



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO;
EXPEDIENTE N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01.
JUZGADO MIXTO DE SANTIAGO DE CHUCO. LA
LIBERTAD- DISTRITO JUDICIAL LA LIBERTAD,
PERÚ. 2020**

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

AUTOR

SALINAS ZA VALETA, GILBERTO

ORCID: 0000-0002-1530-9057

ASESORA

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

TRUJILLO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Salinas Zavaleta, Gilberto

ORCID: 0000-0002-1530-9057

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Barrantes Prado Eliter Leonel

ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán Edilberto Clinio

ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus Carlos Hernán

ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLÁN EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgtr. ROMERO GRAUS CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

DEDICATORIA

A Dios:

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todos mis estudios.

De una manera especial doy gracias a mis hijos quienes me motivan día a día, para seguir superándome como profesional.

Gilberto Salinas Zavaleta

AGRADECIMIENTO

A mi esposa, y a mis queridos hijos a quienes con su amor incondicional me motivan a seguir adelante y lograr mis objetivos.

La presente investigación la dedico a mis seres queridos, especialmente a mi madre, así como a los docentes quienes han contribuido en mi formación profesional.

Gilberto Salinas Zavaleta

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020? El objetivo fue determinar las características del proceso; es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. En base a los resultados las conclusiones fueron: De los plazos: el demandante durante el proceso si respeto los plazos en los actos procesales que tuvo que realizar (Presentación y subsanación de la demanda); el demandado contesto la demanda dentro del plazo y apelo la sentencia en los 5 días de notificada la misma; el juez de primera instancia tardó 16 días para verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de la misma no cumpliendo con el plazo y la sentencia la emitió después del plazo de 30 días cuando debió ser en 30 días de acuerdo a la norma procesal. La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 artículo 33°. De la claridad de las resoluciones: se analizaron las sentencias de primera y segunda instancia ambas fueron claras dado, que se emplea un lenguaje sencillo fácil de comprender. Se señala que las normas sustantivas que se aplicaron fueron la Ley 29497 Ley procesal del trabajo, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil para sustentar la pretensión planteada en la demanda.

Palabras clave: características, indemnización por despido arbitrario y proceso

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the process on compensation for arbitrary dismissal, file No. 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Mixed Court of Santiago de Chuco. Judicial District of La Libertad, Peru. 2020? The objective was to determine the characteristics of the process; it is of a quantitative - qualitative type (Mixed); exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial file, selected through sampling for convenience; to collect data, observation techniques and content analysis were used; and as an instrument an observation guide. Based on the results, the conclusions were: Of the deadlines: the plaintiff during the process if I respect the deadlines in the procedural acts that he had to carry out (Presentation and rectification of the claim); the defendant answered the demand within the term and appealed the sentence within 5 days of its notification; the judge of first instance took 16 days to verify compliance with the admissibility requirements of the same, not complying with the deadline and the sentence was issued after the 30-day period, when it should have been in 30 days according to the procedural rule. The New Labor Procedural Law Law 29497 article 33 °. From the clarity of the resolutions: the first and second instance sentences were analyzed, both were clear given that simple, easy-to-understand language is used. It is noted that the substantive norms that were applied were Law 29497, Procedural Labor Law, concordant with articles 130 °, 424 ° and 425 ° of the Civil Procedure Code to support the claim raised in the lawsuit.

Keywords: characteristics, compensation for arbitrary dismissal and process

ÍNDICE GENERAL

Título del trabajo de investigación.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador y asesora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de resultados	xii
I. Introducción	1
1.1. Caracterización del problema.....	1
1.2. Enunciado del problema.....	2
1.3 Objetivos de la investigación.....	2
1.4. Justificación de la investigación.....	2
II. Revisión de la literatura.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas.....	6
2.2.1. Procesales	6
2.2.1. El proceso laboral ordinario	6
2.2.1.1. Concepto.....	6
2.2.1.2. Principios aplicables.....	6
2.2.1.2.1. El principio de oralidad	6
2.2.1.2.2. El principio de intermediación	7
2.2.1.2.3. El principio de concentración.....	8
2.2.1.2.4. El principio de celeridad procesal	8

2.2.1.2.5. El principio de economía procesal	8
2.2.1.2.6. Principio de primacía de la realidad.....	9
2.2.1.2.7. El principio de veracidad.....	9
2.2.1.3. El plazo en el proceso laboral	10
2.2.1.3.1. Concepto de plazo	10
2.2.1.3.2. Cómputo del plazo.....	10
2.2.1.3.3. Actos procesales sujetos a control de plazos	10
2.2.1.3.4. Efectos de los plazos	11
2.2.2. La pretensión	11
2.2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2.2. Elementos	11
2.2.3. Los medios probatorios	12
2.2.3.1. Concepto.....	12
2.2.3.2. Objeto de la prueba.....	13
2.2.3.3. Fines de la prueba.....	13
2.2.3.4. La carga de la prueba.....	13
2.2.3.5. Pruebas en el proceso en estudio.....	13
2.2.4. Las resoluciones	14
2.2.4.1. Concepto.....	14
2.2.4.2. Clases de resoluciones.....	14
2.2.4.2.1. El decreto.....	14
2.2.4.2.2. El auto.....	14
2.2.4.2.3. La sentencia.....	14
2.2.4.3. La claridad en las resoluciones judiciales	15
2.2.2. Sustantivas	15
2.2.2. El contrato de trabajo	15

2.2.2.1. Concepto.....	15
2.2.2.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	15
2.2.2.2.1. Elementos esenciales de la relación laboral.....	16
2.2.2.2.2. Elementos esenciales que determinan la existencia del contrato de trabajo	16
2.2.2. El despido	16
2.2.2.1. Concepto.....	16
2.2.2.2. Clases de despido	17
2.2.2.2.1. Despido Arbitrario.....	17
2.2.2.2.1. Despido Nulo.....	17
2.2.2.2.1. Despido fraudulento	17
2.2.2.2.1. Despido indirecto	18
2.3. Marco conceptual	19
III. Hipótesis.....	21
IV. Metodología	22
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	22
4.1.1. Tipo de investigación.....	22
4.1.2. Nivel de investigación.	23
4.2. Diseño de la investigación	24
4.3. Unidad de análisis.....	25
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	26
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	27
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	28
4.6.1. La primera etapa	28
4.6.2. Segunda etapa	28

4.6.3. La tercera etapa.....	28
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	29
4.8. Principios éticos.....	30
V. Resultados.....	32
5.1. Resultados.....	32
5.2. Análisis de resultados.....	48
VI. Conclusiones.....	52
Referencias bibliográficas.....	56
Anexos.....	60
Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado.....	61
Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación.....	89
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	90
Anexo 4. Cronograma de actividades.....	91
Anexo 5. Presupuesto.....	92

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Del cumplimiento de plazos.....	32
Cuadro 2. De la claridad en las resoluciones.....	37
Cuadro 3. De la pertinencia de los medios probatorios.....	45
Cuadro 4. De la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Caracterización del problema

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

En lo que sigue las fuentes consultadas revelan aspectos diversos sobre la actividad judicial en el Perú:

Campos, E. (2017) en su estudio titulado “administración de justicia en Perú” señala que: no hay que perder de vista que el poder judicial en Perú en materia presupuestaria siempre ha sido la desconsiderado en la administración pública y jamás su presupuesto general ha sobrepasado el 2%, por lo que esta situación ha generado aumento en la carga procesal y los más de tres mil magistrados no pueden darse abasto para resolver todas las causas. Se necesita incrementar de manera urgente las remuneraciones de todo el personal jurisdiccional y administrativo, tantos años postergado, para equipararlos a los sueldos de los otros funcionarios del Sistema Nacional de Justicia. Un mejor presupuesto aligerará la carga procesal, se evitará la lentitud de la mora procesal, se brindará un mejor servicio de justicia al país y aumentará la confiabilidad en la institución judicial.

La carga laboral en la administración de justicia en Perú, reducirá cada vez más esto gracias a una nueva gestión del poder judicial de diferentes distritos judiciales, donde se consignan todas las actuaciones procesales, mediante medios electrónicos, lo que a permitido la mejora de los servicios de justicia, las notificaciones electrónicas y expedientes judiciales electrónicos que se ha instalado en diferentes distritos judiciales del Perú, ha mejorado la carga laboral. En especial en los procesos laborales son ágiles respecto del modelo procesal anterior, que era escrito. El proceso oral ha mejorado los tiempos en la justicia laboral. (Neil, 2019).

Un gran problema es que el Poder Judicial en Perú no maneja fuentes de información pública que permitan poder hacer un diagnóstico eficiente sobre cuántos jueces se

necesitan, las demoras en los procesos en cada distrito judicial se padece desde hace muchos años atrás, sin lograr una solución concreta. (Ortiz, 2018).

1.2. Enunciado del problema

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

¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

Los objetivos trazados fueron:

Objetivo General:

Determinar las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA -01, Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020

Específicos:

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

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación implica explicar las razones de su estudio, pues trata de un trabajo que deriva de una línea de investigación que tiene como punto de inicio, las diferentes informaciones que se ciernen sobre la actividad judicial, donde existe información negativa, sobre los procesos que se ventilan en el poder judicial.

- Se justifica porque se trata de la revisión de un proceso judicial concluido que comprende un expediente judicial real y la forma, como asido desarrollado permite conocer por qué y para qué sirve el cumplimiento de los plazos, como la claridad de las resoluciones para que cumplan los requisitos de formalidad que establece la Ley 29497 Ley procesal del trabajo, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil, Se establece los medios probatorios para la acreditar la demanda por Indemnización por despido arbitrario.
- Se justifica porque orienta a tener conocimientos sobre el proceso y el cumplimiento o incumplimiento de los plazos que son favorables.
- Que contribuye en la fijación de los conocimientos doctrinarios y normativos sobre demanda por indemnización por despido arbitrario, Pago por tiempo de servicios, Pago de horas Extras, Pago por vacaciones no gozadas, Pago de Utilidades

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se hallaron los siguientes estudios:

Pulla, (2016), en Cuenca - Ecuador realizó un trabajo titulado: *“el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección”*, cuyas conclusiones fueron:

a) Es necesario que los jueces, en ejercicio de su actividad jurisdiccional al momento de dictar las resoluciones judiciales, tengan una apropiación de la cultura del debido y demás derechos constitucionales, con el fin de que en las decisiones se refleje una actuación judicial, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos, evitando por lo tanto la violación a los mismos. Para esto es necesario que se capacite a los jueces permanentemente, sugiriendo hacerlo con casos resueltos por la Corte Constitucional, ya que estos al ser de obligatorio cumplimiento sean observado por los jueces en todas las materias, logrando así reducir en gran manera que se dicten decisiones judiciales en las que se hay violado la garantía del debido proceso., b) Es necesario que la Corte Constitucional mediante el desarrollo de jurisprudencia establezca criterios sólidos acerca de la motivación y su contenido para la aplicación directa de los jueces y tribunales y permitiendo además que el objetivo de esta acción se cumpla de una manera eficaz; pero teniendo siempre en consideración la inclusión o la reforma de su contenido debido los múltiples cambios que se van dando dentro de la sociedad, debido a que si no se toma en consideración este punto, la garantía de la motivación sería siempre estática ocasionando nuevamente problemas al momento de dictar resoluciones judiciales y cumplir con este requisito.

Según, Cabel (2016), en Perú realizó un trabajo titulado: *“la motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado constitucional”*, en el que, haciendo alusión a la problemática arribó a las siguientes conclusiones: a) En el marco del Estado Constitucional, toda motivación de una resolución judicial, debe

estar inmersa en la ponderación de principios y reglas, en sólidas manifestaciones teniendo como pilar la Constitución, más que otras normas, esto debido a que se vive en nuestros días el respeto a los derechos fundamentales, a la dignidad humana, separación de poderes y la libertad, que son sumergidas en una esfera que salen para respaldar y defender la Constitución, la ley ya no es más el camino correcto a seguir para sostener una correcta motivación., b) Los jueces tienen la difícil labor de no sólo basarse en lo que estrictamente señala la norma a emplear para resolver el caso en concreto, sino también de tener formación sólida y adecuada de lo que señala la Constitución, no sólo ello, tener formación en argumentación jurídica, para que cuando tenga que resolver un caso complejo, sepa distinguir entre regla y principio, ponderar que derecho está mayormente protegido, con ello, lograr emitir una correcta motivación de la resolución judicial. De ese modo, ayudar al sistema jurisdiccional que se está cambiando y mejorando en la forma de aplicar y de resolver el caso en concreto.

Garavito (2016), en Perú realizó un trabajo titulado “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016”, es de nivel descriptivo, el objetivo fue describir como se viene aplicando la indemnización por despido arbitrario de acuerdo a los años elaborados desde la perspectiva de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Lima Este – 2016. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador. 2) En la indemnización por despido arbitrario se aplica el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1. Concepto

El proceso laboral es un aditamento del proceso en general, es decir, es una sub área del derecho. Así mismo, participa de los mismos caracteres y notas del derecho, pues nota de alteridad, conducta en inferencia, entre otras (Álvarez, 2008).

2.2.1.2. Principios aplicables

2.2.1.2.1. El principio de oralidad

Mediante este principio aquel juez en las diligencias del proceso puede participar directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra. La ley señala que el juez hace conocer el fallo terminada la audiencia o en todo caso, al quinto día de realizada (Puente, 2015).

La necesidad de interacción entre los partícipes, es decir, la oralidad en las audiencias, implica asumir una metodología de trabajo distinta a la del proceso escrito: en el planteamiento de la demanda y la defensa, en la presentación de los argumentos y en el ofrecimiento de los medios probatorios, en los recursos y, por cierto, en el modo de resolver la causa. (Paredes, s.f).

La oralidad ha sido, sin duda, el argumento más emblemático en el impulso de la reforma procesal laboral introducida en Perú en el año 2010. La oralidad desde una perspectiva metodológica, según la cual había que sustituir la escritura por la oralidad como modo o mecanismo prevalente de las actuaciones procesales. Lo que se buscaría es que la oralidad termine siendo una característica del proceso laboral. Esta es, a su vez, una perspectiva dinámica en dos sentidos. Es dinámica, primero, porque la oralidad no se logra únicamente con el uso de la palabra hablada, sino solo en tanto ella signifique, a su vez, concentración, intermediación, celeridad, economía procesal, veracidad y, por cierto, publicidad; y segundo, porque la oralidad es, sobre todo –como se constata de la lección anotada– un asunto de actitud de los operadores y usuarios de

la justicia laboral. Si la oralidad no se vive no se puede predicar que un proceso –el proceso laboral peruano– sea oral, aun cuando la oralidad esté consagrada normativamente como principio. (Paredes, s.f).

Este principio se constituye, así, en el principio esencial del nuevo proceso laboral. Sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues sólo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de manera oral es que el juez puede involucrarse e interactuar en el proceso ya no como un espectador sino, más bien, como el director del proceso. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye un principio del mismo, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes revelará de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia (Huamán, 2011).

2.2.1.2.2. El principio de inmediación

El principio de inmediación en el proceso laboral, establece, que quienes deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia, como lo manda la ley (Huamán, 2011).

La inmediación busca, así, que el juez laboral dictamine una solución basada en un conocimiento cabal de lo llevado a cabo en las audiencias. Un juez que no participa de las audiencias, y que sólo revisa lo plasmado documentalmente, es un juez que formulará un pronunciamiento fragmentado, basado sólo en un calco de lo que en la realidad se ha producido. Muy distinto es el caso del juez que, basado en la inmediación o inmediatez procesal, resuelve un caso apoyado en la convicción que le

genera el haber estado compenetrado con la realización de las audiencias (Huamán, 2011).

2.2.1.2.3. El principio de concentración

En el proceso ordinario laboral, se regulan dos tipos de audiencias: la de conciliación y la audiencia de juzgamiento. La concentración se manifiesta en la segunda de estas audiencias. Así, la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En principio, todas estas etapas deberían llevarse a cabo en un solo momento (en un solo día). Sin embargo, el legislador permite que el juzgador disponga que la actuación probatoria continúe y concluya dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que se inició; permite, además, que el juzgador no emita el fallo de su sentencia en la misma audiencia de juzgamiento sino que puede diferirlo dentro de los cinco días hábiles. Estas dos situaciones deben ser excepcionales, pues la regla es que en un mismo día se confronten las posiciones, se actúen las pruebas, se expongan los alegatos y se emita la sentencia (Huamán, 2011).

La nueva ley procesal del trabajo busca que la concentración procesal sea un principio de real eficacia, pues sólo así se podrá lograr la celeridad procesal tan ansiada por aquellos que acuden en búsqueda de tutela jurisdiccional en un proceso laboral. Podemos notar esto al analizar el diseño de dos de los cinco procedimientos laborales: el proceso ordinario laboral y el abreviado laboral (Huamán, 2011).

2.2.1.2.4. El principio de celeridad procesal

El principio de celeridad aparece vinculado a la obligación de respetar los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza de manera diligentemente, debiendo el magistrado es quien elabora las resoluciones y correspondientes con la finalidad de dar una solución amparada en el derecho a los litigantes (Puente, 2015).

2.2.1.2.5. El principio de economía procesal

Este principio encuadra como uno de los principios medulares del nuevo proceso

labora. Así también equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso (Puente, 2015).

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La economía de tiempo y de energías está relacionada con la inmediación y celeridad procesal antes descritas. La economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado (Huamán, 2011).

2.2.1.2.6. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad, es uno de los pilares del derecho del trabajo, determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurre en la realidad. A ello se debe el nombre del principio, ya que se privilegia la realidad por encima de la formalidad asignados por las partes (García, 2010).

2.2.1.2.7. El principio de veracidad

El principio de veracidad no es un principio recientemente reconocido en la NLPT. La anterior ley también lo reconocía como uno de los principios en los que se inspiraba el proceso laboral (Huamán, 2011).

En virtud de este principio, el juez laboral debe tener como fin el obtener la verdad real en el proceso, dejando de lado cualquier atisbo de verdad basado en las apreciaciones de los elementos formales del mismo. Sólo alcanzando una verdad real se emite una sentencia justa; si lo que se logra alcanzar es solo la verdad formal la sentencia será una formal, injusta. A pesar de que conseguir la verdad real es en ciertas ocasiones una meta difícil, el legislador debe proporcionar al juez ciertos mecanismos que le permitan a este lograr dicha finalidad. Para eso, “en la medida que se restrinjan los elementos de forma y se amplíen los medios de inquisición, más estrecho será el margen que separe a la verdad de la apariencia (Huamán, 2011).

2.2.1.3. El plazo en el proceso laboral

2.2.1.3.1. Concepto de plazo

El plazo, jurídicamente es el tiempo legal establecido legalmente que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico, usualmente el nacimiento o la extinción de un derecho subjetivo (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.2. Cómputo del plazo

El plazo comienza a computarizar desde el día siguiente a la fecha de efectuarse válidamente la notificación con la resolución judicial. Ante un despido arbitrario se computa desde la fecha de efectos del despido y de la notificación al trabajador coinciden, ésta será la fecha relevante para el comienzo del cómputo para ejercitar la acción (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.3. Actos procesales sujetos a control de plazos

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 17 señala que la admisión de la demanda, El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. (Anacleto, 2015).

Los Actos procesales sujetos a control de plazos, se tiene los siguientes, Contestación de la demanda (5) Días, apelación de sentencia (5) Días hábiles, Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna; Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso. (Anacleto, 2015).

Los Actos procesales sujetos a control de plazos, se tiene los siguientes en forma resumida, admonición de la demanda, subsanación de demanda; Contestación de demanda y reconvencción, excepciones, apelación de autos, sentencia, recurso de reposición, así como también el recurso extraordinario de casación, Entre otros. (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.4. Efectos de los plazos

El Efecto de los plazos permite efectuar un acto procesal válidamente y si se interpone fuera del plazo procesal señalado por la ley se pierde sólo por efecto de la ley. Aquel que, vencido, necesita un acto de parte contraria para producir la caducidad del derecho (Anacleto, 2015).

2.2.2. La pretensión

2.2.2.1. Concepto

La pretensión procesal se hace valer mediante el escrito de demanda de conformidad con el ordenamiento jurídico debe contener los requisitos y anexos exigidos en el ordenamiento procesal.

La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses.

La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término pretender, que significa querer o desear. (Rioja, 2017)

2.2.2.2. Elementos

Los elementos de la pretensión según Rioja (2017) señala los siguientes:

a) Los sujetos

Refiere a las partes involucradas en el proceso. El demandante es quien hace la exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia. La pretensión se produce solamente entre las partes, no teniendo participación el

órgano jurisdiccional que ante el cual se deduce. Sin embargo, hay quienes consideran como un tercer sujeto al juez como destinatario ante quien se formula la pretensión y en todo caso quien va a declararla, posición que no compartimos, pues los únicos a los que afecta el contenido de la pretensión, solamente son el demandante y el demandado.

b) El objeto

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

c) La causa

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

Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue, con el fin de evitar que adolezca de defectos durante su fundamentación.

2.2.3. Los medios probatorios

2.2.3.1. Concepto

Los medios probatorios son los instrumentos que utilizan las partes para acreditar sus afirmaciones y, con ello crear la convicción en el Juez sobre la existencia de determinados hechos. En tal sentido, a partir de los medios de prueba, él se pone en contacto con los hechos y, a través de ello establece la verdad jurídica de la controversia (Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino, 2016).

Se entiende por prueba a todos los actos probatorios procesales aquellos que se ejecutan para la petición, presentación, admisión o decreto y practica de los medios

probatorios que se utilizan en el proceso, con el fin de llevar al juez a la convicción sobre los hechos que se deben tener en cuenta para su decisión (Anacleto, 2015).

2.2.3.2. Objeto de la prueba

Encontrar la verdad procesal es el objetivo fundamental de la actividad probatoria en el proceso judicial, la misma que permitirá otorgar a cada una de las hipótesis en conflicto un determinado grado de confirmación que, sin embargo, nunca será igual a la certeza absoluta, pero nos permitirá ir en busca de ella. Habrá que entender que la finalidad de la prueba es la verdad relativa (Blanco, 2013).

2.2.3.3. Fines de la prueba

La finalidad de los medios probatorios es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va a declarar el derecho pretendido; sea determinación se hace utilizándose, como se ha notado, los medios probatorios permitidos por el ordenamiento procesal, (Gómez, 2018)

Encontrar la verdad probatoria en el proceso judicial, la misma que permitirá otorgar a cada una de las hipótesis en conflicto un determinado grado de confirmación que, sin embargo, nunca será igual a la certeza absoluta, pero nos permitirá ir en busca de ella. Habrá que entender que la finalidad de la prueba es la verdad relativa (Blanco, 2013).

2.2.3.4. La carga de la prueba

La carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios, que permitan al juez adquirir una convicción, basada en la cual declare el derecho controvertido (Arévalo, 2016).

2.2.3.5. Pruebas en el proceso en estudio

Se actuaron las siguientes pruebas en la sentencia:

Demandante: A) Boletas de pago, B) 2. Copia certificada de denuncia policial (fs.06/07), de fecha 19 de agosto de 2013, por el que se acreditó que el día 19 de agosto fue despedido

Demandada: Documentos que acreditan que la empresa cancelo oportunamente la liquidación de beneficios laborales. (Expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01).

2.2.4. Las resoluciones

2.2.4.1. Concepto

Las resoluciones judiciales laborales son actos realizados por los magistrados, mediante el cual resuelven un conflicto de intereses entre las partes, cumpliendo con los parámetros establecidos en la legislación laboral (Toyama, 2013).

2.2.4.2. Clases de resoluciones

2.2.4.2.1. El decreto

Es una resolución de mero trámite, que da impulso al proceso, emitida por un juez (Arévalo, 2016).

2.2.4.2.2. El auto

El auto, es una resolución judicial expedida por el juez, que resuelve ciertas pretensiones de las partes o incidencias en el desarrollo del proceso, pero no de fondo el proceso (Arévalo, 2016).

Es el instrumento que permite impugnar sentencias o autos (decisiones del juzgador originada en un análisis lógico jurídico del hecho o de la norma aplicable al hecho) Impugnación de la resolución de modo total o parcial (Potozén, 2011).

2.2.4.2.3. La sentencia

La sentencia es la resolución judicial en la cual el juez se pronuncia sobre todas las pretensiones planteadas por las partes procesales, es aquella resolución que tiene un correlato lógico y coherente para emitir un fallo (Gómez, 2018).

Una sentencia es una resolución de carácter jurídico que permite dar por finalizado una conflicto laboral (Pérez, y Gardey, 2012).

2.2.4.3. La claridad en las resoluciones judiciales

La claridad de una resolución judicial supone, que no solo el fallo sino también los fundamentos y las demás partes esenciales de la decisión lleguen a ser razonablemente comprendidos por el justiciable. Esto les permitirá adoptar una decisión mejor informada y consciente sobre el destino del proceso (Gómez, 2018).

2.2.2. Sustantivas

2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Es aquel en cual un individuo de cualquier nivel profesional brinda su servicio de manera voluntaria a otra persona a cambio de un salario (Toyama y Vinatea, 2017).

Ahora bien, en términos frecuentes se puede señalar que el contrato de trabajo es el acuerdo verbal o escrito entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración (Infantes, 2012).

El contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador quien a su vez obliga a pagarle una remuneración, reconociendo además como elementos esenciales de esta clase de contrato la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. (Exp. N.º 4875-2001-B.E. (S), de 29-01-2002, f. j. 3. Tercera Sala Laboral. Corte Superior de Justicia de Lima. Texto completo: <bit.ly/2k0jy83>). Citada por (Auris, Arévalo & Toledo, 2018)

2.2.2.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

El contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una

remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil (Auris, Arévalo & Toledo, 2018).

2.2.2.2.1. Elementos esenciales de la relación laboral

Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. (Auris, Arévalo & Toledo, 2018).

2.2.2.2.2. Elementos esenciales que determinan la existencia del contrato de trabajo

Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. {Exp. N.º 1944-2002-AA/TC, del 28-01-2003 [Web: 14-11-2003], f. j. 2. Tribunal Constitucional. Texto completo: <bit.ly/2L5B0nU>}. Citada por (Auris, Arévalo & Toledo, 2018).

2.2.2. El despido

2.2.2.1. Concepto

El despido arbitrario, Al respecto, el primer párrafo del artículo 10º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que “El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario” (Auris, Arévalo & Toledo, 2018).

El trabajador que sigue laborando después de acabar el periodo de prueba adquiere protección frente el despido arbitrario. 4. Al momento de su separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10º del Decreto Supremo N.º 003- 97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad

y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N.º 976-200-AA/TC [§ 1199]. 5. Por consiguiente, en el presente caso se ha configurado el supuesto de despido arbitrario, por lo que procede estimar la demanda en el extremo que se refiere a la reposición del trabajador. (Exp. N.º 3275-2003- AA/TC [Caso John Richard VelásquezMinaya], de 11-09-2003 [Web: 18-11-2004], ff. jj. 4 y 5. Texto completo: <bit.ly/2wSnjph>). Citada por (Auris, Arévalo & Toledo, 2018).

2.2.2.2. Clases de despido

2.2.2.2.1. Despido arbitrario

La características principales del despido arbitrario, es la forma de extinción de contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador en forma independiente a la extinción o ausencia de causas justificadas o a cual fuera esta (Jara, 2017).

2.2.2.2.1. Despido nulo

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante, es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. La gravedad de los mismos genera que aclarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando. (Jara, 2017).

2.2.2.2.1. Despido fraudulento

Se produce un despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales como sucede cuando se imputa al trabajador echo notarialmente inexistente, falsos o imaginarios o, así mismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente como justa, vulnerando el principio de tipicidad (Jara, 2017).

2.2.2.2.1. Despido indirecto

Cuando el trabajador víctima de actos de hostilidad cuyos supuestos están previstos en el artículo 30 del TUO de la LPCL, quien suma con una serie de conductas que constituyen faltas del empleador e incumplimiento de sus obligaciones, tiene derecho de accionar con la finalidad de lograr el cese de dichos actos. Sin embargo dicho trabajador excluyentemente también puede optar por no demandar el cese de los actos hostilizados y más bien, dadas las complicadas circunstancias laborales generadas por la hostilidad sufrida, puede preferir simplemente darse por despedido (Jara, 2017).

2.3. Marco conceptual

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)
- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)
- **Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los

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

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

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Distrito Judicial de La Libertad, Perú, se evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad en las resoluciones; pertinencia en los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

palmarmente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio

(proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

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

4.3. Unidad de análisis

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

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco, Distrito Judicial de La Libertad, comprende un proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia, para acreditar la existencia del proceso se adjunta: las sentencias

expedidas en dicho proceso sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario.

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

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

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

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

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Pertinencia de los medios probatorios</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	<p>Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de

un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco, Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020?	Determinar las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; Juzgado Mixto de Santiago de Chuco, Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020	El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01; juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Distrito Judicial de La Libertad, Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones: decreto - autos
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) plateada(s)
	¿Los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	Los hechos expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

4.8. Principios éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y

después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el 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) **Anexo 3**.

V. Resultados

5.1. Resultados

Cuadro 1: Respetto del primer objetivo: cumplimiento de plazos

En primera instancia				
Responsable del acto procesal	Acto procesal examinado	Referente/Plazo	Cumple	
			Si	No
<i>Demandante</i>	Presentación de la demanda, por indemnización por despido arbitrario, pago por tiempo de servicios, pago de horas extras, pago por vacaciones no gozadas, pago de utilidades, fecha: 02 de Setiembre de 2013. Subsano demanda.	Decreto Legislativo N° 728. Artículo 74.- El plazo para accionar judicialmente es de treinta (30) días naturales de producido el hecho. (El plazo máximo para demandar beneficios laborales es de 4 años). Dentro del plazo legal subsano la demanda, como está prescrito en el artículo 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Si observa el incumplimiento de tal, que señala: en el primer párrafo Si se 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.	X	

<i>Demandado</i>	Contestación de la demanda	Dentro del término de Ley; y, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y del art. 442° del Código Procesal Civil; contesto la demanda, Fundamentos de derecho, Artículo 6° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, Artículo 446° inciso 1 y 461° del Código Procesal Civil..	X	
<i>Del Juzgador</i>	Calificación de la demanda y Calificación de la contestación de la demanda	Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 17 señala que la admisión de la demanda, El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. En el caso concreto mediante resolución N° Uno – Autos fecha: 25-09-2013- Declara inadmisibile la demanda y se otorga 5 días para que se subsane. La calificación de la contestación de la demandase se realiza en la a audiencia de conciliación.		X

	<p>Audiencia de conciliación y - Audiencia de juzgamiento</p>	<p>Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 42.- señala que: la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de Calificación de la demanda. Artículo 43.- de la ley antes señalada, en el inciso 3. señala que entre otros: ante la frustración de la etapa conciliatoria el juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.</p>		X
	<p>Emisión de la sentencia (proceso ordinario laboral)</p>	<p>Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 37 señala que la: Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.</p>	X	

En segunda instancia				
Responsable del acto procesal	Acto procesal examinado	Referente/Plazo	Cumple	
			Si	No
<i>Demandado</i>	Apelación de sentencia fecha: 17 de marzo de 2016	La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 artículo 32° señala que: El plazo 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.	X	
<i>Del Juzgador</i>	Calificación de la apelación	La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 artículo 33° señala que: Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.	X	
	El órgano jurisdiccional de segunda instancia emite resolución de vista de la causa.	Artículo 33° de la Ley 29497 señala en el literal a) que: dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.		X

	Emisión de la sentencia segunda instancia	<p>Artículo 33° de la Ley 29497 señala en el literal c) que: concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.</p>	X	
--	---	---	---	--

Fuente: expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA-01.

Lectura. En el cuadro 1 se observa los actos procesales realizados por los sujetos del proceso.

Cuadro 2. Respecto del segundo objetivo: claridad de las resoluciones

En primera instancia		
Resolución	Síntesis de la evidencia	Descripción de la claridad
<i>Auto de calificación de la demanda y Calificación de la contestación de la demanda</i>	<p>Se declara INADMISIBLE la demanda y se concede cinco días de plazo para que lo subsane.</p> <p>En caso de incumplimiento se declara la conclusión del proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En un inicio se declaró inadmisibile la demanda por presentar defectos de forma, los cuales fueron subsanados oportunamente. • Se verifico la legalidad de la pretensión. • Se verifico el interés y legitimidad para obrar. • Se verifico las características y requisitos de la demanda y contestación. • Lo manifestado fue corto y sencillo.
<i>Audiencia de conciliación y - Audiencia de juzgamiento</i>	<p>Las partes no llegan a ningún acuerdo conciliatorio se precisa las pretensiones son materia de juicio El Juez realiza un juzgamiento anticipado de conformada con lo prescrito en el artículo 43° de la Ley N° 29497, solicitando a los abogados realicen un alegato único.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>Acreditación de las partes procesales y abogados, se deja constancia la incomparecencia de la parte demandada se anuncia las reglas de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se identificó e individualizo a las partes procesales. • Se verifico el interés y legitimidad para obrar • Declara nulidad de oficio de la Resolución N° cinco y programa audiencia de conciliación. • Se resolvió pedido la competencia del juzgado. • Declarar fundada la incompetencia por razón de territorio y remite expediente a Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. • La etapa de conciliación se declaró frustrada, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio. • Estableció la existencia de una relación jurídica procesal valida.

	<p>conducta previstas en el artículo 11 de la (NLPT)</p> <p>Etapa de confrontación.</p> <p>El señor Juez concede la palabra a la parte demandante, a través de su abogado hizo una breve exposición oral de las pretensiones demandas.</p> <p>Etapa de actuación probatoria.</p> <p>En esta etapa se precisa las pretensiones demandas, la admisión de los medios probatorios del demandante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fijaron las pretensiones a resolver. 1) Indemnización por despido arbitrario, 2) Pago por tiempo de servicio, 3) Pago por domingos y feriados, 4). Pago por vacaciones no gozadas, 5) Pago por vacaciones truncas, 6) Pago de utilidades, 7) Pago de honorarios profesionales, y 8) Pago de intereses legales. • se pronunció de forma individual por cada una de las pretensiones. • Se valoraron los medios probatorios admitidos.
<p><i>Sentencia de primera instancia</i></p>	<p>Parte expositiva: Presentación de la demanda por despido arbitrario, tiempo de servicios, horas extras, vacaciones no gozadas, y pago de utilidades, El demandante afirma que ingreso a trabajar el 01 de julio del 2008 como obrero y fue despedido arbitrariamente el día 19 de agosto del 2013 que le dieron descanso sin goce de haber, luego le impidieron ingresar a laborar conforme lo acredita con la copia certificada de la denuncia policial y su última remuneración fue de s/. 2463.858 soles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencio la estructura de toda sentencia como la parte expositiva, considerativa y resolutive. • Se identificó e individualizo a las partes procesales • Se empleó una expresión clara, sencilla y de fácil entender. • No se empleó un lenguaje extranjero, como el latín. • Se estableció el objeto y causa de la demanda. • Se detectó y empleo la norma que resolvió la Litis en cuestión. • Se declaró infundado el pago de utilidades concernientes a los años 2,008 al 2012.

	<p>conforme figura en la boleta de pago. Resolución de autos de fecha 25 de setiembre de 2013 se resuelve declarar inadmisible la demanda y se ordena que subsane las omisiones advertidas, dentro de un plazo perentorio y prudencial de tres días por única vez, se admite la demanda citándose a las partes a audiencia de conciliación teniendo por ofrecido los medios probatorios, por resolución se declara la conclusión del proceso y se archiva definitivamente los autos, pero la resolución fue declarada nula de oficio mediante resolución y programándose audiencia de conciliación, se lleva a cabo la audiencia de conciliación en mayo 2015 en la que no se arriba a ningún acuerdo conciliatorio, se determina las pretensiones materia de juicio se declara fundada la excepción de incompetencia por razón de territorio disponiéndose que los autos se remitan al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Con fecha 18 de junio 2015 se admite a trámite la demanda, citándose a las partes a la audiencia de conciliación</p>	
--	--	--

	<p>Parte considerativa:</p> <p>Conforme al artículo 23 de la ley 29497 Nueva ley Procesal del trabajo: 23.1 la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.</p> <p>Según el actor el despido arbitrario ocurrió el 19 de agosto de 2013 fecha en la que la compañía no le dejó ingresar aduciendo que no había dinero para pagarle sus remuneraciones, ingreso a trabajar el 1° de julio de 2008 y el despido arbitrario fue el 19 de agosto 2013, pago de</p> <p>CTS, trabajo 5 años un mes y 19 días no se le cancelo.</p> <p>Domingos y feriados, trabajo 192 domingos se le pago el día ordinario pero no con el 100% como corresponde.</p> <p>Vacaciones no gozadas, durante el record laboral la demandada no le otorgo vacaciones adeudándole durante los cinco años.</p>	
--	--	--

	<p>Vacaciones truncas, al despedirle el 19 de agosto de 2013 sin haberle cancelado las vacaciones truncas, corresponde su pago por el periodo superior a los cinco años de trabajo un mes y 19 días.</p> <p>La empresa demandada. Reconoce algunos hechos expuestos en la demanda sin embargo contradice los montos que viene reclamando</p> <p>Parte resolutive: Fallo Declarando FUNDADA en parte la demanda contra la empresa, ordenado el pago contra el accionante en las sumas de s/. 85,259.00 soles por el concepto de indemnización por despido arbitrario, por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacacione no gozadas y vacaciones truncas, conforme se a detallado en la presente resolución más intereses legales. INFUNDADO el pago de utilidades concernientes a los años 2,008 al 2012.</p> <p>FIJAR LOS COSTOS en el 15% del capital ordenado pagar en sentencia el cinco por ciento a favor del colegio de abogados de la Libertad,</p>	
--	---	--

En segunda instancia		
Resolución	Síntesis de la evidencia	Descripción de la claridad
<i>Calificación de la apelación</i>	El señor Juez concederá apelación, siempre y cuando el escrito cumpla con las formalidades de admisibilidad, en el artículo 367 del Código Procesal Civil, el impugnante no ha cumplido con adjuntar su tasa judicial por apelación, se debe conceder un plazo prudencial a fin que cumpla con subsanar la omisión advertida. Concédase al apelante el plazo de TRES DÍAS a fin de que cumpla con subsanar la omisión advertida, bajo apercibimiento de declararse inadmisibile de plano el recurso de apelación	<ul style="list-style-type: none"> • En un inicio se declaró inadmisibile la apelación por presentar defectos de forma, los cuales fueron subsanados oportunamente. • Se verifico la legalidad de la pretensión. • Se verifico el interés y legitimidad para obrar. • Se verifico la pretensión de la apelación. • Se concede recurso de apelación. • El juez remite el expediente a segunda instancia dentro del plazo de ley.
<i>Resolución de vista de la causa.</i>		<ul style="list-style-type: none"> • Se identificó e individualizo a las partes procesales. • Se corrió traslado con la apelación a la parte demandante. • Se notificó válidamente a las partes para la vista de la causa. • Se verifico el interés y legitimidad para obrar. • se pronunció de forma individual por cada una de las pretensiones, apeladas.

<p><i>Sentencia de segunda instancia</i></p>	<p>Parte expositiva: Pretensión impugnatoria. Primero se declaró fundada la demandas contra la empresa sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones trucas, más intereses legales ordenado el pago de s/. 85,259.00 por dichos conceptos y se fijó los costos del 15% del capital total, más el 56% para el pago del colegio de abogados de la Libertad, más intereses legales. La demandada interpuso recurso de apelación de la sentencia</p> <p>Parte considerativa. Este colegiado considera precisar el recurso de apelación por el principio de limitación el órgano jurisdiccional superior solo puede conocer aquellas pretensiones que han sido objeto de cuestionamiento precisando el error de hecho y derecho en lo que ha ocurrido la sentencia, para resolver el tema este colegiado debe absolver el grado sobre la base de los argumentos impugnados por la demanda ello con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencio la estructura de toda sentencia como la parte expositiva, considerativa y resolutive. • Se identificó e individualizo la parte apelante • Se empleó una expresión clara, sencilla y de fácil entender. • El lenguaje usado tenía formas lingüísticas actuales de fácil comprensión. • Se estableció el objeto y causa de la apelación. • Modificaron el monto del adeudo laboral, por conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones no gozadas y trucas. • Revocaron el extremo que declara fundada la pretensión de pago de domingos y feriados laborados, declarándola infundada.
--	---	---

	<p>Parte resolutive. Confirmaron la sentencia que declaro fundada en parte, contra la empresa sobre indemnización por despido arbitrario y otros. Modificaron el monto de adeudo laboral y en consecuencia ordenaron que la demandada pague al actor s/. 56782.51 por conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones no gozadas y trucas. Declarándola fundada. La confirmaron en los demás que contiene; y lo devolvieron al Juzgado de Santiago de Chuco</p>	
--	--	--

Fuente: expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA-01.

Lectura. En el cuadro 2, se observa el contenido de la síntesis descriptiva de las resoluciones observadas, y lo que entiende luego de su lectura.

Cuadro 3. Respecto del tercer objetivo: de la pertinencia de los medios probatorios

Medio probatorio	Nombre específico	Descripción de la pertinencia
Documento	Copia certificada de denuncia policial, de fecha 19 de agosto de 2013.	En este documento se verificó que el demandante acredita que el día 19 de agosto a horas 07:00 cuando llegó a trabajar de manera normal a la minera, el área de recursos humanos representada por la señorita U, le comunicó que la empresa no les iba a poder pagar el mes de julio y el presente mes por baja producción, no permitiéndoles el ingreso a su centro de trabajo a pesar de ser personal estable.
	Boleta de pago	En este documento se verificó que el demandante acredita la relación laboral con la empresa demandada, desempeñando labores de obrero - minero de tajo abierto, también se acreditó su última remuneración fue la suma de S/.2, 463.85, acredita el vínculo laboral con la demandada, así como también acredita la fecha de ingreso a trabajar.
	Cartas de pago	En este documento se verificó que el demandando acredita que cumplió con pagar los periodos: noviembre 2008 a abril 2009, mayo a octubre 2009, noviembre 2010 a abril 2011 y mayo a noviembre de 2011 que pago a CTS y sólo se adeuda s/.6,902.79.

Fuente: expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA-01.

Lectura. En el cuadro 3, se observa que los medios probatorios incorporados en el proceso.

- **Cuadro 4. Respecto del cuarto objetivo: de la calificación jurídica de los hechos**

Supuesto fáctico	Nombre de la pretensión	Supuesto normativo
<p>Los hechos el demandante sostuvo que ingresó a prestar servicios el 01 de julio de 2008 como obrero, siendo despedido arbitrariamente el día 19 de agosto de 2013 que le dieron descanso sin goce de haber y luego le impidieron ingresar a laborar, conforme lo acredita con la copia certificada de denuncia policial, su última remuneración fue la suma de S/.2, 463.85, conforme figura en su boleta de pago. Afirma que su despido se realizó de manera arbitraria.</p> <p>La demandada B debidamente representada por C se apersona al proceso contesta la demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio. y refiere:</p> <p>Sobre el tiempo a liquidar para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo, contradecimos que el actor haya laborado hasta el 18 de agosto de 2013, lo cual es falso, pues laboró hasta el 01 de julio de 2013, al no haber existido remuneración a partir del 01 de julio no puede haber compensación por tiempo de servicios, dicho extremo no resulta amparable.</p> <p>Sobre la CTS, se adeuda la suma de s/.6, 902.79 por concepto de CTS, pues cumplió con pagar los periodos: noviembre 2008 a abril 2009, mayo a octubre 2009,</p>	<p>Indemnización por despido arbitrario, pago por tiempo de servicios, horas extras, vacaciones no gozadas y pago de utilidades y reconocimiento de honorarios equivalente al 20% del monto que se está peticionando en la de manda, más el pago de intereses legales</p>	<p>La calificación jurídica se realizó como un proceso laboral ordinario de conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 Título II Procesos Laborales Capítulo I Proceso Ordinario Laboral, artículos 42° al 47°. (También se fundamentó en normas específicas para determina el despido arbitrario y el pago de beneficios laborales véase el anexo 1).</p> <p>El artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por el cual, para que proceda el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, en el artículo 31° del referido cuerpo legal. En consecuencia,</p>

<p>noviembre 2010 a abril 2011 y mayo a noviembre de 2011, conforme lo acredita con las cartas de pago que adjunta al escrito de contestación de demanda de fecha 19 de mayo de 2015. Respecto a los domingos y feriados, el actor pretende que le abone el pago de los domingos y feriados que refiere haber realizado, pero no acredita con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente le correspondía laborar, por ello no corresponde efectuar pago alguno por dicho concepto.</p> <p>Respecto al pago de utilidades, no ha tenido utilidades que repartir respecto de los años 2011, 2012 y 2013, conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de dichos años.</p>		<p>el cese del demandante se realizó sin haber seguido el procedimiento pre establecido por el artículo 31° del D.S.003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728.</p>
--	--	--

Fuente: expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA-01.

Lectura. En el cuadro 4, se observa los hechos que sirvieron de base para la calificación jurídica, y la norma sustantiva seleccionada para su aplicación.

5.2. Análisis de resultados

- **Respecto al cumplimiento de plazos**

De los actos de la parte demandante: Uno de los requisitos para entablar una demanda por despido arbitrario es que se interponga en el plazo de 30 días desde la fecha que ocurrieron los hechos de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728. Artículo 74.- El plazo para accionar judicialmente es de treinta (30) días naturales de producido el hecho. Lo que evidencia que si se cumplió el plazo establecido en razón que la demanda planteo la demanda antes del vencimiento de los 30 días. La demanda en su oportunidad se declarada inadmisibles y se le otorgo un plazo de 5 días a la accionante para que se subsane la demanda, la subsanación se realizó en el plazo de ley, lo que se evidencia el cumplimiento del plazo.

De los actos de la parte demandada: La parte demandada fue emplazada con la demanda en su contra sobre indemnización por despido arbitrario, pago por tiempo de servicios, horas extras, vacaciones no gozadas y pago de utilidades y reconocimiento de honorarios equivalente al 20% del monto que se está peticionando en la de manda, más el pago de intereses legales, contestando la demanda conforme a la exigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497, esto fue en la audiencia de conciliación la misma que fue admitida por el juzgado y se tiene por contestada la demanda al cumplir los requisitos y anexos exigidos por ley, esto evidencia de forma clara que cumplió con contestar la demanda dentro del plazo legal.

Con respecto a la apelación de la sentencia, fue la parte demandada quien presentó el recurso de apelación, previamente fueron notificados válidamente las artes del proceso con la sentencia materia de apelación, se evidencia que la apelación se planteó dentro del plazo de los 5 días como se exige en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 artículo 32° señala que: El plazo 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. Plazo que si fue cumplido por la demandada siendo así se admitió la apelación.

De los actos del juez: La demanda fue presentada el dos de Setiembre del 2013 y la primera calificación que resulto inadmisibile fue el veinticinco de Setiembre del 2013, lo que ha transcurrido 16 días hábiles de esta primera calificación. La segunda calificación, tuvo como base para el cómputo de plazo la presentación del escrito de subsanación de omisiones esto fue el diez de octubre del 2013 y el auto de calificación de la demanda se emitió el veintidós de octubre del 2013, transcurriendo un plazo de ocho días hábiles. Por lo expuesto se verifica que el órgano judicial no cumplió con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 17 señala que la admisión de la demanda, El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida.

La contestación de la demanda si se realizó dentro del plazo de ley. Pero la etapa de conciliación y de juzgamiento, no se realizaron en la fecha programada se reprogramo en varias oportunidades por lo que no se cumple con lo señalado la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 42.- señala que: la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de admitida la demanda, específicamente no se cumple la etapa de conciliación en razón que se citó para audiencia de conciliación para día nueve de setiembre del año dos mil catorce. La etapa conciliatoria se frustró las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, el juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Plazo que no se cumplió porque el juzgado programo audiencia de juzgamiento en un plazo mayor a los 30 días señalados en la ley.

En segunda instancia el juzgado mediante resolución N° dieciséis – autos fecha: 26 de mayo de 2016 Reprogramar audiencia de vista de la causa para el día viernes siete de abril del año dos mil diecisiete, no cumpliéndose el plazo señalado

en el artículo 33° de la Ley 29497 señala en el literal a) que: dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Evidente mente trascurrió plazo excesivo a lo señalado en la ley antes descrita esto de por si vulnera el plazo legal, esto también se debe a la excesiva carga laboral, en razón que tienen que ver agenda libre para poder llevar acabo la audiencia correspondiente, problema que se evidencia en el distrito judicial de la libertad al no cumplir los plazos procesales los magistrados.

- **Respecto a la claridad de las resoluciones**

La claridad de una resolución judicial supone, que no solo el fallo sino también los fundamentos y las demás partes esenciales de la decisión lleguen a ser razonablemente comprendidos por el justiciable. Esto les permitirá adoptar una decisión mejor informada y consciente sobre el destino del proceso (Gómez, 2018). Partido de esta definición en el caso concreto los resultados revelan respecto a la claridad del auto de calificación y admisión de la demanda se puede evidenciar que si hubo claridad. También se evidencia claridad en las resoluciones emitidas por el juzgado de primera y segunda instancia como en la resolución de citación a conciliación, la resolución de citación juzgamiento, así como también de la resolución donde se señala fecha para la vista de la causa; se puede evidenciar que si hubo claridad, se emplea un lenguaje sencillo fácil de comprender, no se utilizó tecnicismo ni mucho menos un lenguaje extranjero

En cuanto a la resolución de sentencia en primera y segunda instancia se evidencia claridad en hechos como en el derecho se precisa de forma minuciosa y detallada cada fundamento de hecho y las normas sustantivas y procesales, para fundamentar las pretensiones de las partes llámese demandante y demandado, también motivan la parte considerativa especificando los medios probatorios que acreditan los hechos abocados por los justiciables, ambas sentencias tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive, tienen un correlato coherente y de fácil comprensión.

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

La parte demandante presento sus medios probatorios documentales consistentes en, *copia certificada de denuncia policial*, con la que se acredita la fecha del despido arbitrario y Boletas de pago del demandante donde se acredita el vínculo laboral con la demandada, así como también acredita la fecha de ingreso a trabajar, la subordinación, la remuneración y la labor que realizaba.

La parte demandada presento sus medios probatorios documentales consistentes en. Cartas de pago, con la que acredita pues cumplió con pagar los periodos: noviembre 2008 a abril 2009, mayo a octubre 2009, noviembre 2010 a abril 2011 y mayo a noviembre de 2011 que pago a CTS y sólo se adeuda s/.6,902.79.

Dichas pruebas resultaron de trascendental importancia para resolver la controversia jurídica, introducir, veracidad y convicción al juez de la causa, para que resuelva a favor de la parte demandante.

- **Respecto a la calificación jurídica de los hechos**

Del análisis de los resultados se evidencia que: todo el proceso se tramito como un proceso laboral ordinario de conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 Título II Procesos Laborales Capítulo I Proceso Ordinario Laboral, artículos 42° al 47°. (También se fundamentó en normas específicas para determina el despido arbitrario y el pago de beneficios laborales véase el anexo 1).

También la calificación jurídica de los hechos se fundamentaron en el artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por el cual precisa en forma resumida, para que proceda el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, lo que incumplió el demandado, igualmente en el artículo 31° del referido cuerpo legal. En consecuencia, el cese del demandante se realizó sin haber seguido el procedimiento pre establecido por el artículo 31° del D.S.003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728.

VI. CONCLUSIONES

El trabajo de investigación comprende la revisión de un proceso judicial, con un propósito específico, en este caso fue: Determinar las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA -01, perteneciente al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco, Distrito Judicial de La Libertad, Perú. 2020 y luego de aplicar la metodología, se obtuvo los resultados; todos ellos relacionados con: 1) los plazos, 2) claridad en las resoluciones 3) pertinencia de los medios probatorios y 4) la calificación jurídica de los hechos. Respecto de los cuales las conclusiones son:

1. Del cumplimiento de plazos en los actos procesales

Respecto a los plazos se concluye que si cumplió con los plazos y actos procesales en razón que se planteó la demanda de despido arbitrario y pago de beneficios laborales en el plazo de 30 días con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728. Artículo 74° El plazo para accionar judicialmente es de treinta (30) días naturales de producido el hecho, es decir el despido. La demanda en su oportunidad se declarada inadmisibles y se le otorgo un plazo de 5 días para que se subsane, la subsanación se realizó en el plazo de ley, siendo así se evidencia el cumplimiento del plazo procesales. También la parte demandada cumplió con contestarla demanda y demás actos procesales dentro de los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497.

Con respecto a la apelación de la sentencia, se concluye que también se cumple con el plazo legal, la parte demandada quien presentó el recurso de apelación, previamente fueron notificados válidamente con la sentencia materia de apelación, se evidencia que la apelación se planteó dentro del plazo de los 5 días como se exige en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 artículo 32° señala que: El plazo 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. Plazo que si fue cumplido por la demandada siendo así se admitió la apelación.

Respecto al cumplimiento de plazos en los actos procesales por parte del juez, se concluye que no cumplió con los plazos procesales estipulados en la ley, en razón que la demanda fue presentada el dos de Setiembre del 2013 y la primera calificación que

resultado inadmisibles fue el veinticinco de Setiembre del 2013, lo que ha transcurrido 16 días lo correcto era que se califique en el plazo de 5 días hábiles de recibida la demanda. Por lo expuesto se verifica que el órgano judicial no cumplió con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, en el Artículo 17 señala que el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Lo que no se cumplió en el presente caso.

Igualmente se concluye que el juez no cumplió con los plazos procesales estipulados en la ley, específicamente en la etapa de conciliación y de juzgamiento, no cumple con los plazos señalados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497. Artículo 42.- señala que: la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de admitida la demanda, específicamente no se cumple la etapa de conciliación en razón que se citó para audiencia de conciliación para día nueve de setiembre del año dos mil catorce, transcurrido el plazo legal en exceso. La etapa conciliatoria se frustró las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, el juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Plazo que no se cumplió porque el juzgado programó audiencia de juzgamiento en un plazo mayor a los 30 días señalados en la ley.

Asimismo en segunda instancia el juzgado mediante resolución N° dieciséis – autos fecha: 26 de mayo de 2016 Reprogramar audiencia de vista de la causa para el día viernes siete de abril del año dos mil diecisiete, no cumpliéndose el plazo señalado en el artículo 33° de la Ley 29497 señala en el literal a) que: dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Evidente mente transcurrió plazo excesivo a lo señalado en la ley vulnera el plazo legal, esto también se debe a la excesiva carga laboral, en razón que tienen que ver agenda libre para poder llevar a cabo la audiencia correspondiente, problema que se evidencia en el distrito judicial de la libertad al no cumplir los plazos procesales los magistrados.

2. Claridad de las resoluciones

Se llegó a la conclusión que las resoluciones emitidas por el juzgado de primera y segunda instancia si cumplen la claridad de las resoluciones judiciales, el auto admisorio de la demanda, de la resolución de citación a conciliación, la resolución de citación juzgamiento, así como también de la resolución donde se señala fecha para la vista de la causa; se puede evidenciar que si hubo claridad, se emplea un lenguaje sencillo fácil de comprender, no se utilizó tecnicismo ni mucho menos un lenguaje extranjero.

la sentencia tanto en los hechos como en el derecho se precisa de forma minuciosa y detallada cada fundamento de hecho y las normas sustantivas y procesales, para fundamentar las pretensiones de las partes llámese demandante y demandado, también motivan la parte considerativa especificando los medios probatorios que acreditan los hechos abocados por los justiciables, ambas sentencias tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive, tienen un correlato coherente y de fácil comprensión siendo las sentencia de primera y segunda instancia claras y motivadas.

En cuanto a la resolución de sentencia en primera y segunda instancia, se concluye que el lenguaje empleado tenía formas lingüísticas actuales de fácil comprensión, evitándose el uso de palabras extranjeras como el latín. Se puede señalar que la sentencia cumplió su objetivo de poner fin a la controversia de forma clara hasta cierto punto. Se evidencia claridad en hechos como en el derecho se precisa de forma minuciosa y detallada cada fundamento de hecho y las normas sustantivas y procesales que motivaron la decisión, para fundamentar las pretensiones de las partes llámese demandante y demandado, también motivan la parte considerativa especificando los medios probatorios que acreditan los hechos abocados por los justiciables, ambas sentencias tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive, tienen un correlato coherente y de fácil comprensión.

3. De la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada

Se llegó a la conclusión que el hecho demandado esto fue indemnización por despido arbitrario se acredito con el medios probatorios consistente en copia certificada de

denuncia policial donde se acreditó la fecha del despido, igualmente mediante el medios probatorios documental consistente en boletas de pago del demandante se acredita el vínculo laboral con la demandada, así como también acredita la fecha de ingreso a trabajar, la subordinación, la remuneración que percibía, y la labor que realizaba.

Igualmente el medio probatorio documental consistente en: cartas de pago, la parte demandada el hecho específico que demostró fue el pago parcial de la compensación por tiempo de servicio desde noviembre 2008 hasta noviembre de 2011, probo que sólo se adeudaba la cantidad de S/.6,902.79.

4. De la calificación jurídica de los hechos

La calificación jurídica a lo largo de todo el proceso se fundamentó en proceso laboral ordinario de conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 Título II Procesos Laborales Capítulo I Proceso Ordinario Laboral, artículos 42° al 47°.

Con respecto a los hechos descritos estos han sido detallados de manera precisa por escrito y han sido repetidos por la parte demandante en sus alegatos orales; siendo que los mismos encuentran plena coincidencia en la manera como la demandada incumplió las normas preestablecidas en el artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por el cual, para que proceda el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, causa justa que como puede evidenciarse de la copia certificada de denuncia policial (fs.06/07) no se encuentra contemplada en la ley, además la demandada no cumplió con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31° del referido cuerpo legal. En consecuencia, el cese del demandante se realizó sin haber seguido el procedimiento pre establecido por el artículo 31° del D.S.003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728.

Cabe precisar que, de las conclusiones extraídas con respecto a la hipótesis, no se cumplieron en lo que respecta; al cumplimiento de los plazos de parte del órgano judicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Álvarez, V. (2008). Derecho Procesal del Trabajo. (Sin edición). Lima, Perú: Jurídicas
- Anacleto, G. (2015). Manual de derecho al trabajo. (Sin edición). Lima, Perú: lex & JURIS.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Arévalo, J. (2016). Tratado de derecho laboral. (1ra edición). Lima, Perú: Instituto Pacifico.
- Auris, F. Arévalo, J. & Toledo, M. (2018). Summa laboral. Individual, Colectivo, Procesal Público, Previsional. Toda la jurisprudencia laboral vinculante, relevante y actual en un solo volumen. (1ra. Ed.). Lima – Perú: Editorial Nomos & Thesis E.I.R.L.
- Blanco, V. (2013). La Valoración de la Prueba. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Cabel, J. (2016). “La motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado constitucional”. Recuperado de: <http://legis.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>
- Campos, E. (2017). Administración de justicia en Perú tema: aumento de presupuesto al Poder Judicial. Recuperado de: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-aumento-presupuesto-al-poder-judicial-61536.aspx>.

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

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

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

Expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01. Juzgado Mixto de Santiago de Chuco, Distrito Judicial de La Libertad. Perú

Garavito, S. (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016 (Tesis para obtener Título de Abogada Universidad Cesar Vallejo).

Gómez, F. (2018). Derecho del trabajo Nuevas ley procesal del trabajo, ley 29497. (5ta ed.). Lima Perú: San Marcos.

García, M. (2010). Cómo se están aplicando los principios laborales en Perú (1ra Ed.) Lima – Perú: Gaceta Jurídica.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill

Huamán, E. (2011). Los principios procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Sin. Ed). Lima – Perú: Gaceta Jurídica.

Infantes, G. (2012). Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador. (Sin edición). Lima, Perú: Pacífico Editores.

- Jara, J. (2017). El periodo de prueba laboral en el Perú. (Primera edición). Lima, Perú: Lex & Iuris.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud*
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Neil, P. (2019). “El Poder Judicial ya maneja más de 107,000 expedientes electrónicos” recuperado de: <https://www.elperuano.pe/noticia-el-poder-judicial-ya-maneja-mas-107000-expedientes-electronicos-81966.aspx>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ortiz, E. (2018). Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/>
- Paredes, P. (s.f). La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral). Recuperado de: <file:///C:/Users/HOME/Desktop/LIBROS/NUEVA%20LEY%20PROCESAL%20DEL%20TRABAJO%20%20No%2029497/01%20-%20DOCTRINA/02%20-%20TEXTOS%20PDF/LA%20ORALIDAD%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL%20PERUANO%20-%20Paul%20Paredes.pdf>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2012). Definición de sentencia, recuperado de: <https://definicion.de/sentencia/>
- Potozén, B (2011). Los medios impugnatorios en la Ley Procesal del Trabajo. Diplomado de Alta Especialización en Derecho Procesal Laboral Corte Superior de Justicia de Junín (Tarma).
- Pulla, R. (2016). El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección”, (Monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciado en Ciencias

- Políticas y Sociales). Universidad de Cuenca Facultad de Jurisprudencia, Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25236/1/tesis.pdf>
- Puente, P. (2015). Los principios en la Nueva Ley de procesal de Trabajo N° 29497. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Rioja, A. (2017). La pretensión como elemento de la demanda civil. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de HYPERLINK "<http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-tainvestigacion/>
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. México. LIMUSA
- Toyama, J. (2013). Guía Laboral 2013. (Sin edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). Línea de investigación: “Tendencias de las instituciones jurídicas” – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH – Católica - Del 14 de noviembre del 2019. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Valderrama, L. Navarrete, A. Díaz, K. Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). Diccionario del régimen laboral Peruano enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencia. (1ra ed.). Lima Perú, Gaceta Jurídica.

ANEXOS

Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

JUZGADO MIXTO DE SANTIAGO DE CHUCO

PODER JUDICIAL

EXPEDIENTE N° : 98-2015-0-1609-JR-LA-01

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTRO

SECRETARIO : C

JUEZ : D

SENTENCIA

RESOLUCION NUMERO: DOCE

Trujillo, diez de marzo del año dos mil dieciséis.-

I. PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión:

El demandante demanda indemnización por despido arbitrario, pago por tiempo de servicios, horas extras, vacaciones no gozadas y pago de utilidades y reconocimiento de honorarios equivalente al 20% del monto que se está

peticionando en la demanda, más el pago de intereses legales.

Argumentos del Demandante:

El demandante afirma que ingresó a prestar servicios el 01 de julio de 2008 como obrero, siendo despedido arbitrariamente el día 19 de agosto de 2013 que le dieron descanso sin goce de haber y luego le impidieron ingresar a laborar, conforme lo acredita con la copia certificada de denuncia policial (fs.6/7), su última remuneración fue la suma de S/.2, 463.85, conforme figura en su boleta de pago (fs.05). Afirma que su despido se realizó de manera arbitraria.

Resulta de autos, que por resolución número uno de fecha 25 de setiembre de 2013 (fs.17/18)), se resuelve declarar **inadmisible** la demanda, y se ordena se subsane las omisiones advertidas.

Mediante escrito de fecha 10 de octubre de 2013 (fs.23/31), se subsana las omisiones advertidas.

Por resolución número dos de fecha veintidósde octubre de 2013 (fs.32/33), se resuelve otorgar por única vez y de manera excepcional, un plazo perentorio y prudencial de tres días a fin que subsane los defectos advertidos.

Subsanada la omisión mediante escrito de (fs.38/46), se **admite** la demanda de Indemnización por Despido arbitrario y otros mediante resolución número tres de fecha dos de diciembre de 2013 (fs.47/48), citándose a las partes a audiencia de conciliación, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios que se indican.

Por resolución número cinco de fecha 22 de diciembre de 2014 (fs.58), se declara la conclusión del proceso y se archiva definitivamente los autos, resolución que fue declarada nula de oficio mediante resolución número seis (fs.67/68), programándose audiencia de conciliación.

Contestación de demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio (fs.127/133):

La demandada B debidamente representada por C se apersona al proceso contesta la demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio.

Audiencia de Conciliación (fs.134/135):

Se lleva a cabo la audiencia de conciliación con fecha diecinueve de mayo de 2015, en la que no se arriba a acuerdo conciliatorio alguno, se determina las pretensiones materia de juicio, se declara fundada la excepción de incompetencia por razón del territorio, disponiéndose que los autos se remitan al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco (136/138).

Trámite en la sede del Juzgado Mixto de Santiago de Chuco:

Resulta de autos, que por resolución número nueve de fecha 18 junio de 2015 (fs. 159/160)), **se admite a trámite** la demanda, se tienen por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las partes a la audiencia de conciliación.

Mediante escrito (fs.171/175), la Compañía Minera B **contesta la demanda**, y refiere:

Sobre el tiempo a liquidar para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo, contradecimos que el actor haya laborado hasta el 18 de agosto de 2013, lo cual es falso, pues laboró hasta el 01 de julio de 2013, al no haber existido remuneración a partir del 01 de julio no puede haber compensación por tiempo de servicios, dicho extremo no resulta amparable.

Sobre la CTS, se adeuda la suma de s/.6, 902.79 por concepto de CTS, pues

cumplió con pagar los periodos: noviembre 2008 a abril 2009, mayo a octubre 2009, noviembre 2010 a abril 2011 y mayo a noviembre de 2011, conforme lo acredita con las cartas de pago que adjunta al escrito de contestación de demanda de fecha 19 de mayo de 2015, teniéndose presente los anexos 1-D.

Respecto a los domingos y feriados, el actor pretende que le abone el pago de los domingos y feriados que refiere haber realizado, pero no acredita con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente le correspondía laborar, por ello no corresponde efectuar pago alguno por dicho concepto.

Respecto al pago de utilidades, no ha tenido utilidades que repartir respecto de los años 2011, 2012 y 2013, conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de dichos años.

Solicita tener por contestada la demanda en los términos que se indican.

Audiencia de Conciliación (fs.176/177):

Según acta de registro de audiencia de conciliación de fecha 5 de agosto del año 2015 (fs.175/177), las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio determinándose las pretensiones a resolver:

1. Indemnización por despido arbitrario
2. Pago por tiempo de servicio
3. Pago por domingos y feriados
4. Pago por vacaciones no gozadas
5. Pago por vacaciones trucas
6. Pago de utilidades

7. Pago de honorarios profesionales

8. Pago de intereses legales

Audiencia de Juzgamiento (fs. 258/260)

La audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en un primer momento el día diecisiete de setiembre del año dos mil quince (fs.181/182), la misma que se declaró nula mediante resolución número diez de fecha cuatro de noviembre de dos mil quince (fs.254), llevándose a cabo la audiencia de juzgamiento el día 06 de enero del año 2016 (fs.258/260), y según audio que se encuentra registrado en el sistema informático con la participación del demandante y su abogado sin la concurrencia de la parte demandada.

Se actuaron las pruebas, se concedieron los alegatos y estado el señor Juez se reservó el fallo de la sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO. - Conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del

Trabajo: *23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: (...) 23.3*

*Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido; c) **La existencia del daño alegado;** 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe **al demandado** que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el*

cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido (...). El artículo 37 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°

*728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone: **Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos."***

SEGUNDO. - Según el actor, (3'25") el despido arbitrario ocurrió, el 19 de agosto de 2013, fecha en que la Compañía minera no lo dejó ingresar aduciendo que no había dinero para pagar sus remuneraciones, conforme consta en la constancia que corre en autos, él tenía más de un año trabajando, ingresaron a trabajar el 1° de julio de 2008 y el despido arbitrario se produjo el 19 de agosto de 2013.

Respecto al pago de la CTS, (4'53"), trabajó 05 años un mes y 19 días, de los cuales, no se le canceló la CTS, por ello solicita su pago.

Domingos y feriados, (5'2 9") trabajó un promedio de 38 domingos, los primeros de cada mes y 6 feriados anuales, en total trabajó un promedio de 192 domingos y 30 feriados. Se le pagó el día ordinario, pero no con el incremento del 100% como corresponde.

Vacaciones no gozadas, (5'54") durante todo el record laboral, la demandada no le otorgó vacaciones, adeudándole vacaciones no gozadas durante cinco años.

Respecto a las vacaciones truncas, (6'18") al haber sido despedido con fecha 19 de agosto de 2013, sin haberle cancelado las vacaciones truncas, corresponde su pago por el periodo superior a los cinco años de trabajo: un mes y 19 días, reconociéndole el pago por vacaciones truncas.

El pago de utilidades, (6'30"), la demandada obtuvo cuantiosas utilidades durante los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, sin embargo, no se le pagó las utilidades como corresponde.

TERCERO.- La **empresa demandada**; por su parte (fs.171/175), reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo contradice los montos que viene reclamando, pues por CTS, sólo se adeuda s/.6,902.79, respecto a domingos y feriados, se entenderá otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado en días no laborables (domingos y feriados), aún sin autorización expresa del empleador, es decir, el trabajador es quien tiene que acreditar haber laborado en días no laborables no le corresponde pago alguno.

Respecto a las utilidades, la empresa no ha tenido utilidades que repartir en los años 2011, 2012 y 2013 conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de los años mencionados.

CUARTO. - En autos obran los siguientes medios de prueba presentados por las partes:

1. Boleta de pago del demandante (fs.05), donde se acredita la relación laboral con la empresa demandada, desempeñando labores de obrero - minero de tajo abierto.
2. Copia certificada de denuncia policial (fs.06/07), de fecha 19 de agosto de 2013, por el que se acredita que el día 19 de agosto a horas 07:00 cuando llegó a trabajar de manera normal a la minera, el área de recursos humanos representada por la señorita Leodith Ureta, le comunicó que la empresa no les iba a poder pagar el mes de julio y el presente mes por baja producción, no permitiéndoles el ingreso a su centro de trabajo a pesar de ser personal estable.

QUINTO. - Con respecto a los hechos descritos estos han sido detallados de manera precisa por escrito y han sido repetidos por la parte demandante en sus alegatos orales; siendo que los mismos encuentran plena coincidencia en la manera como la demandada incumplió las normas preestablecidas en el artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por el cual, para que proceda el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, causa justa que como puede evidenciarse de la copia certificada de denuncia policial (fs.06/07) no se encuentra contemplada en la ley, además la demandada no ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31° del referido cuerpo legal. En consecuencia, el cese del demandante se realizó sin haber seguido el procedimiento pre establecido por el artículo 31° del D.S.003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728; en consecuencia corresponde ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario, pues finalmente como ha quedado evidenciado la demandada obligó al demandante a cesar en sus labores sin procedimiento previo; no se acredita que hubo procedimiento en la autoridad administrativa de trabajo que indique que la empresa estaba en dificultades de producción, correspondiéndole entonces el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario:

REMUNERACION INDEMNIZATORIA:

S/.2,926.00remuneración computable

S/.1.463.00media remuneración computable

S/.4,389.00

TIEMPO LABORADO:

4.389 x 5 años = 21,945

$$4.389 \times 1 \text{ mes} = 369$$

$$\underline{4,389 \times 19 \text{ días}} = 231$$

IDA S/. 22,545.00

SEXTO. - En lo relativo a la **compensación por tiempo de servicios**; concepto que tampoco le ha sido cancelado por el record laboral demandado, conforme al artículo 21° del Decreto Supremo N°001-97- TR, para tal efecto, establecemos como remuneración computable para el cálculo de este concepto, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador ya sea en dinero o especie, por lo que siendo así, se dispondrá su depósito en una suma aproximada de:

Remuneración computable: S/. 2,926.00

Tiempo laborado:

$$S/. 2,926 \times 5 \text{ años} = S/. 14,630.00$$

$$S/. 2,926 \times 1 \text{ mes} = S/. 244.00$$

$$S/. 2,926 \times 19 \text{ días} = \underline{S/.154.00}$$

Compensación por tiempo de servicios: **S/. 15,028.00**

SEPTIMO.- Referente a las **vacaciones no gozadas y truncas**; Sobre el derecho de percibir vacaciones anuales, las disposiciones contenidas en los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo 713 y el artículo 16° de su Reglamento, Decreto Supremo N°012-92- TR, sobre el derecho a percibir vacaciones anuales, en la cual establece que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquieran el derecho, percibirán: a) una remuneración por el trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) una indemnización de una remuneración por no haber disfrutado el descanso. Asimismo, el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral del año

1999, establece, que en caso de haberse producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha del cese; de manera que, se debe tener en cuenta la remuneración mensual percibida en la actualidad, en ese sentido, teniéndose en cuenta que la entidad demandada no le otorgó vacaciones al actor, y al haber sido despedido con fecha 19 de agosto de 2013, sin cancelarle las vacaciones truncas, corresponde su pago por el periodo superior a los 5 años: 1 mes y 19 días de trabajo, por ende le corresponde el pago por vacaciones truncas, en ese sentido se procede a liquidar:

Remuneración ordinaria: s/. 2926.00

Vacaciones no gozadas: 5 años

$$s/.2926.00 \times 5 \text{ años} = 14,630.00$$

Indemnización por el no disfrute de vacaciones: s/. 14,630.00

Deuda por vacaciones: s/. 14,630.00 x 2 = **s/. 29,260.00**

Vacaciones truncas:

- 01 mes..... s/. 244.00

- 19 días..... s/. 154.00

VACACIONES TRUNCAS..... s/. 398.00

OCTAVO.- En lo referente a la remuneración por domingos y feriados, el actor laboró un promedio de 192 domingos y 30 feriados, reconociendo el actor en su escrito de demanda que se le pagó el día ordinario, pero no con el incremento del 100%, en ese sentido, también se debe amparar dicho extremo procediéndose a liquidar:

Domingos	s/.	feriados	s/.
192	83.00	30	83.00

Adeudos por Domingos y feriados: S/. 18. 426.00

NOVENO. - En relación al reclamo del **pago de utilidades**, por el período laborado que comprende desde el ejercicio económico 2008 hasta el año 2013; se debe precisar que según la documentación obrante de fs. 85 a fs.125, conforme a la declaración jurada del impuesto a la renta, no se ha obtenido pérdida, tributaria en consecuencia este extremo de la pretensión resulta infundada, de acuerdo con el Decreto Legislativo N°892.

DÉCIMO.- Respecto a los intereses legales, debe ordenarse su pago en ejecución de sentencia. De igual forma se fijan los costos en el monto del 15% del capital ordenado pagar por esta sentencia, teniendo en cuenta las nuevas técnicas de litigación oral, de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a tenor de lo prescrito por el artículo 411° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso; debiendo presentar el señor abogado documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan, a fin de poder hacer efectivo el cobro de los costos; según lo establecido en el artículo 418° del Código Procesal Civil. Las Costas se fijan en los gastos que han irrogado las tasas judiciales y cédulas de notificación.

3. PARTE RESOLUTIVA

FALLO Declarando:

- 1. FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **A** contra **LA COMPAÑÍA MINERA B**

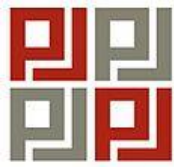
Ordenando el pago a favor del accionante en las sumas de **S/. 85,259.00**

(OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE NUEVOS SOLES) por el concepto indemnización por despido arbitrario, por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, conforme se ha detallado en la presente resolución, más intereses legales.

2.- INFUNDADO el pago de utilidades concernientes a los años 2,008 al 2012.

4.- FIJAR LOS COSTOS en el 15% del capital ordenado pagar en sentencia, más el cinco por ciento de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad; más intereses legales. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.

Consentida que sea esta resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
SALA ESPECIALIZADA LABORAL

PODER JUDICIAL

EXPEDIENTE N° : 00285-2016-1601-SP-LA-02
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y
OTROS

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISIETE.-

Trujillo, siete de abril
de dos mil diecisiete.

VISTOS.- En audiencia pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

Es objeto de impugnación la **Sentencia (Resolución Número DOCE su fecha 10 de marzo de 2016, de fojas 266-274** que declaró **FUNDADA** la demanda interpuesta por A contra **COMPAÑÍA MINERA B**, sobre Indemnización por Despido Arbitrario, compensación por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones no gozadas y vacaciones truncas, más intereses legales. **INFUNDADA** las utilidades; ordenado el

pago de S/.85,259.00 por dichos conceptos; y fijó los costos en 15% del capital total, más el 5% de este monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad, más los intereses legales.

1. La **DEMANDADA**, mediante escrito de fojas 277-282, interpuso recurso de apelación de la sentencia fundamentando su pretensión impugnatoria en lo siguiente:

- a) Debe considerarse la **Remuneración computable**, como base del cálculo de los beneficios sociales amparados, la suma de S/.2,100.00.
- b) Respecto a la **indemnización por despido arbitrario**, es de tener en cuenta que no ha existido despido arbitrario, sino que la empresa contaba con bajos recursos económicos y no tenía ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores, es por ello que se desistió de los servicios del demandante; sin perjuicio que la suma mandada a pagar como concepto de indemnización resulta ser exorbitante.
- c) **Sobre la CTS**, el actor ha laborado únicamente hasta el 01 de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores y paralelamente el no pago de remuneración; siendo que, el adeudo de CTS asciende únicamente a S/.6,902.79, pues se ha cumplido con pagar en determinados periodos. Por lo cual se debió cursar oficio al banco para liberar dicho concepto, y que el actor debió requerir a la demandada la carta de liberación de CTS.
- d) **Respecto a los domingos y feriados**, es de señalar que el trabajador tenía un régimen especial, esto es una jornada atípica, lo que lo obligaba a trabajar domingos y feriados.

II. CONSIDERANDOS:

1. Antes de resolver las pretensiones materia de la alzada, este Colegiado considera necesario precisar que el recurso de apelación se rige por el principio de limitación, lo que significa, que el órgano jurisdiccional superior sólo puede conocer aquellas pretensiones que han sido objeto de cuestionamiento y precisado el error de hecho y derecho en que ha incurrido la sentencia, siendo que las pretensiones impugnatorias determinan los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema; siendo así, este Colegiado debe absolver el grado sobre la base de los argumentos

impugnatorios vertidos por la demandada en su escrito impugnatorio; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil - en adelante CPC -, de aplicación supletoria al proceso laboral.

2. Aspectos consentidos de la sentencia de primera instancia:

La decisión del A quo de: **i)** Declarar Infundada la demanda en el extremo del Pago de Utilidades; **ii)** Fijar los costos en el 15% de la suma ordenada a pagar; al no haber sido materia de cuestionamiento conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CPC, ha quedado consentido, estando impedido por tanto este Colegiado de emitir pronunciamiento respecto de dichos extremos, en atención al principio de limitación de la apelación; por lo que, debe entenderse que respecto de los puntos antes señalados ha operado la cosa juzgada, de conformidad con lo prescrito en el numeral 2 del artículo 123 del CPC.

3. Delimitación de la controversia:

A efectos de resolver la presente litis, corresponde disgregar aquellos aspectos que son materia de cuestionamiento en el caso de autos: **i)** Determinar si corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario; **ii)** Determinar la remuneración computable para el cálculo de los beneficios demandados, **iii)** Determinar si corresponde el pago de CTS; y, **iv)** Determinar el pago de domingos y feriados laborados.

4. Antes del análisis del fondo de la controversia cabe precisar que en el actual modelo procesal laboral, se ha instaurado como uno de sus fundamentos de lo oral sobre lo escrito, tal como se estipula en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 (en adelante NLPT), que a la letra señala: "En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia." Además, es de considerar las reglas de las cargas probatorias reguladas en el artículo 23° de la NLPT-, en cuyo artículo 23.1. establece como regla "la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión,

o a quién los contradice alegando nuevos hechos"; por su parte el artículo 23.3. literal c) establece que corresponde probar al demandante "la existencia del daño alegado" y el artículo 23.4 literal a) prescribe que "corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales (dentro de las que se encuentran las normas convencionales) el cumplimiento de sus obligaciones contractuales", por su parte el literal b) del citado artículo, señala que corresponde al empleador probar "la existencia del motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado". Asimismo, el artículo 23.5 de la NLPT impone al Juez del proceso el deber de presumir la existencia del hecho lesivo alegado, cuando de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir su existencia; la indicada norma prescribe, además que, en tal supuesto, surge en el demandado la carga correlativa de demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

5. Sobre la **Remuneración Computable** para el cálculo de los beneficios sociales; es de advertir que la parte demandada cuestiona de manera genérica para el cómputo de los beneficios otorgados al actor la remuneración computable, consignada por la A quo en la venida en grado, siendo su alegación que la misma asciende a la suma de S/.2,100.00; sobre ello es de señalar, que el A quo ha determinado como remuneración computable la suma de S/. 2,926.00, tal como lo ha consignado el actor en su escrito de subsanación de demanda (fojas 39), del cual se aprecia que el demandante ha consignado dentro de dicha remuneración el concepto de gratificación en la suma de S/. 416.00, el mismo que no ingresa a la base de cálculo de los beneficios demandados, pues recuérdese que según el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL -, "**constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición**" (el énfasis es nuestro), así se advierte que a fojas 05 obra la boleta de pago del mes de mayo de 2013 en la que se consigna como remuneración

básica del actor la suma de S/. 2,583.23, otros ingresos inafectos en la suma de S/.,351.00, y movilidad por viatico en la suma de S/.117.00, resultando que la su remuneración computable a tener en cuenta es el monto de **S/. 2,583.23**, estando a la definición consignada en la citada norma, siendo que la demandada no ha concurrido al acto de audiencia de juzgamiento a fin de alegar y acreditar que su remuneración computable a tener en cuenta es la de S/. 2,100.00, conforme también lo ha alegado en su escrito de contestación de demanda; máxime que, si bien en dicho acto de audiencia no se han admitido medios probatorios de la demandada, pero se aprecia que la liquidación de beneficios sociales del actor presentada por la demandada (fojas 76) –oralizada por la parte demandante en dicho acto de audiencia - que si bien se consigna una remuneración en base a S/. 2,100.00, sin embargo no consta la firma del trabajador en dicha documental, tal como lo ha advertido la parte actora en la etapa de actuación de los medios probatorios.

6. ***En cuanto a la indemnización por despido arbitrario***, es de tener en cuenta que la parte demandante en su escrito postulatorio de demanda plantea como su teoría del caso que *le dieron descanso sin goce de haber y al regresar a laborar el 19 de agosto de 2013 le impidieron ingresar a su centro de trabajo por lo que se vio obligada a solicitar al personal de la Policía Nacional del Perú que constate tal circunstancia (fojas 40)*, lo cual ha ratificado en el acto de audiencia juzgamiento, precisando que le dieron una papeleta de permiso sin goce de haber indicándose que el 19 de agosto de 2013 debe presentarse de nuevo a la empresa (**minuto 3:25** de la audiencia de juzgamiento); mientras que, la parte demandada en su escrito postulatorio de contestación de demanda omite pronunciarse respecto a dicha pretensión del actor, además no ha concurrido a la audiencia de juzgamiento a fin de desvirtuar la teoría del caso del actor. Sobre ello, en principio, es de tener en cuenta que el artículo 22 de la LPCL, señala "*Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con*

la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido". Asimismo, el artículo 37 de dicho cuerpo normativo establece que **"Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos"**.

6.1. Asimismo, no podemos perder de vista el artículo 31 de la LPCL que establece el procedimiento de despido, ya que el empleador debe garantizar el derecho de defensa del trabajador, esto en concordancia con el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, que prescribe *"La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario,"* y los artículos 22 y 23 de la Constitución, según los cuales *"El trabajo es un deber y un derecho" y ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*.

6.2. De ahí que resulta correcta la decisión del A quo respecto a determinar la existencia de un despido arbitrario al haber cesado al demandante sin haberse alegado causa justa del despido ni seguir el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL. Pues, el despido alegado por el demandante está acreditado porque, tal como se aprecia de la denuncia policial (fojas 6-7), con fecha 19 de agosto de 2013, el actor concurrió con otro compañero de trabajo a su centro de labores prohibiéndoles el ingreso, así mediante dicha documental la autoridad policial deja constancia de ello, consignándose: *(...) en la puerta de ingreso del campamento minero personal de seguridad negaron el ingreso de los denunciantes indicando que no tenían la autorización respectiva, ingresando solo el suscrito hacia una de las oficinas donde funciona el área de recursos humanos, entrevistándome con el Sr. Teodulo Quispe Huertas Superintendente de Mina y la Srta. Leodith Ureta, Administradora, los mismos que respondieron que el motivo del despido laboral de los denunciantes antes referido es porque la compañía minera cuenta con bajos recursos económicos y que no*

tienen ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores, no brindando más información detallada al suscrito, mencionando que informarían con más detalles directamente al Ministerio de Trabajo (...)”, (lo resaltado es nuestro). En efecto, a través de dicho documento, personal de la empresa demandada como el Superintendente y la Administradora informan que el despido laboral del actor ha sido por bajos recursos económicos de la demandada; siendo esto así, el despido de fecha 19 de agosto de 2013 se encuentra plenamente acreditado, pues con dicha fecha, como aparece de la referida documental, el actor dejó de laborar definitivamente por disposición expresa de su empleador, lo cual evidencia el acto del despido, máxime si del escrito impugnatorio de la demandada se advierte que ella reconoce expresamente que se desistió de los servicios del demandante al contar con bajos recursos económicos y no tener ingresos para poder pagar a sus trabajadores (fojas 279).

6.3. Siendo que la demandada no ha logrado acreditar en el presente proceso que el despido de fecha 19 de agosto de 2013 haya obedecido a la existencia de una causa justa prevista en la Ley y que se haya seguido el debido procedimiento; esto es, la parte demandada no ha logrado acreditar que su decisión unilateral de dar por concluido el contrato de trabajo no constituye una decisión arbitraria en su calidad de empleadora del actor; siendo que, la carga de la prueba de ello le ha sido impuesta por Ley, tanto por el artículo 22 de la LPCL ya citado, según el cual ***La demostración de la causa [del despido] corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido***”, y por el artículo 23.4 de la NLPT que prescribe ***Incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el cumplimiento de las normas legales (...) c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido***”.

6.4. En este sentido, es el empleador demandado quien tenía la carga de la prueba de la causa del despido, carga probatoria que no ha cumplido la demandada en el caso en concreto, ya que no solo no ha alegado sino que, además, no ha probado la existencia de una causa justa de despido, tal

como se aprecia de su escrito de postulatorio de contestación de demanda, e incluso ni siquiera ha probado que se ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL. Además, de advertir que no ha concurrido a la audiencia de juzgamiento a fin de desvirtuar la teoría del caso de la parte demandante, y efectuar su defensa sobre las alegaciones de dicha parte procesal.

6.5. Asimismo, es de advertir que si bien el actor en la audiencia de juzgamiento manifiesta que *(...) se dejó constancia que la empresa minera no lo dejó ingresar a trabajar por indicar que no tenía dinero para cumplir con sus remuneraciones*'(a partir del **minuto 3:30**), y ello se corrobora con la Constancia Policial antes citada (fojas 06-07) donde se consignó como supuesta justificación del despido que la **compañía minera cuenta con bajos recursos económicos y que no tienen ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores**; no obstante no hay evidencia en los actuados que el despido del trabajador haya obedecido a la existencia de una causa objetiva para la conclusión del vínculo laboral, y si bien el artículo 46 inciso a) y b) de la LPCL habilitan al empleador a la terminación colectiva del contrato de trabajo por la existencia de *caso fortuito y fuerza mayor*, así como, por la existencia de **motivos económicos; tecnológicos, estructurales o análogos**, para que ello ocurra debe cumplirse con un procedimiento administrativo previo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el que deberán acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, conforme al artículo 47 y 48 de la LPCL, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos, pues la demandada no ha alegado y menos probado que la terminación del vínculo laboral del actor haya obedecido a alguno de dichos supuestos de terminación colectiva de los contratos de trabajo.

x) es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse / demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido".

- 6.6** Ahora bien, es de tener en cuenta que se encuentra acreditado la existencia de un despido arbitrario, pues se ha corroborado que fue la demandada en su calidad de empleadora quien unilateralmente extinguió el contrato de trabajo, sin que esta última haya acreditado la existencia de una causa que justifique el despido del accionante, conforme ya se ha señalado Ripeas arriba, entonces corresponde **confirmar** la decisión del Juez de amparar la demanda de indemnización por despido arbitrario, ello en virtud a lo dispuesto por el artículo 34 de la LPCL, según el cual *"Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido"*.
- 6.7** Siendo ello así, es de tener en cuenta que en el quinto considerando de la presente sentencia de vista se ha establecido como **remuneración computable** del actor la suma de **S/.2,583.23**, la misma que se encuentra acreditada en autos según boleta de pago obrante a fojas 5, y opera para el cálculo del monto indemnizatorio por concepto de la indemnización por despido arbitrario, y siendo que el juzgador erróneamente a considerado como base de cálculo la suma de S/.2,926.00, es que se procede a **corregir** dicho extremo de la recurrida, considerando la remuneración ascendente a **S/.2,583.23**, la misma que para el cómputo de la indemnización por despido arbitrario se considera la remuneración y media (S/.3,874.85) a la que hace referencia el artículo 38 de la LPCL, el mismo que reza que *"la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones (...)"* y teniendo en cuenta el record laboral del actor del 01 de julio de 2008 al 19 de agosto de 2013 (5 años, 1 mes y 19 días), nos arroja la suma de **S/. 19,901.63 soles**, que es el monto que adeuda la demandada por indemnización por despido arbitrario, a favor del demandante, conforme se detalla a continuación:

Record:	5 años, 1 mes y 19 días /IMPORTE
Rom	2,583.23
Rem para ida	3,874.85
Por 5 años	19,374.23
Por 1 mes	322.90
Por 19 días	204.51
TOTAL ADEUDO IDA	19,901.63

7. *En cuanto al pago de domingos y feriados laborados;* la parte demandada alega en su escrito impugnatorio que el trabajador tenía un régimen especial, esto es una jornada atípica, lo que lo obligaba a trabajar domingos y feriados, sobre ello es de señalar, en principio, que el actor en su escrito postulatorio de demanda plantea como su teoría del caso que *ha laborado en una jornada de 12 horas diarias en un sistema de 20 días de trabajo por 10 días de descanso (fojas 24), siendo que durante el tiempo que ha laborado para la demandada trabajó un promedio de 38 domingos y seis feriados anuales (fojas 26);* mientras que la demandada ha argumentado que *el actor no ha acreditado con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente correspondía laborar, esto es el demandante no ha acreditado que ha laborado en días no laborables.* Sobre ello, es de advertir, en principio, los citados beneficios constituyen un derecho regulado en el Decreto Legislativo 713; siendo que, su artículo 1 en concordancia con su artículo 3 precisan que cuando se ha laborado en el día de descanso semanal debe otorgarse la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%, así se señala que los trabajadores que //laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%; asimismo tenemos también que el artículo 6 de la citada norma reconoce el derecho a descanso remunerado de los trabajadores en los días feriados, para tal efecto, la obligación de *satisfacer* el objeto de prueba del presente proceso (labores en descanso semanal obligatorio -domingos- y en días feriados) corresponde tanto

al demandante, quien debe probar el hecho lesivo alegado, y a la parte demandada, quien debe probar que cumplió con su obligación legal de registrar la jornada de trabajo, en mérito a la fiscalización de la asistencia al trabajo que se deriva del artículo 9 de la LPCL, en concordancia con el artículo 10-A de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo número 007-2002-TR y el Decreto Supremo número 004-2006-TR.

7.1 Ahora bien, cabe precisar, que de autos se ha verificado que el actor se ha encontrado sometido a una jornada atípica de trabajo de 20 días de labor por 10 días de descanso, tal como lo alegado en su escrito de demanda, y no cuestionado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, por tanto ello constituye un hecho admitido por dicha parte procesal en mérito al artículo 19 de la NLPT, máxime si la parte demandada en su escrito de impugnación refiere que el actor ha estado sujeto a una jornada atípica; de allí que se acredita que el trabajador ha laborado en jornada acumulativa (atípica) de trabajo, siendo esto relevante a efectos de determinar, si le corresponde al actor amparar la pretensión de pago de feriados y días de descanso semanal obligatorio laborados.

7.2 Así, debemos tener en cuenta que, en virtud a lo dispuesto por el artículo 9o de la LPCL, según el cual "(...) *El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo*", el empleador está facultado para establecer jornadas acumulativas o atípicas, esto es, está facultado para establecer jornadas compensatorias de trabajo, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa; así también se infiere de lo previsto por los artículos 2.1 y 4 de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo número 007-2002-TR, y del artículo 5 de su Reglamento, Decreto Supremo número 008-2002-TR; por lo que, siempre que resulte necesario en razón a la naturaleza especial de las labores de la empresa, el empleador podrá fijar jornadas acumulativas, alternativas o atípicas de trabajo, debiéndose de respetar dentro de dicha jornada especial (fijada por el empleador): **a)** Que el

promedio de horas trabajadas dentro del ciclo o periodo laborado no supere la jornada especial (fijada por el empleador) y, **b)** Los descansos que por Ley tiene derecho el actor se hagan efectivos dentro de la jornada alternativa, acumulativa o atípica, lo que implica también el derecho al descanso vacacional, salvo que el empleador los haya otorgado de forma independiente, esto es, un mes al año de forma continuada.

7.3 Siendo esto así, a fin de determinar si el pago de días de descanso semanal obligatorio y feriados laborados que por ley tiene derecho el actor se hizo efectivo dentro de la jornada acumulativa o atípica, se debe de realizar el siguiente procedimiento: **a)** determinar el número de días que comprende el ciclo entre días laborados y días de descanso; **b)** establecemos el número de veces que el ciclo se repite en el año; **c)** a la variable obtenida, la multiplicamos por el número de días de labor efectiva y de descanso, en el ciclo; **d)** contrastar los datos obtenidos con el número máximo de días que debe trabajar el actor en jornadas típicas de 8 horas diarias en el año (275 días), así como con el número total de días de descanso que tiene todo trabajador en un año (90 días).

7.4 De ahí que en cuanto a la jornada acumulativa (atípica) de **20x10** que equivale a un ciclo de 30 días, que se repite 12.17 veces al año. Si esto es así, el número total de días trabajados (con jornadas diarias de 8 horas) en el año es de 243.33 días, número de días que es menor al que corresponde a un trabajador, en el año, con jornada típica u ordinaria (275 días), asimismo, **el número total de descansos con la jornada acumulativa o típica anotada es de 121.67 días** (10 X 12.67), número mayor al total de días de descanso que tiene todo trabajador en un año (90 días).

7.5 Por tanto, se aprecia que en este sistema de jornada acumulativa (atípica) de 20x10 los días de descanso de la jornada atípica, comprenden los feriados y los días de descanso semanal obligatorio; en consecuencia al haberse determinado que las jornadas acumulativas a la que se encontró sujeto el actor comprendía la compensación de los feriados y días de descanso semanal, no resulta amparable la pretensión del actor en este extremo, pues éstos si fueron efectivamente gozados por el trabajador, en

el marco de una jornada acumulativa o atípica, en este sentido se revoca el extremo de la venida en grado que declara fundada la pretensión de pago de domingos (entendido como los días de descanso semanal obligatorio) y feriados laborados.

8. En cuanto al concepto de CTS; la parte demandada alega que *se laboró únicamente hasta el 01 de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores no haber concurrido a laborar y paralelamente el no pago de la remuneración, por lo que al no haber existido remuneración a partir del 01 de día/antes citado, no puede haber CTS, siendo que se adeuda la suma de S/. 6,902.79.* Sobre ello es de señalar, en principio, que teniendo dicho beneficio calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, que se otorga al trabajador en forma semestral, estando comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de 4 horas, tal como se ha establecido en el Decreto Legislativo número 650, y Decreto Supremo número 001-97-TR, le corresponde al actor el reconocimiento del pago de dicho derecho durante todo su record laboral.

8.1 Ahora bien, la demandada en su calidad de empleadora no ha cumplido con acreditar la totalidad de los depósitos de CTS que correspondía efectuar a favor del actor durante la vigencia del vínculo laboral existente entre ambas partes procesales, en mérito al Decreto Supremo 001-97-TR, siendo ello su carga de la prueba en mérito al artículo 23.4 literal a) de la NLPT, por lo cual corresponde reconocer el pago de CTS a favor del actor. Pero es de apreciar de autos que la demandada ha presentado parte de las exhibicionales requeridas por el actor consistente en cartas de CTS (fojas 78-83), esto es cartas dirigidas al Banco de Crédito, adjuntando una relación de trabajadores de la demandada, en los cuales obran montos de depósito por concepto de CTS, figurando en dicha relación el actor (fojas 80 y 83), así se encuentra acreditado depósitos de CTS, en las sumas de **S/.1,001.17** y **S/.1,054.17**; los cuales deben ser descontados de la totalidad del monto ordenado a pagar de CTS, al haberse acreditado dichos pagos

por concepto de CTS.

8.2 Por otro lado, respecto a la alegación de la demandada sobre que el demandante laboró únicamente hasta el primero de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores, correspondiendo liquidar dicho concepto hasta la citada fecha, es de advertir que se ha determinado precedentemente que la fecha de cese del trabajador ha sido el 19 de agosto de 2013, tal como consta en el certificado de Denuncia Policial (fojas 06 - 07), que es la fecha en la que operó el despido; Ahora, si bien la demandada alega que se han efectuado suspensiones perfectas, las mismas que no entrarían al cómputo de la liquidación de CTS, dicho argumento es genérico, pues no ha precisado el periodo de dichas suspensiones, ni el motivo de las mismas, y menos lo ha acreditado, pues no justifica su alegación.

8.3 En consecuencia, corresponde **confirmar** la venida en grado en el extremo desconocimiento del pago de la CTS a favor del actor, precisándose que al haberse modificado la remuneración computable en la suma de **S/.2,583.23**, corresponde emplear dicho monto en la base de cálculo para el concepto de CTS, siendo que a la misma se incluye el sexto de la gratificación. En este sentido, se modifica la liquidación efectuada por el A quo, procediéndose a descontar la suma de S/. 2,055.34, al haberse acreditado sus pagos según las citadas cartas de CTS, siendo el nuevo monto del adeudo de CTS ascendente a **S/. 13,280.2**, conforme se detalla.

PERIODO	REM	SEXTO GRATIF	ROM	CTS	Pagos	Reintegro
01.Jul 08 - oct 08	2,583.23	-	2,583.23	861.08	-	861.08
Nov. 08 – Abr 09	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		505.71
May 09 – Oct 09	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		452.71
Nov 09 – Abr 10	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 10 – Oct 10	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88

Nov 10 – Abr 11	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 11 – Oct 11	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
Nov 11 – Abr 12	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 12 – Oct 12	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
Nov 12 – Abr 13	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 13 – 19.08.2013	2,583.23	430.54	3,013.77	912.50		912.50
TOTAL ADEUDO REINTEGRO POR CTS						13,280.20

9. *En cuanto al concepto de vacaciones*; en principio es de señalar que únicamente ha sido objeto de cuestionamiento la remuneración computable, la misma que ha sido determinada en el considerando quinto de la presente sentencia de vista; por lo cual, al haberse modificado la remuneración computable, es que se modifica el adeudo laboral de dicho concepto, considerando como base de cálculo la suma de S/. 2,583.23, de ahí que corresponde a la demandada pagar al actor la suma de **S/. 23,600.68** como monto del nuevo adeudo laboral por concepto de vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, conforme se aprecia del cuadro liquidatorio adjunto.

Record:	5 años, 1 mes y 19 días - IMPORTE	
Dobles	Por 4 años	20,665.84
Simple	Por 1 año	2,583.23
Trucas	Por 01 mes y 19 d	351.61
TOTAL VAC NO GOZADAS Y TRUCAS		23,600.68

10. Así, de todo lo expuesto y haciendo un resumen tenemos que al accionante le corresponde percibir el importe total de **S/. 56,782.51**, monto que se encuentra integrado por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS	IMPORTE (S/.)
IDA	19,901.63
CTS	13,280.20
VACAC GOZAD Y TRUNC	23,600.68
TOTAL ADEUDO	56,782.51

11. Cabe mencionar que la determinación de los costos procesales en 15% del adeudo laboral no ha sido objeto de cuestionamiento, lo cual se reitera constituye un aspecto consentido entre las partes procesales, debiéndose tener en cuenta para su cálculo el nuevo adeudo laboral fijado en la presente sentencia de vista.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON LA SENTENCIA (Resolución Número DOCE), su fecha 10 de marzo de 2016, de fojas 266-274. Que declaró **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **A** contra **COMPAÑÍA MINERA B**, sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otros. **MODIFICARON** el monto del adeudo laboral y, en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada pague al actor **S/. 56,782.51 CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS Y 51/100 SOLES**), por conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones no gozadas y trucas. **REVOCARON** el extremo que declara fundada la pretensión de pago de domingos y feriados laborados, **declarándola infundada. La confirmaron en lo demás que contiene;** y lo devolvieron al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. **PONENTE: L.**

S.S.

T.

C.

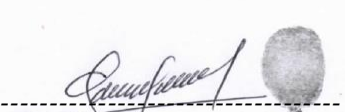
L.

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

Objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario expediente N° 00098-2015-0-1609-JR- LA - 01,				

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EXPEDIENTE N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01. JUZGADO MIXTO DE SANTIAGO DE CHUCO. LA LIBERTAD- DISTRITO JUDICIAL LA LIBERTAD, PERÚ. 2020**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar el proceso se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) el suscrito asume la responsabilidad en cuanto tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo 14 de Mayo del 2020*



 Gilberto Salinas Zavaleta
 1606162047
 DNI N° 18145238

Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES					
N°	Actividades	Año 2020		Año 2020	
		Semestre I	Semestre II	Semestre I	Semestre II

		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	xx															
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	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						x										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							x									
8	Recolección de datos								x								
9	Presentación de resultados									x							
10	Análisis e Interpretación de los resultados										x						
11	Redacción del informe preliminar											x					
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												x				
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													x			
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														x		
16	Redacción de artículo científico																x

Anexo 5. Presupuesto

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

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