proceso sobre el proceso del Pago De Beneficios Sociales e Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, en el Expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz Corte Superior de Justicia de Ancash - Perú. 2019, se cumplieron las medidas normativas, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en la investigación.

1. Referente a los plazos, en este proceso estudiado sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en el Expediente N° 01514-2018-0-0201-JR-LA-01, los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos en este proceso ordinario laboral tanto en la etapa de conciliación, en audiencia de juzgamiento y etapa impugnatoria.
2. De esa manera, respecto a la claridad de las resoluciones emitidas en este proceso estudiado, se identificó tanto en decretos, autos y sentencias que se utilizó un lenguaje coloquial entendible, técnicas de lenguaje jurídico sencillo, con la finalidad de que toda sociedad realice un análisis y críticas sobre estas resoluciones judiciales.
3. Por consiguiente, referente a la aplicación del principio del debido proceso, en este proceso estudiado se desarrolló de una manera diligente, respetando los diversos derechos inherentes que tiene cada persona antes de ser procesado y sancionado, se tiene que velar sus derechos como la igualdad de armas, que tiene que ser oído en una audiencia por el órgano competente para hacer valer su derecho de la presunción de inocencia.

4. Asimismo, con relación a la pertinencia de los medios probatorios planteadas en este proceso estudiado, se identificó que los que fueron admitidos para su actuación y luego valoradas en la etapa que le corresponde, fueron pertinentes, útiles y conducentes por los mismo que sirvieron para demostrar la verdad real, sobre la proposición fáctica de la teoría del caso.
5. Finalmente, referente a la calificación jurídico de los hechos se identificó que el hecho objeto del proceso penal ya mencionado, se calificó jurídicamente en las normas establecidas en la ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR. Artículos 3, 4, 5, 6, 10 y demás aplicables, el D.S. 001-97-TR, TUO de la CTS, artículos 2, 4, 8, 9 y otros, la ley 25139, sobre gratificación Artículos 1, 2 y 3, la ley 25129 sobre remuneración y descanso vacacional, artículos 10 y 11 de la ley 27671 sobre jornada de trabajo y horas extras, artículos 1, 9 y 10 y la ley 27617, artículo 8, que textualmente prescribe.

Referencias Bibliográficas

- Abad, S., & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública - privacidad de la intimidad personal y familiar* (Primera). Gaceta Jurídica.
- Andina.com. (2019). *Ocma inicia visitas a la Corte de Lima para prevenir actos de corrupción*. Andina.Com. <https://andina.pe/agencia/noticia-ocma-inicia-visitas-a-corte-lima-para-prevenir-actos-corrupcion-620520.aspx>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo*. Instituto Pacífico.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Episteme. <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Arias, Y. (2014). *No es posible probar el impedimento de ingreso al centro de trabajo simplemente con una Declaración Jurada*. Gestión Laboral. <http://gestionlaborales.blogspot.com/2014/04/no-es-posible-probar-el-impedimento-de.html>
- Arrieta, J. (2017). *Apogeo y declive del derecho constitucional a un juicio por jurado para causas penales en los Estados Unidos*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n78/a06n78.pdf>
- Barrenechea, J. (2017). *Mejora de proceso de pago de beneficios sociales de una Empresa de Entretenimiento a nivel Nacional Realizado en el año 2016* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea>

- Panduro, Julio Cesar.pdf?sequence=1
- Barrientos, R. (n.d.). *Correcta valoración de la prueba*. <http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>
- Bernasconi, A. (2007). El carácter científico de la dogmática jurídica. *Revista de Derecho*, 9–37.
- Bohytrón, E., & Maradiegue, R. (2014). Atributos de la persona jurídica pasibles de daño moral y que exige responsabilidad civil extracontractual. *Ciencia y Tecnología*, 77–89.
- Campos, G., & Lule, N. (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica Magister SAC*. ULADECH. <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Centty. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Nuevo Mundo Investigadores. http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES_DE_ANALISIS.htm
- Colona, J. (2015). ¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral? *Derecho & Sociedad*, 327–331.
- Comisión interamericana de Derechos Humanos. (2010). Alianza ciudadanía pro

- justicia. In *Comisión interamericana de Derechos Humanos*.
- Conceptos.de. (2017). *Juzgado*. Conceptos.De. <https://conceptodefinicion.de/juzgado/>
- Cornejo, C. (2015). Algunas Consideraciones sobre la Contratación laboral. In *Derecho & Sociedad*.
- Cortez, C. (2008). *Alcance de la libre apreciación de la prueba como sistema de valoración probatoria en el proceso penal venezolano* [Universidad catolica Andres Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3056.pdf>
- Diario El Peruano. (2018). Aprueban Nueva Escala Remunerativa del Tribunal Constitucional. *Diario El Peruano*, 18–20. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/dictan-disposiciones-reglamentarias-para-el-otorgamiento-de-decreto-supremo-n-002-2018-ef-1604865-5>
- Diario El Peruano. (2019). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. *Diario El Peruano*, 1–2.
- Diario Gestión. (2019). Daño emergente, moral o lucro cesante: ¿Cómo reclamar y calcular una indemnización? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tu-dinero/dano-emergente-moral-lucro-cesante-reclamar-calcular-indemnizacion-266025-noticia/>

- Diario Gestión. (2017). *¿Cuáles son los tipos de indemnización laboral que establece la legislación?* Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-tipos-indemnizacion-laboral-establece-legislacion-143751-noticia/>
- Española, R. A. (2017). *Caracterización*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/caracterización>
- Estrada, H. (2017). *Cómo buscar ejecutorias de una jurisprudencia*. Tareas Jurídicas. <http://tareasjuridicas.com/2017/09/17/como-buscar-ejecutorias-de-una-jurisprudencia/>
- EUSTON. (2017). *Hecho jurídico*. EUSTON. <https://www.euston96.com/hecho-juridico/#:~:text=Hecho jurídico,o extinción de un derecho.>
- Fonseca, Á. (2012). *Indemnización al trabajador por concepto de daño moral ante despidos injustificados del patrono, reclamable en un proceso legal*.
- Gamarra, L. (2015). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, 200–211.
- García, J. (2017). *Los despidos con efectos de reposición en la indemnización por daño moral en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este-2017*.
- Garnica, J. (2012). La prueba de lucro cesante. *Revista de Responsabilidad Civil y Seguro*, 45–64.
- Gomez, R. (2012). *Derecho laboral I*. Red Tercer Milenio. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Dere

cho_laboral_I.pdf

Gutierrez, W. (2015). *La justicia en el Perú*. <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGrawHill.

Herrera, L. (2017). *La calidad del sistema de administración de justicia*. [https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis Enrique Herrera.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf)

InfoCapitalHumano. (2015). *Bonificación por escolaridad*. Guía de Capital Humano. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/bonificacion-por-escolaridad/>

Israel, A. (2017). *Fieles e idoneos*. <https://amandoisrael.blogspot.com/2017/10/fieles-e-idoneos.html>

Judicial, P. (2019). *Expediente N° 01514-2018-0-0201-Jr-La-01*.

La Ley. (2019). *Trabajadores públicos recibirán S/ 400 de bonificación por escolaridad*. El Ángulo Legal de La Noticia. <https://laley.pe/art/6934/trabajadores-publicos-recibiran-s-400-de-bonificacion-por-escolaridad>

Legis.pe. (2017). *La calificación jurídica en el proceso inmediato*. <https://lpderecho.pe/la-calificacion-juridica-en-el-proceso-inmediato/>

Lenise Do Prado, M., Quelopana, A.; Compean, L., & Reséntuz, E. (2008). *El diseño de investigación cualitativa*.

- León, R. (2008). *Criterios para elaborar una resolución bien argumentada*. Agenda Magna. <https://agendamagna.wordpress.com/2008/11/12/criterios-para-elaborar-una-resolucion-bien-argumentada/>
- Maita, A. (2020). *El quantum de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante derivado de despido incausado o fraudulento en los juzgados de trabajo de la corte superior de justicia de Tacna en los años 2015-2017*.
- Mantero, E. (2019). *Repensando el debido proceso y el derecho de defensa dentro de una audiencia modelo conforme a La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/repensando-el-debido-proceso-y-el-derecho-de-defensa-dentro-de-una-audiencia-modelo-conforme-a-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*.
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Midón, M. (2007). *Derecho probatorio: parte general*. Ediciones Jurídicas.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Manual de preguntas laborales*. Dirección de capacitación y difusión laboral.
- Monroy, J. (2015). *Introducción al proceso civil*.
- Montoya, L. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la*

- Investigación Científica y elaboración de tesis*. Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pacheco, L. (2010). *La naturaleza Jurídica del contrato de trabajo en el marco de la globalización económica y cultural*. Universidad de Piura.
- Palacios, A. (2015). *Administración de justicia, corrupción e impunidad*.
<https://www.elpais.cr/2015/02/12/administracion-de-justicia-corrupcion-e-impunidad/>
- Palacios, J. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional* [Universidad de Piura].
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1535/DER-PAL-VAL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pasco, M., & Boza, G. (2014). *Derecho laboral*.
- Quiroz, L. (2011). *El Proceso Ordinario Laboral*.
- Ramírez, L. (2012). *El procedimiento ordinario laboral en la ley federal del trabajo*.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n14/1870-4670-rlds-14-215.pdf>
- Ramos, A. (2016). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre alimentos en el expediente N° 566 - 2013, Distrito de Cañete*.
- Romero, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina y Jurisprudencia*.
- Significados. (2016). *Congruencia*. Significados.
<https://www.significados.com/congruencia/>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2015). *Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo*.

Torullols, E. (2013). *Guía del buen gobierno corporativo*. Almuarza.

Toyama, J., & Vinatea, R. (2015). *Guía laboral*. Gaceta Jurídica.

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis Universidad de Celaya*.

http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Ushiñahua, K. (2017). *Cese laboral indebido e indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 –Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015 – 2016*. Universidad Cesar Vallejo.

Zeballos, V. (2019). *Importancia de la reforma judicial*.

<https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/711/web/pagina03.html>

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia para acreditar la pre existencia del proceso judicial en estudio

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 01514-2018-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O
INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : TC

ESPECIALISTA : LL.C

EMPLAZADO : M

DEMANDADO : FDC

DEMANDANTE : ZHZL

SENTENCIA

RESOLUCION N° 09

Huaraz, doce de abril

Del dos mil diecinueve. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01514-2018-0-0201-JR- **LA-01** seguido por Z.H. Z. L. contra **F.C.D.**, sobre pago de asignación familiar, beneficios sociales, aportes previsionales e indemnización por daños y perjuicios por (lucro cesante y daño emergente), más intereses legales laborales, costas y costos del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral

I. PARTE EXPOSITIVA:

- De la demanda: Aparece de autos que de fojas 79 a 88, subsanada mediante escrito de fojas 97 a 98, la accionante indica que el 19 de octubre del 2005 ingresó a prestar

sus servicios personales subordinados y remunerados a favor de la entidad demandada como profesional, supervisora de capacitación de la **F.C.D.**, mediante contratos de locación de servicios que se fueron renovados hasta el 31 de enero del 2008 fecha en la que se produce el y es despido arbitrario. Por tal motivo inició un proceso de amparo laboral contra su empleador en la que el Tribunal Constitucional en el expediente N° 04356-2009-PA/TC, declara fundada la demandad y ordena su reincorporación definitiva al trabajo, lo que fue cumplido el 23 de mayo del 2011, señala que desde el 19 de octubre del 2005 hasta el 20 de junio del 2011 su empleador no le ha pagado la asignación familiar ni demás beneficios sociales; señala que a raíz del despido arbitrario lo que le generó daños y perjuicios.

Mediante Resolución N° 02 de fecha 24 de setiembre del 2018 de fojas 99 a 102 se admite a trámite la demanda^ se corre traslado a la demandada con citación al procurador público del MTDTS y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 69 a 70, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 03, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, por deducida la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las parte a la audiencia de juzgamiento.
- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas 119 a 130 obra la absolución de la demandada, en la que la demandada deduce la excepción de oscuridad y

ambigüedad en el modo de proponer la demanda y contesta la demanda.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 183 a Xç184, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las Q partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 07, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, por deducida la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las parte a la audiencia de juzgamiento.

- **De la contestación de la demanda:** De fojas 171 a 182 obra el escrito de absolución de la demanda por el que la demandada deduce la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda y contesta la demanda.

Sobre la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, señala que no se puede determinar con precisión cual es el derecho invocado por el demandante y principalmente en qué se sustenta, señala que no se ha cumplido con delimitar con delimitar cada una de las pretensiones obviándose la labor jurídica de subsumir los supuestos de hecho a las pretensiones incoadas; no se ha efectuado la liquidación correspondiente a las pretensiones indemnizatorias. Sobre la contestación de la demandada, señala que se debe analizar que en el proceso de amparo se resolvió reponer a la demandante a su puesto de trabajo al considerar que existía un despido arbitrario, en modo alguno

se le reconoce la categoría de despido nulo, lo que le otorgaría el derecho al concepto de devengados que es lo que estaría pretendiendo; señala que la demanda no ha determinado los elementos de la responsabilidad civil, ni tampoco el tipo de responsabilidad alegada y ni ha conceptualizado los conceptos de lucro cesante y daño emergente, menos ha subsumido los hechos en un supuesto de responsabilidad, sino que en el fondo lo que pretende es el pago de remuneraciones devengadas reservados en nuestro ordenamiento para los despido nulos; señala que no corresponde el pago de remuneraciones devengadas ante la reposición en proceso de amparo, el pago de remuneraciones por periodo no laborado no corresponde a las entidades del estado, entre otros argumentos.

- **Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de la parte demandante conforme obra del audio y vídeo, así como del Acta de Registro de Audiencia de fojas 190 a 192 y de fojas 198 a 199; oportunidad en la que se absolvió la excepción deducida, se efectuó la confrontación de posiciones, se admitieron y actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos finales; quedando la causa expedita para emitir sentencia.

I. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO. - El artículo I° de la Constitución. Política del Perú señala *‘La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado’*-, por su parte en Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo .normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: *‘L? igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...de modo tal que no se establezcan*

excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden 'a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos"-, asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley.

Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”*.

SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior”*.

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo TV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados*

internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República’-, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Htis, considerando a la Constitución — conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond¹ - como: “f. .) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social’.

TERCERO. - FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto ¿Ten el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², aplicado supletoriamente, dentro reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas ³⁴.

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima — Perú; Pág. 16

² artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal. - El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una. incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

³ Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4o Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

⁴ Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pag. 53.

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que el proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos’*.

Es así que el descrito artículo incluye al Principio de Veracidad, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”, pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO. - Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la meta voluntad

del juzgador de -b ' querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es **/TUITIVO** y del Proceso Laboral el cual es **FINALISTA** como ya se ha expuesto, ello /concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN**; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la Htis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la **PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL** por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiete decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC — LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO. - CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 el artículo 23° de la Ley 29497 — Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde

a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala ‘De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) *“El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*’, en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SÉPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD

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

OCTAVO: Aflora bien, en la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), sin que exista cuestionamiento por las partes procesales, sino que hubo más bien aquiescencia y

conformidad con el citado punto, de los siguientes:

- Fecha ingreso a laborar: 19 de octubre del 2005.
- Cese: 31 de enero del 2008.
- Respuesta mediante proceso de amparo (despido incausado) el 20 de junio del 2011.
- Cargo de supervisora de capacitación de la oficina zonal FONCONDES.

NOVENO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento son:

Pretensión Principal:

- Pavo de Beneficios Sociales.
 - Asignación Familiar.
 - Reintegro de gratificaciones.
 - Vacaciones.
 - Compensación por tiempo de servicio.
 - Bonificación por escolaridad.
- Pago de aportes previsionales. -
- Pago de Indemnización por daños y perjuicios (daño emergente y lucro cesante) por el periodo 31/01/2008 al 20/06/2011.

Intereses legales.

Honorarios profesionales.

DÉCIMO. - DE LAS EXCEPCIONES

En el marco del principio de concentración y celeridad que deben primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su

artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa

Sobre la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda: La demandada señala que no se puede determinar con precisión cuál es el derecho invocado por el demandante y principalmente en qué se sustenta, señala que no se ha cumplido con delimitar cada una de las pretensiones obviándose la labor jurídica de subsumir los supuestos de hecho a las pretensiones incoadas; no se ha efectuado la liquidación correspondiente a las pretensiones indemnizatorias; al respecto, revisado el escrito de fojas 147 a 151, la demandante cumplió con lo ordenado en la Resolución N° 05, es decir ha señalado los elementos de la responsabilidad civil y cómo se han configurado a raíz del despido arbitrario; en esa medida, no se evidencia oscuridad ni ambigüedad en el modo de proponer la demanda, considerando además que esta excepción fue propuesta con argumentos similares y fue resuelta previamente mediante Resolución N° 05; consecuentemente, la excepción deviene en infundada.

DÉCIMO PRIMERO.- En el presente caso, revisada la sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 04356-2009-PA/TC, seguido entre las mismas partes, se tiene probado que el demandante prestó servicios del 19 de octubre del 2005 al 31 de enero del 2008 y que tuvo en los hechos una relación laboral y fue víctima de despido incausado, por ende ampara su pretensión de reposición; además que la demandante fue repuesta mediante el 23 de mayo del 2011, conforme al acta de fojas 02; por tanto tenemos que el demandante laboró del 19 de octubre del 2005 al 31 de enero del 2008 y del 23 de mayo del 2011 hasta la actualidad que mantiene una relación laboral, además tenemos que no laboró del 01 de febrero del 2008 al 22 de mayo del 2011; además de ello según la sentencia emitida por Tribunal Constitucional el demandante fue víctima de despido incausado.

DÉCIMO SEGUNDO. - Corresponde tener en consideración que nuestra norma

-constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro *trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que, en rayón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e ¿irrenunciabilidad*". Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde al demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados, durante el periodo efectivamente laborado, del 19 de octubre del 2005 al 31 de enero del 2008, no siendo amparable el pago de beneficios sociales por periodo no laborados, esto es, del 01 de febrero del 2008 hasta la reposición.

DÉCIMO TERCERO. - DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 1 ° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente

al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA⁶, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a *"los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva"*, es que éstos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de 10S trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente caso el demandante acredita la carga familiar con la copia del DNI de menor de edad, de la que se verifica que su hijo nació el 06 de abril del 2004 por lo que fue menor de edad durante el periodo demandado, por tanto, le corresponde el pago de este concepto del 19 de octubre del 2005 al 31 de enero del 2008.

PERIODO		R.M.V.	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
19 Oct. 2005	31 Dic. 2005	460.00	D.S. N° 022-2003-TR	02M12D	46.00	110.40
01 Ene. 2006	30 Set 2007	500.00	D.S. N° 016-2005-TR	21M	50.00	1,050.00
01 Oct. 2007	31 Dic. 2007	530.00	D.S. N° 022-2007-IR	03M	53.00	159.00
01 Ene. 2008	31 Ene. 2008	550.00	D.S. N° 022-2007-TR	01M	55.00	55.00
					TOTAL	1,374.40

DÉCIMO CUARTO. – DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el Poder Judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

Compensación por tiempo de servicios: De conformidad a lo prescrito por el

artículo I° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo ¿laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse 4semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la ; obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social que es importante para el trabajador en caso de cese la fecha máxima para el depósito en los primeros 15 días primeros días calendarios de dichos meses.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos, de un mes esos días se acumulan para el depósito social de gran importancia para el trabajador

En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de

Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado asciende a S/ 10,566.36.

En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
oct-05	19/10/05 - 31/10/05	12D	4,000.00	46.00	-	4,046.00	134.87
abr-06	01/11/05 - 30/04/06	06M	4,000.00	50.00	269.73	4,319.73	2,159.87
oct-06	01/05/06 - 31/10/06	06M	4,000.00	50.00	675.00	4,725.00	2,362.50
abr-07	01/11/06 - 30/04/07	06M	4,000.00	50.00	675.00	4,725.00	2,362.50
oct-07	01/05/07 - 31/10/07	06M	4,000.00	53.00	675.00	4,728.00	2,364.00
abr-08	01/11/07 - 31/01/08	03M	4,000.00	55.00	675.50	4,730.50	1,182.63
TOTAL							10,566.36

hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

- Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo I el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735,

establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Gratificación	Periodo	Tiempo Comtable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Comtable	Gratificación
dic-05	19/10/05 - 21/12/05	02M 12D	4,000.00	46.00	4,046.00	1,618.40
jul-06	01/01/06 - 30/06/06	06M	4,000.00	50.00	■ 4,050.00	4,050.00
dic-06	01/07/06 - 31/12/06	06M	4,000.00	50.00	4,050.00	4,050.00
jul-07	01/01/07 - 30/06/07	06M	4,000.00	50.00	4,050.00	4,050.00
dic-07	01/07/07 - 31/12/07	06M	4,000.00	53.00	4,053.00	4,053.00
jul-08	01/01/08 - 31/01/08	01M	4,000.00	55.00	4,055.00	675.83
					TOTAL	18,497.23

De Las Remuneraciones Vacacionales: Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: *“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.”*

Bono por escolaridad: Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los

derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste al accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el 7' otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento; por lo que a continuación se detallan los dispositivos legales mediante el cual se realiza dicho otorgamiento y los monto; de conformidad al detalle siguiente:

RESUMEN	
ASIGNACIÓN FAMILIAR	1,374.40
GRATIFICACIONES	18,497.23
C.T.S.	10,566.36
VACACIONES	13,313.92
ESCOLARIDAD	900.00
TOTAL	44,651.9

Periodo	Norma	Monto
2006	D.S. N° 001-2006-EF	300.00
2007	D.S. N° 010-2007-EF	300.00
2008	D.S. N° 017-2008-EF	300.00
TOTAL		900.00

Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 44,651.91 por concepto de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, vacaciones y escolaridad deberá ser pagada al demandante.

DÉCIMO QUINTO. - DE LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO EMERGENTE Y LUCRO CESANTE

Indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización. La indemnización de daños y perjuicios está destinada a restablecer el estado de las cosas que se habían tenido en mira al concertar el

contrato. La indemnización, en este orden de ideas, llenas una función de equivalencia para equilibrar los intereses económicos en juego. Por eso, los daños y perjuicios no constituyen una nueva obligación, sustitutoria de la obligación original. Ellos se deben en virtud de la obligación inicial, de la que son un objeto secundario. Se debe tener en cuenta que la presente controversia debe ser analizada y resuelta bajo el marco jurídico de la responsabilidad civil contractual, máxime si el contrato de trabajo es una acto jurídico bilateral, consensual; vale decir, un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar trabajo subordinado por una retribución económica que genera para el trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de las convenciones colectivas, etc.; en ese sentido, ha quedado establecida la existencia de una relación laboral entre la demandante y el demandado; consecuentemente estamos ante una relación de carácter laboral entre las partes.

SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Ésta es definida como el conjunto de normas que como sanción obligan a reparar las consecuencias dañosas, emergentes de un comportamiento antijurídico, que es imputable, física o moralmente, a una persona⁷. Para determinar los casos en los que existe responsabilidad civil, no basta acreditar la existencia de una lesión a un derecho, sino se debe cumplir con los siguientes presupuestos: **(a) La antijuridicidad o ilicitud, (b) La imputabilidad, elemento que se forma sobre la base de dos factores: la culpa y el dolo, (c) El daño, (d) La relación de causalidad.** La antijuridicidad o ilicitud supone un acto o una omisión cometidos

en contra de una norma del ordenamiento jurídico. A su turno, la imputabilidad determina si una persona puede ser responsable por el daño que ha causado. Para los profesores franceses Colín y Capitant⁸, la culpa es el elemento esencial de la responsabilidad. Siendo así, señalan que la culpa quiere decir que ese hombre no se ha conducido como hubiera debido conducirse, que no ha hecho lo que hubiera debido hacer. Pero señalan que solo hay responsabilidad allí donde hay facultad de razonamiento. La doctrina, es unánime en considerar al daño como el factor principal de la responsabilidad, sin daño, efectivamente, no hay acto de reparación⁹. La relación de causalidad es la vinculación externa, material, que enlaza el evento dañoso y la conducta antijurídica.

DEL LUCRO CESANTE

El lucro cesante constituye aquella garantía de ganancia que se ha dejado de obtener como consecuencia de un hecho dañoso, que puede derivar de un incumplimiento contractual o un acto ilícito, constituyendo tal daño una lesión de carácter patrimonial, un detrimento económico generado como consecuencia de tal hecho.

El "lucro cesante", contempla la ganancia frustrada, es decir los daños que se producen por la falta de ingreso de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima, que se ve privada de beneficios que hubiera obtenido, de no mediar el hecho dañoso¹⁰. Entraña la frustración de un enriquecimiento patrimonial, derivada del acto lesivo¹¹. Resulta necesario indicar que en el presente caso la conducta antijurídica está constituida por el despido incausado que sufrió la demandante por parte de la demandada; en consecuencia, el despido impidió que el demandante percibiera de manera garantizada una remuneración para su

sostenimiento, este acto ocasionó un evento dañoso que se traduce en el denominado lucro cesante, es necesario tener presente que por lucro cesante se entiende a aquello que según las circunstancias pudiera haberse. esperado ganar con probabilidad, en este caso, la ganancia que resulte de la remuneración por los servicios prestados. En este entendido el lucro cesante no sólo se tiene que alegar, sino que resulta necesario probar y determinar las ganancias que el accionante dejó de percibir por haber sido despedido, pero no con la remuneración mensual que percibía el demandante, como se podría pretender toda vez que ello implicaría: i) otorgarle a la accionante un pago por una labor no efectuada, y consecuentemente; ii) constituiría un enriquecimiento indebido. Por cuanto el hecho de que haya sido despedido no significa, que las horas en que el accionante se encontraba libre no haya podido utilizarlas realizando otras actividades que le generen ganancias.

Cabe añadir que el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que sólo le asiste al trabajador el derecho de reclamar la indemnización, más no las remuneraciones dejadas de percibir ya que según el TC *“queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada”*¹⁷, sin embargo, deja a salvedad que el accionante pueda petitionarlo como parte de su indemnización, tal como ha sucedido en el presente caso. Además, en la Casación Laboral 7625-2016 Callao se ha establecido *“B/ lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, tienen naturaleza distinta, mientras que el primero, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria; el segundo, son las remuneraciones que el trabajador*

no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo y tiene naturaleza retributiva. En el presente caso al haberse determinado vía proceso de amparo el carácter arbitrario del cese del cesante.”

Bajo este hilo argumentativo y de la revisión de los actuados, se puede concluir que el demandante al ser despedido, mediante dolo pues no es admisible que haya sido despedido por una conducta culposa, vio disminuidos sus ingresos, lo que configura la relación de causalidad, por lo que es prudente proceder a efectuar el cálculo de esta indemnización teniendo presente que el artículo 1332 del Código Civil norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa; esta valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, cuando para justificarla se utilizan algunos parámetros que le permitan arribar confrontado ello con los hechos sucedidos; considerando que el lucro cesante no equivale sólo a los ingresos que se pudieron obtener sino a las ganancias que son los ingresos menos los gastos, durante el periodo en el demandante estuvo despedido, 01 de febrero del 2008 al 22 de mayo del 2011, y con base en criterios de proporcionalidad y razonabilidad dado que la demandante ha señalado que durante el periodo que estuvo despedida prestó servicios a otras entidades; considerando además las funciones preventiva y sancionadora de la responsabilidad civil.

En conclusión, se debe indicar que se encuentran debidamente acreditados los elementos que configuran la responsabilidad civil consistentes en: i) la antijuridicidad, el despido incausado sufrido; ii) el nexo de causalidad entre el despido y el daño como la pérdida de la ganancia proveniente de ingresos como consecuencia del cese; iii) factor de atribución, se determina por dolo pues el

despido es un acto de voluntad que no puede ser imputado por negligencia o conducta culposa. En este entendido se regula como monto indemnizatorio por lucro cesante la suma de **S/8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES)**.

DEL DAÑO EMERGENTE

Respecto al daño emergente, se considera la pérdida real o empobrecimiento del patrimonio a consecuencia de la conducta antijurídica.

El daño emergente, según Zannoni¹³ es referido a aquellos perjuicios que se traducen en un empobrecimiento del contenido económico actual del sujeto y que pueden generarse tanto por la destrucción, deterioro, privación del uso y goce, etc., de bienes existentes en el patrimonio al momento del evento dañoso, como por los gastos que, en razón de ese evento, la víctima ha debido realizar.

Al igual que en el caso del lucro cesante, el despido sufrido por el demandante constituiría la conducta antijurídica; al respecto se puede concluir que la conducta antijurídica se, efectuó de manera dolosa; respecto al daño emergente, la demandante sostiene que sufrió daño en forma inmediata y directa por la pérdida del empleo y su remuneración; considerando que la demandante no ha acreditado el daño a su patrimonio a causa del despido, este extremo de la demandada deviene en infundado.

DÉCIMO SEXTO. - DE LOS INTERESES LEGALES

Se debe indicar que, al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los

Intereses Legales

del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que

el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador sé devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

DÉCIMO SEPTIMO.- Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un gobierno local, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutua y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*-, de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en

razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

DÉCIMO OCTAVO. - Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también en ese talante, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

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

FALLA:

1. DECLARANDO INFUNDADA la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda.
2. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por Z. L. Z.H. contra **F.C.D.**, sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales. Sin costas ni costos.
3. INFUNDADA en el extremo de indemnización por daño emergente.
4. Se ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante; así también, la suma de S/ 44,651.91 (CUARENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON 91/100 SOLES) por concepto de asignación familiar, CTS, remuneración vacacional, gratificaciones y escolaridad, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia.
5. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.
6. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

EXPEDIENTE : 01514-2018-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

RELATOR : M. P. S. E.

EMPLAZADO : P. P. D. M.

DEMANDADO : FCD

DEMANDANTE : Z. H. Z. L.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE

Huaraz, trece de junio del año dos mil diecinueve. -

VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Se trata de los recursos de apelación formulados por la Procuradora Pública Adjunta del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, mediante escrito de fecha veintiséis de abril del dos mil diecinueve¹ y por la demandante Zoila Luz Zúñiga Huerta mediante escrito de fecha veintiséis de abril del dos mil diecinueve², contra la sentencia contenida en la resolución número nueve, de fecha doce de abril del año dos mil diecinueve³, en el extremo que falla **DECLARANDO “1. FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **Z. H. Z. L.** contra **FCD** sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales. Sin costas ni costos. **2. Se ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES)** por

concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante; así también, la suma de **S/ 44,651.91 (CUARENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON 91/100 SOLES)** por concepto de asignación familiar, CTS, remuneración vacacional, gratificaciones y escolaridad, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

El Procurador Público Adjunto del Ministerio de Agricultura y Riego, solicita se revoque la sentencia impugnada; sustenta su recurso esencialmente en lo siguiente:

- a) La A quo no ha valorado el hecho de que la documentación ofrecida por la parte demandante, no genera certeza de su veracidad, pues dicha parte no ha acreditado con ningún medio probatorio, haber realizado labores que evidencien los elementos esenciales del contrato laboral, por ende, tampoco le correspondería percibir los beneficios sociales que reclama como la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y vacaciones, como el pago por concepto de indemnización por la retención de la compensación por tiempo de servicios, al haber tenido un contrato de locación de servicios.

La apelante doña Z. H. Z. L., solicita se revoque la sentencia impugnada; sustenta su recurso esencialmente en lo siguiente:

- a) Con relación al pago de la compensación por tiempo de servicio-CTS, en la liquidación efectuada por el Juzgado se ha efectuado el cálculo solamente hasta el treinta y uno de enero del dos mil ocho, sin tener en consideración que durante los periodos del dos mil nueve y dos mil diez, hasta el veinte de

junio del dos mil once, no se efectuaron por dicho concepto porque no estaba incorporada a la planilla de remuneraciones, el cual se efectuó recién el veinte de junio del dos mil once, después de la reincorporación al trabajo en el proceso de amparo laboral seguido entre ambas partes.

- b) En cuanto se refiere al cálculo de las remuneraciones vacacionales se aprecia igualmente que se ha omitido el cálculo de tres años correspondiente a los años dos mil ocho, dos mil nueve y dos mil diez.
- c) Respecto a la indemnización por daños y perjuicios a consecuencia del despido arbitrario la juez de la causa ha considerado un monto diminuto, que no guarda relación con las remuneraciones dejadas de percibir durante tres años y cuatro meses, tampoco ha tomado como referencia la remuneración mínima legal que para esa fecha era de S/.850.00 soles, y por los tres años y cuatro meses que dejó de laborar el monto que dejó de percibir sería la suma de treinta y cuatro mil nuevos soles.
- d) Se debe reconocer el pago de honorarios por cuanto está reconocido tal derecho en el artículo 16 de la Nueva Ley procesal del trabajo.

III. ANTECEDENTES

3.1. La demanda; mediante escrito de fecha siete de setiembre del dos mil dieciocho⁴, subsanado con el escrito de fecha dieciocho de setiembre del dos mil dieciocho⁵ doña **Z. H. Z. L.**, interpone demanda laboral contra F.C.D., solicitando el pago de beneficios sociales por el periodo comprendido del 19 de octubre del 2005 al 20 de junio del 2011: asignación familiar, reintegro de gratificaciones, remuneraciones

vacacionales, compensación por tiempo de servicios(CTS), bonificación por escolaridad y pago de los aportes previsionales al sistema privado de pensiones -AFP; la accionante indica que el 19 de octubre del 2005 ingresó a prestar sus servicios personales subordinados y remunerados a favor de la entidad demandada como profesional, supervisora de capacitación de la F.C.D., mediante contratos de locación de servicios que fueron renovados hasta el 31 de enero del 2008, fecha en la que se produce el despido arbitrario. Por tal motivo inició un proceso de amparo laboral contra su empleador en la que el Tribunal Constitucional en el expediente N° 04356-2009-PA/TC, declara fundada la demandad y ordena su reincorporación definitiva al trabajo, lo que fue cumplido el 23 de mayo del 2011, señala que desde el 19 de octubre del 2005 hasta el 20 de junio del 2011 cuando se efectuó su reposición su empleador no le ha pagado la asignación familiar ni demás beneficios sociales; señala además que a raíz del despido arbitrario le generó daños y perjuicios.

3.2. Del auto admisorio; mediante resolución número dos de fecha veinticuatro de setiembre del dos mil dieciocho, obrante de fojas noventa y nueve a ciento dos, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la entidad demandada con citación al procurador y se cita a audiencia de conciliación.

3.3. De la Audiencia de Juzgamiento: Mediante el acta de registro de audiencia de Juzgamiento de fecha once de abril del dos mil diecinueve⁶, se sustentaron y absolviéron las excepciones planteadas, se efectuó la

confrontación de posiciones, se admitieron y actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos finales.

Finalmente, la señora Juez de primera instancia, emitió la sentencia mediante resolución número nueve declarando fundada en parte la demanda que ha sido materia de impugnación por la accionante y la demandada.

V.CONSIDERANDOS

Sobre la Pluralidad de Instancias

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnativos 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. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal civil, prescribe: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”*.

Competencia de órgano jurisdiccional revisor

SEGUNDO: De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil⁷, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo *“tantuin appellatum quantum clevolutum”*, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 4630-2012-LIMA; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (*pretensión*) de la segunda instancia (*o tercera, según sea el caso*).

TERCERO: Con relación al agravio contenido en el acápite a) *“elaccionante no ha acreditado con ningún medio probatorio, haber realizado labores que evidencien los elementos esenciales del contrato laboral como son la subordinación a la que estaba sometida la recurrente, habiéndose acreditado más bien en el presente proceso, que estaba sujeta a una relación contractual de locación de servicios; por ende, tampoco le correspondería percibir los beneficios sociales que reclama como la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y vacaciones”*. la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer de ninguna manera la presencia del empleado en tales situaciones. De igual modo un locador habitualmente presta

servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad; es decir, se trata de servicios de duración corta; en consecuencia, en este proceso, teniendo en cuenta lo argumentado por la apelante, quien señala que no ha existido relación laboral, sino más una relación contractual de locación de servicios, debe determinarse si la modalidad de servicio, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada.

3.2. Siguiendo con esta línea de ideas, es importante tratar sobre la actividad probatoria, que recae principalmente en el empleador, a razón que éste es el que tiene los medios probatorios, en su poder, como son, las carpetas personales y disposiciones internas sobre el funcionamiento de la entidad, políticas y escalas remunerativas. Este criterio colaborativo y distributivo probatorio, se basa también en la doctrina de la prueba: i) la temática del desplazamiento de la carga de la prueba reconoce hoy como capítulo más actual y susceptible de consecuencias prácticas a la denominada doctrina de las cargas probatorias dinámica, también conocida como principio de solidaridad o de efectiva colaboración de las partes con el órgano jurisdiccional en el acopio del material de convicción; ii) constituye doctrina ya recibida la de las cargas probatorias dinámicas. La misma importa un apartamiento excepcional de las normas legales sobre la distribución de la carga de la prueba, a la que resulta procedente recurrir sólo cuando la aplicación de aquélla arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas. Dicho apartamiento se traduce en nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria ceñida a las circunstancias del caso y renuentes a enfoques apriorísticos (tipo de hecho a

probar, rol de actor o demandado, etc.). Entre las referidas nuevas reglas se destaca aquella consistente en hacer recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o tácticas para producir la prueba respectiva. Se debe ser especialmente cuidadoso y estricto a la hora de valorar la prueba allegada por la parte que se encuentre en mejor situación para producirla porque, normalmente, la misma también está en condiciones de desvirtuarla o desnaturalizarla en su propio beneficio. Por ende, es el empleador quien debe demostrar su máxima colaboración en el ofrecimiento y actuación de las pruebas que contribuyan a encontrar la verdad en este tipo de conflictos, no olvidemos que en toda relación de poder, el que tiene mayor dominio de lo sucedido durante la existencia del vínculo jurídico que unió a las partes, está en una posición de ventaja para recibir, procesar y guardar la información del mismo, por tanto, se encuentra en mejores condiciones de ofrecer los medios probatorios que permitan reconstruir la historia de dicha relación jurídica, ahora en estado de conflicto; esta; esta carga probatoria del empleador tiene como fundamento jurídico procesal, lo establecido en el artículo 23.4 de la Ley 27497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), ya que si bien es verdad que la carga de la prueba corresponde al que afirma hechos que configuran su pretensión, en este caso a la actora, sin embargo, de modo paralelo, el empleador asume la carga de la prueba cuando afirme la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador.

3.3. Asimismo, El artículo 23.2 de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Cabe traer a colación la Casación Laboral N° 14440-2013 LIMA, que en su parte pertinente

establece: "(...), si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral salvo prueba en contrario; cierto es que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios razonables del carácter laboral de la relación bajo discusión. En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante, sino solamente facilitarle dicha actividad (...)". En ese sentido se tiene los contratos de locación de servicios y sus adendas obrantes de fojas 07 a 48, con lo que se acredita que la accionante prestó sus servicios como Supervisora de Capacitación de la Oficina Zonal de

F.C.D., de forma personal, cabe agregar que la entidad demandada no ha negado la prestación personal de servicios de la demandante; asimismo mediante Acta de reposición definitiva obrante a fojas dos se puede verificar que el día veintitrés de mayo del dos mil once, se dejó constancia sobre e' eso de amparo, con referencia al expediente 2008-841, en el que se dispone la reposición o reincorporación definitiva de la accionante; documento con el cual podemos llegar a la conclusión de que la accionante tenía vínculo laboral indeterminado con la demandada; por lo mismo los argumentos invocados por la parte demandada respecto de que la relación laboral existente entre las partes no tienen rasgos de laboralidad, deviene en infundadas

puesto que como se ha dicho, ello ha sido ya discutido en un proceso de amparo y no ha sido negado en la etapa correspondiente por la parte demandada; por lo mismo no cabe más discusión en el caso de autos, sobre la laborabilidad de la prestación personal realizada por la demandante durante su única relación laboral que mantiene con la demandada, desde el diecinueve de octubre de dos mil cinco, hasta la fecha; por lo que, si ello es así, le responde también se le reconozca los beneficios sociales que emergen de dicha relación y que se encuentran contempladas en la Ley.

Absolución de los agravios realizados por la accionante doña Z.L.Z.H.

CUARTO: Con relación al agravio contenido en el acápite a) *“trata sobre el pago de la compensación por tiempo de servicio-CTS, en la liquidación efectuada por el Juzgado se ha realizado el cálculo solamente hasta el treinta y uno de enero del dos mil ocho, sin tener en consideración que durante los periodos del dos mil nueve y dos mil diez incluso hasta el veinte de junio del dos mil once, no se efectuaron pagos por dicho concepto porque no estaba incorporada a la planilla de remuneraciones, el cual se efectuó recién el veinte de junio del dos mil once, después de la reincorporación al trabajo en el proceso de amparo laboral seguido entre ambas partes”.*

4.1. De una lectura atenta de la resolución recurrida, se advierte que en el considerando décimo primero, la A-quo llega a conclusión de que la demandante ingreso a laborar para la demandada el diecinueve de octubre de dos mil cinco, laborando ininterrumpidamente hasta el treinta y uno de enero de dos mil ocho, fecha en la que fue despedido incausadamente, lo que motivó que demande su reposición, en un proceso constitucional de amparo, por lo que a mérito de una decisión judicial recaído en el Expediente N° 04356-2009-PA/TC, que declaró que fue víctima de despido incausado, fue repuesta a su trabajo el veintitrés de mayo de dos mil once, fecha desde la cual viene laborando hasta la actualidad, teniéndose de todo ello que el record

laboral de la demandante es desde el diecinueve de octubre del dos mil cinco al treinta y uno de enero de dos mil ocho, y luego del veintitrés de mayo de dos mil once hasta la actualidad, existiendo un periodo que no laboró, esto es desde el primero de febrero de dos mil ocho al veintidós de mayo de dos mil once; record de prestación personal que no ha sido negado o contradicho por la parte demandada, tal es así que se fijaron como no necesitados de prueba en la audiencia correspondiente⁹.

4.2. La A-quo señala que, por el periodo no laborado, esto es, desde el primero de febrero de dos mil ocho al veintidós de mayo de dos mil once, no debe pagársele al demandante beneficio social alguno, en razón de que no ha laborado. Al respecto es pertinente señalar que la Corte Suprema de la República del Perú, en las casaciones N° 2712-2009-Lima, 3885-2011-PIURA y 2235-2013 La Libertad, ha señalado que resulta improcedente el pago de remuneraciones devengadas en los casos de reposición del trabajador, situación que resulta aplicable al presente caso, donde si bien no se solicita en estricto el pago de las remuneraciones devengadas por el periodo que dejó de laborar la demandante por haber sido despedida incausadamente, sino los beneficios sociales derivados de este periodo; no obstante, tampoco podría estimarse dicho pago, toda vez que si no corresponde el pago de dichas remuneraciones devengadas (salvo en los casos de despido nulo como establece la ley), menos aún podría reconocerse el pago de beneficios sociales por un periodo no laborado; luego entonces, no resulta estimable las alegaciones realizadas por la parte demandante.

QUINTO: Con relación al agravio contenido en el acápite b) “En cuanto se refiere al cálculo de las remuneraciones vacacionales se aprecia igualmente que se ha omitido el cálculo de tres años correspondiente a los años dos mil ocho, dos mil nueve y dos mil diez. Al respecto es de señalar, que, habiéndose terminado en el considerando

anterior, que no corresponde el pago de beneficios sociales por un periodo no laborado debe darse por absuelto con el mismo fundamento el presente agravio.

SEXTO: Con relación al agravio contenido en el acápite c) “Respecto a la indemnización por daños y perjuicios a consecuencia del despido arbitrario la juez de la causa ha considerado un monto diminuto, que no guarda relación con las remuneraciones dejadas de percibir durante tres años y cuatro meses, tampoco ha tomado como referencia la remuneración mínima legal que para esa fecha era de S/. 850.00 soles, y por los tres años y cuatro meses que dejó de laborar el monto que dejó de percibir sería la suma de treinta y cuatro mil soles". Al respecto, si bien es cierto que en el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral de Tacna, llevado a cabo los días 23 y 24 de mayo de dos mil diecinueve, se trató el tema sobre el otorgamiento y cálculo del lucro cesante en caso de despido, refiriéndose como parámetro para su cálculo, todos ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; no obstante, si bien en el presente caso se ha acreditado que la demandante fue pasible de un despido incausado y que lo que dejó de percibir real y objetivamente fue su remuneración mensual, que según la A- quo ascendería a la suma de cuatro mil nuevos soles, que no ha sido discutido por la parte demandada; en el caso de autos es la propia demandante que señala que en todo caso debe calcularse dicha indemnización en base a la remuneración mínima vital vigente a la fecha del despido, esto es en la suma de ochocientos cincuenta nuevos soles, y que por el periodo de tres años y cuatro meses que no laboró, ascendería a un total de treinta y cuatro mil soles, debiéndose de tener en cuenta que

la recurrente estima dicho monto por el concepto de indemnización solicitado, teniendo en cuenta seguramente que obtuvo otros ingresos en aquella época, por lo que el monto que refiere armoniza con lo establecido por el pleno antes citado y con el cual concuerda el presente colegiado; por lo mismo en el presente caso deberá de reconocerse por concepto de indemnización por lucro cesante, lo referido por la apelante, debiendo por lo mismo revocarse en dicho extremo la sentencia, toda vez que ha sido fijada en forma diminuta y sin tener en cuenta los criterios establecidos por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral antes citado.

SÉPTIMO: Con relación al agravio contenido en el acápite el) *“Se debe reconocer el pago de honorarios por cuanto está reconocido tal derecho en el artículo 16 de la Nueva Ley procesal del trabajo”*.

7.1. Al respecto, se debe de tener en cuenta que, según lo dispuesto en el artículo 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, que prescribe “Son costos del proceso, el honorario del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; precepto legal que es concordante con lo establecido en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29 497, que establece que en los procesos labores, el Estado puede ser condenado al pago de costos.

7.2. Como se advierte, no está regulado como causal eximente de la condena de los costos del proceso, el hecho de que la parte vencida haya mostrado mala fe o conducta obstruccionista como refiere la A-quo; por lo mismo, en el caso de autos al existir un vencedor y un vencido corresponde fijarse los costos del proceso a favor de la parte

ganadora, teniendo en cuenta para ello los criterios establecidos en los múltiples procesos en los que viene resolviendo el presente colegiado.

7.3. En el presente caso la demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, por lo que corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que la accionante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un abogado generando así gastos adicionales.

7.4. En este orden de ideas teniendo en cuenta el monto dinerario que se está ordenando pagar en total la suma (S/ 78,651.91), la duración del proceso (la demanda ingresó el siete de septiembre del dos mil dieciocho y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia en menos de un año, resultando razonable la duración del proceso), la participación del abogado (quien ha presentado la demanda, ha participado en las audiencias, impugnado la sentencia y participado en la audiencia de vista de la causa), y complejidad del caso (el tema versa sobre pagos de beneficios laborales, respecto del cual esta Sala tiene un criterio determinado), debe fijarse la suma de S/ 3,500.00 (TRES MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) por concepto de honorarios profesionales; y el 5% que asciende a la suma de S/175.00(CIENTO SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES) a favor del Colegio de Abogados de Ancash.

OCTAVO: Finalmente, por todo lo anotado anteriormente, la recurrida deberá ser confirmada en los extremos apelados y revocada en cuanto al hecho de haberse otorgado la indemnización por lucro cesante en forma diminuta, y declarado infundada

además la condena de costes procesales.

DECISIÓN

Por estos fundamentos expuestos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación; **RESUELVE:**

1° **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número nueve, de fecha doce de abril del año dos mil diecinueve en el extremo que falla **DECLARANDO “1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por Z. L. Z. H. contra F. C.D.** sobre pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales laborales.

2° **REVOCARON** en el extremo que se **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/8,000.00 (**OCHO MIL CON 00/100 SOLES**) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y también en el extremo que dispone el no pago de costos del proceso, y **REFORMÁNDOLA, DISPUSIERON** que se pague por dicho concepto la suma de S/34.000.00 (**TREINTA Y CUATRO MIL CON 00/100 SOLES**) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más los costos del proceso ascendente a la suma de S/ 3,500.00 (**TRES MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES**) por concepto de honorarios profesionales; y el 5% que asciende a la suma de S/175.00(**CIENTO SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES**) a favor del Colegio de Abogados de Ancash; más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. **CONFIRMARON**, en lo demás que contiene.

3o DISPUSIERON, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para los fines correspondientes. Interviniendo como Juez Superior ponente Magistrado S. P.T. L.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso Laboral Sobre El Pago De Beneficios Sociales E Indemnización Por Daños Y Perjuicios Por Lucro Cesante, En El Expediente N° 01514-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz. Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019</p>	<p><i>Si se cumplió con los plazos establecidos en la nueva ley procesal de trabajo</i></p>	<p><i>El uso del lenguaje utilizado en los autos y sentencias han sido claros</i></p>	<p><i>La aplicación de los principios procesales ha derivado en el Debido proceso.</i></p>	<p><i>Los medios probatorios ofrecidos, admitidos y valorados han devenido en pertinentes.</i></p>	<p><i>La norma laboral que se ha vulnerado en el proceso, ha devenido en el pago de los beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante</i></p>

Anexo 3: Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre robo agravado, en el expediente N° 2008-01764-la-1; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa -Perú. 2018, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: ***Declaración de compromiso ético***, la autora (el autor, si es varón) declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como **F.C.D.**, **Z.L.Z.H.**, A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Chimbote, 30 mayo del 2021



LIVIA JUANA SÁNCHEZ TREJO

DNI N° 40811577

Anexo 4: Esquema del cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N. o	Actividades	Año 2019				Año 2020								Año 2021			
		Semestre I				Semestre I				Semestre II				Semestre I			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				x												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura						x										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)						x										
8	Ejecución de la metodología							x									
9	Resultados de la investigación								x	x							
10	Conclusiones y recomendaciones										x						
11	Redacción de Pre Informe de investigación											x	x				
12	Redacción del informe final														x		
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación															x	
14	Presentación de Ponencia en evento científico															x	
15	Redacción del artículo científico															x	

Anexo 5: Presupuesto

Presupuesto desembolsado (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros (*)			
* Impresiones	0.10	3000	300.00
* Fotocopias	0.10	5000	500.00
* Empastados	40.00	2	80.00
* Papel bond A-4 (500 hojas)	0.05	1500	75.00
* Lapiceros	0.50	10	5.00
Servicios			
* Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub Total			1,060.00
Gastos de viaje			
* Pasajes para recolectar información	150.00	4	600.00
Sub Total			600.00
Total de presupuesto desembolsable			1,660.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
* Uso de internet (LAD	30.00	4	120.00
* Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
* Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
* Publicación De articulo repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub Total			400.00
Recurso Humano			
* Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub Total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			2,312.00

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	vsip.info Fuente de Internet	9%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	4%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%