



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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO
DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 1118-
2015-0-2501-J-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL,
CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-PERÚ. 2020**

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

AUTORA

GIANELLA PATRICIA ESPINOZA MANRIQUE

CODIGO ORCID: 0000-0002-6597-4653

ASESORA

MGTR. EVELYN MARCIA URQUIAGA JUAREZ

CODIGO ORCID: 0000-0002-6740-8225

CHIMBOTE — PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Gianella Patricia, Espinoza Manrique

ORCID: 0000-0002-6597-4653

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

ASESORA

Mgtr. Evelyn Marcia, Urquiaga Juárez

ORCID: 0000-0002-6740-8225

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apían, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 000-0001-7099-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios
Presidente

Mgtr. Quezada Apían, Paúl Karl
Miembro

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo
Miembro

Mgtr. Evelyn Marcia Urquiaga Juárez
Asesora

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios ya que bendice mi vida y me guía por buen camino y también me da fortaleza para enfrentar los momentos difíciles que a veces la vida nos plantea y que gracias a que está conmigo puedo lograr mis objetivos.

También quiero agradecer a mis padres por estar conmigo en todas las metas que me propongo y por brindarme su apoyo siempre y también por creer en mis expectativas.

Agradezco también a todos los docentes de mi Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote que hicieron posibles que pudiera concluir la presente investigación, ya que con sus múltiples apoyos y conocimientos que me brindan día a día logran que pueda ser un gran profesional.

Gianella Patricia Espinoza Manrique

DEDICATORIA

Esta investigación se lo dedico primeramente a mi madre, que ha sido una de las personas que ha estado a mi lado apoyándome y alentándome para lograr mis metas y así poder ser la abogada que planeo ser.

A mis hermanos y padre por estar conmigo cuando los necesito, así como también brindarme todo el apoyo necesario para esta etapa, por inculcarme los valores para ser una buena persona.

Gianella Patricia Espinoza Manrique

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado Laboral – Distrito Judicial del Santa – Chimbote, Perú. 2020? El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. En cuanto a la metodología, es de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que por parte del juez se cumplió efectivamente con los plazos que establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en lo que concierne a las partes del proceso, puede decirse que por parte del demandante también se cumplieron los plazos establecidos en ley, pero por parte de la demandada se determinó que trató de dilatar el proceso; se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios para demostrar que el trabajador tenía una contratación permanente y por lo tanto le correspondía la respectiva indemnización por el despido del que fue objeto, y por último, la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar el hecho de la indemnización, dado que se trataba de un trabajador que debía tener la calidad de estable y por lo consiguiente no ser despedido.

Palabras clave: Características, proceso e indemnización.

ABSTRACT

The investigation had as problem: What are the characteristics of the process on compensation for arbitrary dismissal and payment of social benefits; file N ° 1118 - 2015 - 0 - 2501 - JR - LA - 01; First Labor Court - Santa Judicial District - Chimbote. 2019? The objective was to determine the characteristics of the process under study. As for the methodology, it is of qualitative quantitative type (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; the techniques of observation and content analysis were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that on the part of the judge the deadlines established by the New Labor Procedural Law were effectively fulfilled, and as regards the parts of the process, it could be said that the terms established by law were also met by the plaintiff, but on the part of the defendant it was determined that I try to delay the process; the clarity of the resolutions was evidenced, for demonstrating concise, contemporary language, and for not demonstrating a complex wording, the evidence has been relevant, since they were sufficient and necessary to demonstrate that the worker had a permanent hiring and therefore he was entitled to the respective compensation for the dismissal of which he was subject, and finally, the legal qualification of the facts was suitable to support the fact of the compensation, since it was a worker who should have the quality of stable and therefore consequently not be fired.

Keywords: Characteristics, process and compensation.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO.....	2
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
CONTENIDO.....	8
INDICE DE RESULTADOS	8
I. INTRODUCCIÓN	11
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.1.3. Antecedentes Locales	16
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	17
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	17
2.2.2. El proceso laboral. Naturaleza Jurídica. Características.....	17
2.2.3. El principio de oralidad.....	19
2.2.4. El principio de intermediación	19
2.2.5. El principio de concentración	20
2.2.6. El principio de celeridad	20
2.2.7. La prueba	21
2.2.8. Las resoluciones judiciales	21
2.2.9. La sentencia	21
2.2.10. Medios impugnatorios	22
2.2.11. Recurso de Apelación.....	22
2.2.13. El contrato de Trabajo.....	22

2.2.14. La Protección del despido frente a la constitución	23
2.2.15. Bases Sustantivas	23
2.2.15.1. La estabilidad laboral	23
2.2.15.2. La prueba en el proceso laboral	24
2.2.15.3. El derecho al trabajo	24
2.2.15.4. La indemnización por causa de despido arbitrario	25
2.3. Marco Conceptual	26
III. HIPÓTESIS	27
IV. METODOLOGÍA.....	27
V. RESULTADOS	37
VI. CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	50

ÍNDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de plazos	33
2. Respecto de la claridad de las resoluciones	35
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.....	36
4. Respecto de la calificación jurídica de los hechos.....	36

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordará el tema sobre la indemnización por causa del despido arbitrario y también sobre el tema de los beneficios sociales que se dará caracterizando el proceso judicial del expediente N° 1118-2015 - 0 -2501 - JR -LA - 01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Perú; ya que como sabemos en la actualidad existen muchas personas desempleadas que fueron despedidas sin causa alguna.

Cabe mencionar que desde tiempos remotos en la sociedad se evidenciaron la ocurrencia de conflictos; en esos tiempos la justicia para resolver dichos conflictos era el uso de la fuerza bruta; es decir ganaba el más fuerte, sin embargo, con el hecho de la modernización, con el descubrimiento de la escritura y los cambios de los fenómenos sociales el ser humano fue abandonando poco a poco la costumbre de hacerse justicia por sus propias manos y con la aparición del estado moderno surgieron instituciones especializadas responsables de atender las reclamaciones de justicia, entre ellos el Poder Judicial y para atender las peticiones se utiliza el proceso judicial.

El informe que se reporta es el resultado de la revisión de un proceso judicial laboral, se deriva de una línea de investigación “Administración de Justicia en el Perú” (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2020).

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

En Bolivia, al igual que en el Perú, existe un gran descrédito y una serie de cuestionamientos a la actividad judicial. Por ello, en aras de hallar las causas del mal funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y de plantear las posibles soluciones se han realizado numerosos estudios, siendo que entre los más relevantes se encuentra el realizado por Arce (2015) quien estima que entre los mayores males de los que adolece la justicia en Bolivia se encuentra el

retardo en la administración de justicia, lo cual crea un gran malestar en el usuario del servicio judicial, significando un gran reto el revertir dicha situación con el objetivo de mejorar el servicio de justicia que brinda el estado boliviano, tornándolo en más célere y eficiente.

En la administración pública de nuestro país, y específicamente en la administración de justicia, existen una serie de falencias en cuanto a unificar el marco laboral de sus servidores, toda vez que coexisten diferentes regímenes laborales en las diferentes instituciones con derechos diferenciados de sus servidores, pese a que realizan igual o similar labor, lo cual genera en éstos sensación de injusticia y de falta de equidad por parte de su empleador, el estado, generándose así el conflicto social que se traduce en huelgas y en una falta de productividad laboral y calidad de servicio que obviamente termina perjudicando al usuario del servicio judicial.

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 y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa – Perú. 2020?

Luego los objetivos trazados fueron:

General: Determinar las características del proceso judicial *sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa - 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 fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

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

- *Permite observar si el órgano jurisdiccional cumple con los plazos que se establecen para este tipo de procesos.*
- *Permite observar si el órgano jurisdiccional emite resoluciones con claridad para su debido entendimiento.*
- *Permite observar la actuación de las partes en un proceso ordinario laboral.*
- *Permite observar si el órgano jurisdiccional aplica debidamente el derecho.*

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bastidas, Herras & Muñoz (2016) en su investigación “Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo” concluye que, la libertad de la contratación viene a ser un derecho fundamental que posee el empleador, ya que este le permite que establezca relaciones jurídicas en acorde a la capacidad de su organización de la empresa que posee; asimismo, cabe mencionar que esto le da el poder para que pueda realizar la selección del personal, así como también fijar el rendimiento, también establecer las normas de disciplina.

López (2016) en su investigación “Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera” concluye que, “(...) en las diversas empresas los beneficios sociales se orientan en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada que se justifica por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. En la actualidad estos beneficios sociales que ofrece la empresa, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados”.

Caballero (2019) en su investigación “Pago de Beneficios Sociales” menciona que, “(...) los derechos laborales se le puede considerar como aquel conjunto de ingresos consolidados que el trabajador adquiere a partir del tercer mes cumplido de trabajo continuo e ininterrumpido; pues estos derechos laborales se activan dependiendo de la naturaleza y condiciones del trabajo, así como la manera en que concluyó la relación laboral”.

Quiñonez (2018) en su investigación titulada “Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala” concluye que, “En las diferentes organizaciones los trabajadores gozan de diversos tipos de beneficios laborales los cuales pueden estar relacionados con la salud, recreación, educación o económicos, entre otros. Entonces podemos decir que ya que en nuestra investigación se obtuvo como resultado que los trabajadores se sienten incentivados a realizar su jornada laboral dado a que sus beneficios laborales se respetan de acuerdo a ley (...)”.

Silva (2017) en su investigación titulada “Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador” concluye que, “(...) dado que el derecho al trabajo tiene implicancia en el orden público, esto tiene implicancia entonces en que las reglas no pueden ser dejadas de lado por la voluntad de las partes; entonces, de acuerdo al principio de irrenunciabilidad el trabajador está impedido de renunciar a sus beneficios sociales, ello porque el derecho del trabajo se concibió como de orden público”.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Huanayque (2017) en su investigación titulada “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa” concluye que, “(...) en la mayoría de casos el órgano jurisdiccional encargado de analizar este tipo de procesos donde interviene el despido, pues estos califican a este como límite para otorgar la reposición pese a la existencia de un despido fraudulento o un despido con vulneración de derechos fundamentales, considerando al despido fraudulento como un despido totalmente diferente y de naturaleza distinta al denominado “despido arbitrario” sin expresar mayores razones que la denominación que se le otorga”.

Quispe (2016) en su investigación “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” concluye que, “(...) finalmente, a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación”.

Alvarado (2017) en su investigación “El impacto laboral de los programas de incentivo en acciones en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano” concluye que, “Existen diversas posiciones que se han esgrimido tratando de delinear los alcances del concepto de beneficio social, entre ellos los siguientes: i) criterio restrictivo, ii) criterio amplio, iii) criterio diferenciado, iv) criterio excluyente y v) criterio legal. Partiendo entonces de la premisa mencionada debe decirse que los beneficios sociales son considerados como todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión del trabajo dependiente, es decir que todos aquellos que tienen su origen en la relación laboral (...)”.

Ruiz (2016) en su investigación “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad” concluye que, “(...) respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación”.

2.1.3. Antecedentes Locales

Palacios y Eusebio (2018) en su investigación “Criterios para determinar el monto indemnizatorio como consecuencia de un accidente de trabajo en la corte superior de justicia del Santa 2016-2017” concluye, “la responsabilidad civil siempre se tiene que considerar al momento de la indemnización; pues bien, también existe una responsabilidad laboral que es necesaria para la validación de los elementos necesarios para el pago de una indemnización; pese a que se otorga la indemnización al trabajador cuando este es despedido”.

Ríos (2018) en su investigación “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, en el Expediente N° 03733-2014-0-1801-jrla-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2018” sostiene: “(...) En el caso de la indemnización por despido arbitrario es la que se efectúa cuando un trabajador es despedido sin causa que ocasione este hecho; asimismo esta puede ocasionarse por casos en la que incurre el maltrato laboral”.

Ruiz (2017) en su investigación “La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016” concluye que, “Cuando hablamos de la remuneración esta comprende una estructura, dentro de ella podemos encontrar, por un lado, la remuneración principal que es la remuneración mínima vital y por otro lado la remuneración complementaria, que permite el cómputo respecto a los beneficios sociales del trabajador”.

Vargas (2015) en el trabajo “Contratación de Obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta” concluye que, “(...) en el campo civil los contratos son más abiertos para que puedan precisarse las condiciones o términos del mismo, en cambio en los contratos laborales de la administración pública esto no sucede, dado que estaría en juego el presupuesto público que es interés de la sociedad; para el caso de los obreros municipales por la misma labor que estos desempeñan que es la del esfuerzo físico sus atracciones no están rígida, por lo que no estarían obligados a someterse a un concurso público. Asimismo el investigador refiere que al existir una serie de diversos regímenes de contrataciones, las Municipalidades aprovechan que la mayoría de los trabajadores al estar sumergidos en el grupo político del Alcalde electo ingresan a laborar sin problema bajo cualquier régimen, creyendo estos que eso es una retribución a su fidelidad política, conllevando a que en cualquier momento el empleador de por concluido la relación laboral, es por estas razones que el investigador precisa que se da la inestabilidad laboral”.

Quiroz (2017) en su investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente n° 01809-2014-0-2501- JR-LA-02, del distrito judicial del Santa - Chimbote. 2017” concluye que, “(...) cuando se da un despido sin causa justa que justifique el hecho, el trabajador está en el derecho de exigir a su empleador una indemnización por el daño causado, asimismo, la indemnización de este daño moral mínimo podría ser el monto de una remuneración, así como también podría reclamarse la indemnización en base no solo al daño moral causado al trabajador, sino también el lucro cesante que este origina”.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.2. El proceso laboral. Naturaleza Jurídica. Características

Según Monroy (1996) esta palabra tiene varias acepciones, sin embargo, en el ámbito judicial podría definirse a ésta como el conjunto de actos que se ejecutan con fijación a determinadas reglas más o menos rígidas, que se realizan durante el ejercicio de la Función Jurisdiccional del Estado por distintos sujetos relacionados entre sí, ya sean por intereses idénticos,

diferentes o contradictorios pero vinculados inherentemente; este proceso es esencialmente el conducto de un conflicto de intereses.

El autor Santos (2010) nos dice que, dentro del proceso laboral encontramos que opera el principio de dispositividad, ya que este es un principio que le corresponde a las partes del proceso laboral, el cual les permite dar impulso procesal, asimismo, debe hacerse referencia se inicia con la presentación de la demanda pero ésta requiere que las partes le den gestión para que pueda seguir su curso, también debe decirse que en el proceso laboral se aplica el principio de oficiosidad, esto de acuerdo a que los derechos procesales de los trabajadores son de carácter irrenunciable.

Con relación a esto según la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, "...Este proceso es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal."

Entonces, tal y como dispone la Nueva Ley Procesal del Trabajo (29497) el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios siempre y cuando el monto que pretenda no supere las 70 Unidades de Referencias Procesales (URP); asimismo en la nombrada ley menciona que los procesos laborales se inspiran en el principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; asimismo se contemplan diversas formas de tramitación tales como el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado, el impugnatorio de laudos arbitrales económicos, el cautelar, el de ejecución y el no contencioso; la ley también establece las etapas que se dan en cada tipo de proceso, como por ejemplo en el proceso en el proceso ordinario las etapas a llevarse a cabo en este proceso son las siguientes, comienza con la admisión y notificación de demanda, luego de ello se cita a las partes del proceso para que se efectúe la audiencia de conciliación, luego se cita nuevamente a las partes para que se lleve a cabo la audiencia de juzgamiento y por último se tiene la emisión y notificación de la misma; a diferencia del proceso ordinario laboral en el proceso abreviado se celebra solo una audiencia, tanto la etapa de la conciliación como la de juzgamiento se llevan a cabo, es decir, están juntas en una audiencia única, este proceso abreviado lleva las mismas etapas del proceso ordinario lo único que cambia y hace que sea abreviado es que tanto la etapa de la

conciliación como la de juzgamiento están sincronizadas en una, se realizan en una audiencia única.

2.2.3. El principio de oralidad

La oralidad en derecho hace referencia a que los actos que se realizan en un proceso se llevan a cabo a voz viva, es decir, dichos actos serán realizados de forma oral a fin de que haya entre las partes un mayor entendimiento y así lograr una reducción de las piezas escritas.

La autora Alberca (s.f.) refiere:

A través de la aplicación del principio de la oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y celeridad, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades (p.19).

Del mismo modo, el autor Machicado (2015) nos dice:

El principio de oralidad consiste en que los actos procesales son realizados a viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable y los efectos que causa ésta vendría a ser la relación directa entre el juzgador, las partes y los sujetos de prueba, así como también la concentración del debate procesal en una o dos audiencias. (p.12)

2.2.4. El principio de inmediación

El autor Machicado (2016) nos dice:

Por el Principio de inmediación el órgano jurisdiccional obtiene el conocimiento a través del contacto con los sujetos de la relación procesal, para así adquirir el material necesario que le permita pronunciar una resolución del caso. El Principio de inmediación pertenece al sistema oral por el cual el juez recibe en audiencia, las pruebas. En el sistema escrito este principio se reduce a: escuchar por parte del juez la lectura de las pruebas. (p.5)

Por otro lado, los autores Cevallos, Alvarado y Astudillo (2017) refieren:

La implementación efectiva de los principios de inmediación y concentración, permiten que el juez tenga un contacto directo con las partes y que las pruebas que se ejecuten sean en presencia del mismo, permitiéndole a este una visión real de los hechos (p.25).

Del mismo modo, la autora Romero (2012) nos dice:

El principio de inmediación exige la relación directa del juez con las partes y los elementos de prueba que él debe valorar para formar su convicción. Cuando existe un intermediario, como ocurre en el proceso escrito, la convicción del juez se forma bajo influjos de comunicación preparada por un tercero, lo que puede traducirse en aumento del margen de error en el entendimiento (p.12).

2.2.5. El principio de concentración

El autor Gallo (s.f.) refiere:

El principio de celeridad resulta privilegiado respecto de la acción de tutela -en su trámite y decisión, la recepción de indagatoria y la definición de la situación jurídica de las personas privadas de libertad, por las consecuencias que por su incumplimiento se dan para el funcionario judicial y para el retenido -sanciones disciplinaria y pena, libertad por habeas corpus-. Por ello, siempre que se determine un retardo en la actuación del funcionario o empleado judicial, se debe analizar si hubo prelación legal para otra u otras, el orden cronológico de las diligencias y las dificultades especiales del proceso para cumplir la actuación oportunamente (p.30).

2.2.6. El principio de celeridad

El autor Quintero (2015) refiere:

El principio de celeridad se presenta como un parámetro de acción de la administración pública para la debida consecución de los fines estatales, en la medida en que las autoridades administrativas deben evitar costosos, lentos, o complicados pasos administrativos que obstaculicen el desarrollo del trámite del expediente. Se

trata de una directiva legal que apela a racionalidad en el empleo del tiempo, de los medios, y en la configuración de las formas (p.18).

2.2.7. La prueba

Orrego (2019) dice que, la prueba es la actuación procesal que realizan las partes, para de esa forma poder acreditar los hechos que alegan tanto en su demanda, como en la contestación, entonces lo que se pretende con la prueba es dar veracidad a un hecho, para que mediante ésta el juzgador pueda resolver sobre los puntos controvertidos.

El autor Orrego (s. f.) lo caracteriza de la siguiente manera:

- a) Alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama.
- b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en sí mismos.
- c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la prueba incumbe al actor o al demandado.

2.2.8. Las resoluciones judiciales

El autor León (2008) considera que, las resoluciones judiciales son decisiones tomadas por la administración de justicia ya sea por decisión d magistrado o por el requerimiento de la normativa procesal; las resoluciones se caracterizan por llevar coherencia, orden y conclusión para que luego ser dictada por el órgano gubernamental.

2.2.9. La sentencia

Es el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción, y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado. (Echeandia, 1985).

Con respecto al autor anterior, Urteaga y Alfaro (1998) sostiene: “En la sentencia el juez expresa lo que siente, frente a los alegatos y pruebas presentadas por las partes en el proceso.

2.2.10. Medios impugnatorios

Carrión (2000) explica que: “la impugnación consiste en objetar, rebatir, contradecir o refutar un acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimado, es decir, de cualquier sujeto del proceso.” (p.163).

2.2.11. Recurso de Apelación

El autor Hinojosa (1999) refiere:

La apelación es aquel recurso de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y encaminada a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la remitió la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente dictando otra en su lugar u ordenando al juez que, expida una nueva resolución de acuerdo a los considerandos de la decisión emanada del órgano revisor. (p.15)

2.2.12. Recurso de Casación

El autor Morales expresa:

El recurso de casación es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o que ha sido dictada sin llevarse a cabo la garantía del debido proceso. (p.7)

2.2.13. El contrato de Trabajo

Es el acuerdo entre dos partes que origina un vínculo legal, el cual brinda seguridad y protección jurídica a cada una de las partes, esta establece los derechos y obligaciones de la relación laboral (Francia, 2015).

Para el autor Reynoso (2011): “(...) el contrato de trabajo es la forma jurídica en la que es regulada la captación de la fuerza del trabajo en una organización capitalista”; asimismo el autor refiere “(...) lo que lo diferencia de otros contratos es que el elemento fundamental de este es de la subordinación y dependencia de una de las partes sobre la otra.”

2.2.14. La Protección del despido frente a la constitución

Para comenzar hablaremos primero sobre la definición del despido ya que bueno se le puede definir como el acto mediante el cual el empleador pone fin a la relación laboral con el trabajador sea por causa justa o no.

Tal y como la norma laboral establece, el despido debe ser justificado, sino el empleador estuviese incurriendo en un despido incausado; asimismo el autor Catacora (2016) refiere:

Que el despido incausado se genera cuando el empleador da por finalizado la relación laboral sin emitir una justificación al trabajador, es decir, sin expresar causa alguna decide terminar la relación laboral; es ahí cuando el trabajador si hubiese pasado el periodo de prueba que establece la norma laboral puede este presentar una demanda para reclamar su derecho a la protección al despido. (p.78)

Según Redacción Gestión (RF, s.f) refiere: (...) en el Perú La Ley reconoce únicamente la indemnización que derive del hecho de despido arbitrario al trabajador”; asimismo este refiere “(...) que en la actualidad las cortes laborales evalúan la indemnización por daño y perjuicio, así también como su derivado de estos.”

2.2.15. Bases Sustantivas

2.2.15.1. La estabilidad laboral

El autor Jasso (2014) nos dice que la estabilidad laboral es un principio fundamental e incluso gira entorno a la relación empleado-empleador; ya que la ley otorga el derecho al empleado a tener la estabilidad laboral siempre y cuando no incurra en alguna falta o acto que sea motivo de despido; la estabilidad laboral fue creada por que existía una desventaja con el trabajador en su centro de labores ya que el empleador solo disponía de la mano de obra.

Del mismo modo, el autor Toyama (2016) explica que la estabilidad laboral se encuentra tipificada en la normativa legal, con la estabilidad laboral se busca proteger al trabajador contra los despidos sin causa o de forma arbitraria, es el deber del trabajador mantenerse con responsabilidad en su trabajo, siempre y cuando no cometa alguna causal que se encuentre estipulado en el marco legal.

2.2.15.2. La prueba en el proceso laboral

Para el autor López (2017) a la prueba se le considera como una dimensión, la cuál es la más estudiada por la teoría general del proceso, ya que ésta es aplicable a la materia civil, penal, laboral, entre otras ramas del derecho; entonces podemos decir que la teoría general de la prueba es la encargada de estudiar a los principios y reglas que recae sobre la actividad probatoria en un proceso.

Por otro lado, la autora Alvarado (2019) refiere:

La prueba viene a ser el elemento esencial de un proceso, ya que este permite a las partes y también a los terceros legitimados probar lo que alegan según sus posiciones, entonces, la palabra probar en derecho, viene a ser el crear un convencimiento ante el juez con respecto a los hechos alegados de acuerdo a pretensión. (p.5).

En conclusión, decimos que la prueba es de suma importancia en este proceso, ya que permite tanto al trabajador, como al empleador probar sus posiciones que alegan.

2.2.15.3. El derecho al trabajo

El autor Kurczyn (2015) refiere:

El derecho del trabajo enfrenta grandes retos; uno de ellos, el primero, se da en el plano teórico: los ataques que pugnan por la eficacia y flexibilidad y el funcionamiento adecuado del mercado de trabajo y de los mercados de productos. El segundo corresponde al ataque a la efectividad y eficacia del derecho del trabajo, junto con el debilitamiento normativo por las demandas de flexibilidad y desregulación. (p.8)

Por otro lado, el autor Paredes (s.f.) nos dice:

El derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. Asimismo, se puede decir que se encuentra reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos, uno de ellos es el acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (p.13)

En sentido expreso de la norma, encontramos en el artículo N° 22 de la constitución política de la constitución el cual prescribe que “el trabajo es un deber y un derecho.”

Según De Buen (1981): “El derecho al trabajo se traduce en una fórmula que indica que todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.”

Con relación al texto anterior, el mismo autor De Buen (2005) señala que: “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”

2.2.15.4. La indemnización por causa de despido arbitrario

La indemnización que se da por despido arbitrario consta de un pago económico, este se da de acuerdo al tipo de contrato que celebre el empleador con el trabajador; asimismo cabe precisar que el Ministerio de Trabajo de Promoción y Empleo establece normas para poder calcular las indemnizaciones según los tipos de contratos, partiendo de que el despido arbitrario es el cese del vínculo laboral que puede ser expresado de manera oral o escrita por el empleador sin causa que justifique dicha acción; entonces cuando sucede este tipo de hecho el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por el daño que le ha ocasionado el empleador.

Asimismo, Anónimo (2018) refiere: “Cuando un trabajador con contrato determinado es despedido la indemnización que percibirá es el pago del sueldo multiplicado por 1.5 y por los meses que faltan laborar según el contrato”.

2.3. Marco Conceptual

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

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, s.f.).

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

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

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

Despido: Se refiere a la decisión del empleador sobre el trabajador, para dar fin a la relación laboral, ya sea esta con causa o sin causa alguna (Real Academia Española).

Proceso: Conjunto de actos que se dan en sucesivo, con el fin de lograr una determinada meta (Real Academia Española).

Expediente: Conjunto de documentos correspondientes a un determinado tema o proceso (Real Academia Española).

Principios: Se puede definir como el punto de donde emana algo, es decir, de donde parte algo (Real Academia Española).

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)

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

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

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa, Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación fue 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 y Baptista, 2010, p.78).

En esta 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, et al, 2010, p.118).

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

En síntesis, según Hernández, Fernández y 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 fue exploratorio y descriptivo.

Exploratoria. Porque permitió darnos a conocer una visión general de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad, ya que el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido; siendo muestra de ello los antecedentes que tienen cierto grado de aproximación a la variable que se propuso estudiar, siendo de naturaleza hermenéutica ya que el proceso se encuentra regulado en el campo de la normatividad, la misma que requirió de interpretación, haciendo uso para ello de diversos métodos de interpretación.

Descriptiva. “Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es de presentar una interpretación correcta”. (Tamayo, 2012, p.52). Buscó especificar las propiedades importantes de las personas que han intervenido en un proceso judicial, así como al mismo proceso como fenómeno que fue sometido a análisis midiendo o evaluando diversos aspectos, componentes a investigar.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. Porque se realizó sin manipulación de variables, sin intervención del investigador, basándose fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se han dado en su contexto natural (proceso) para después ser analizados.

Retrospectiva. Porque se analizó en el presente con datos del pasado; es decir con contenidos provenientes de un proceso judicial debidamente concluido, observado únicamente una vez de tipo observacional.

Transversal. Implicó que la recogida de datos fue una sola vez durante un momento determinado en el tiempo, permitiendo describir los efectos de las características encontrados en un proceso judicial particular, permitiendo con ésta clase de estudio generar hipótesis y ser fuente de futuras investigaciones, todas ellas provenientes de un expediente judicial.

4.3. Unidad de análisis

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

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

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, comprende un proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, 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 y pago de beneficios sociales.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (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 Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; PRIMER JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - PERÚ. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa - Perú. 2020?	Determinar las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa - Perú. 2020.	<i>El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa - Perú. 2020 - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados</i>
Esp ecifi	¿Se evidencia el 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. Cuadro de resultados

Respecto del cumplimiento de plazos

Este proceso fue tramitado por la vía del proceso ordinario laboral, entonces de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo que es la que regula este tipo de proceso puede decirse que el órgano jurisdiccional si cumplió con los plazos, en cuanto a las partes por parte del demandante, este si cumplió con los plazos, pero por parte de la demandada, pues esta trataba de dilatar el proceso.

Respecto de la claridad de las resoluciones

En cada resolución y autos que emitieron los jueces, tanto de primera como de segunda instancia se puede apreciar objetividad y también sencillez en los términos jurídicos, para que así las partes del proceso tengan un mayor entendimiento.

Respecto de la pertinencia de los medios probatorios

De acuerdo a lo que se puede apreciar el proceso, el juez en primera instancia encuentra pertinentes los medios probatorios que ofreció el demandante, ya que eso le permitió dar su dictamen de acuerdo a ley, ya que le mostro que al demandante le pertenecía una contratación indeterminada.

Respecto de la calificación jurídica de los hechos

El juez encontró como pruebas relevantes para su dictamen los vales de consumo y los programas de ruta ofrecido por el demandante, así como también lo dicho por el demandante en la audiencia oral.

5.2. Análisis de resultado

Con respecto al cumplimiento de plazos

- En el presente trabajo de investigación basado en un proceso judicial en el expediente N° 01118-2015-0-2501-JR-LA-01, se evidencia que la demanda se inició con una pretensión sobre reposición laboral por despido la cual fue presentada el 16 de Marzo del año 2015 y de acuerdo a la pretensión, la vía procedimental sería la del proceso abreviado según el artículo 2°, inciso 2 de la ley N° 29497 – NLPT.

- El juez tiene un plazo de 5 días hábiles para expedir el auto admisorio, de acuerdo al artículo 17 de la ley N° 29497 se observa que no se cumplió el plazo por parte del juez, dado que expidió el auto admisorio con resolución número “UNO” con fecha 24 de Marzo 2015, teniéndose como expedida al sexto día.

- En el auto admisorio el juez otorga a la demandada un plazo de 10 días conforme lo establece el artículo 48° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para la contestación de demanda y señalando fecha de audiencia para el 8 de Junio de 2015, no habiendo el juez cumplido con el plazo que establece el artículo 48° para establecer la fecha de fijación de audiencia única.

- Del escrito de contestación de demanda presentado el 20 de abril del 2015 puede observarse que la demandada si cumplió con el plazo establecido en la norma y por consiguiente al tenerse por contestada la demanda y apersonada a la demandada se llevó a cabo la audiencia única con la fecha señalada por el juez.

- Al llevarse a cabo la audiencia el juez cita a las partes para la notificación de sentencia el día 15 de Junio de 2015, estando este dentro del plazo de acuerdo a esta vía procedimental para emitir sentencia; pero debido a que se encontraba con licencia por enfermedad.

- Se procedió a reprogramar la sentencia para el día 19 de junio de 2015, emitiendo este en la fecha reprogramada un auto en el cual le concedía un plazo de 5 días para que el demandante replanteara la pretensión de su demanda a una indemnización por despido arbitrario, cumpliendo este con adecuar la demanda en el plazo otorgado por el juez, ya que presento su escrito el día 26 de junio del 2015.

- Debido a que el proceso se recondujo, debemos decir que nos encontramos ahora frente a la vía procedimental del proceso ordinario laboral, el cual se computa por unos plazos diferentes a la del proceso abreviado, ya que en el proceso ordinario laboral se lleva a cabo dos audiencias (conciliación y juzgamiento).

- El juez con resolución número siete fija fecha para la audiencia de conciliación para el día 14 de agosto del 2015, no habiendo cumplido el plazo que establece el artículo 42 de la ley N° 29497.

- Con resolución número ocho de fecha 3 de agosto de 2015, el órgano jurisdiccional reprograma la audiencia de conciliación para el día 4 de setiembre del 2015; a la audiencia de conciliación la demandada no asistió, incumpliendo con el plazo para presentar su contestación en este acto procesal, tal y como lo establece el artículo 42 de la ley N° 29497.

- El juez fija fecha para el 12 de octubre del año 2015 para que se realice la audiencia de juzgamiento, puede observarse entonces que el juez cumplió el plazo que establece el artículo 43 de la NLPT.

- En la audiencia de juzgamiento ambas partes concurrieron dictando el juez el fallo en el acto, pero sentándose el día 19 de octubre para que se diera notificación de la sentencia, estando el juez dentro del plazo para la emisión de la sentencia.

- Entonces de acuerdo al artículo 32° de la NLPT, que establece 5 días hábiles para la apelación puede observarse que la demandada presentó su recurso de apelación el 22 de octubre del 2015, cumpliendo con el plazo prescrito para este recurso.
- El juzgador le concedió el recurso con resolución número once de fecha 28 de octubre de 2015; estando este dentro del plazo que establece el artículo 33° de la NLPT.
- Dado que el poder judicial se encontraba en huelgas no se cumplió el plazo de acuerdo a ley con fijar fecha para la audiencia de vista de la causa, llevándose ésta a cabo el día 5 de octubre del siguiente año.
- La sala laboral dictó sentencia el mismo día de realizada la audiencia de vista de la causa, señalando como fecha para notificación de la demanda el día 12 de octubre del 2016, estando en el plazo correspondiente.
- No acorde a la sentencia emitida por la sala, el demandante en el plazo de 10 días que establece el artículo 35° de la Ley N° 29497, presentó el presente recurso a fin de que la corte suprema diera la revisión respectiva a su proceso.

Con respecto a la claridad de las resoluciones

Uso de lenguaje jurídico

Tomando como muestra de análisis la sentencia emitida por el primer juzgado laboral y también la sentencia emitida por la sala laboral, observamos en ambas un uso abundante de lenguaje jurídico, por ejemplo, en la resolución N° 10, la cual es la sentencia emitida en primera instancia, se observa en la parte expositiva las siguientes expresiones: “Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios”, “El debido proceso”, “Ausencia de reconocimiento de los derechos”, “Principio de la primicia de la realidad”, entre otras, que son frases del ejercicio de la profesión del derecho.

Uso de acepciones contemporáneas

Tomando como análisis las sentencias emitidas tanto en primera como en segunda instancia se observa que utilizaron las siguientes frases: “desmejorados”, “resulta poco apropiado”, “preeminencia”, “irrenunciabilidad”, entre otras palabras que se usan de manera general.

Uso de expresiones técnicas (latín)

Se observa que, en la sentencia emitida por la sala, en sus fundamentos, hace mención a la frase “in iudicando”, también hace referencia a la frase “A quo” entre otras.

Con respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Relación lógica – jurídica entre los hechos y los medios probatorios

El demandante manifiesta que laboro para la demandada desde el 01 de diciembre del año 2008, hasta el mes de febrero del año 2015 de manera continua, permanente e ininterrumpida en calidad de chofer en el área de recojo de residuos sólidos, asimismo, refiere que fue despedido por su empleadora arbitrariamente, dado que un día normal como de costumbre, se acercó a laboral, pero el vigilante le impidió el ingreso a su centro de labores, alegando que tenía órdenes superiores de no permitirle ingresar, sin darle motivo justo y conforme a ley para el despido del cual estaba siendo objeto.

Como medio probatorios el demandante ofrece los tareos, en el cual su supervisor los programaba a las zonas donde tenían que hacer el recojo de residuos, asimismo, ofrece la constatación policial que fue hecha después del despido del que fue objeto.

Relación lógica – jurídica entre los medios probatorios y la pretensión

En un inicio el demandante pretendía la reposición a su centro de labores, pero de acuerdo a la resolución número seis que emitió el juez de primera instancia; el demandante tuvo que adecuar su demanda a una indemnización por despido arbitrario y el pago de sus beneficios sociales.

Para alcanzar dicho fin el demandante acredita el hecho del despido con la constatación realizada por la policía, y también con los tareos acredita que el trabajo que realizaba era en

calidad de obrero, estando presentes los tres elementos, la prestación personal, la subordinación y la remuneración y con los contratos pudo acreditar haber superado el periodo de prueba tal y como lo establece el decreto legislativo N° 728 para que pueda considerarse un trabajador a plazo indeterminado.

Con respecto a la calificación jurídica de los hechos

El juez de primera instancia en merito a los medios probatorios ofrecidos por el demandante, determino que si le correspondía en parte la indemnización y el pago de sus beneficios sociales en cuanto a la sala laboral esta determino revocar la sentencia expedida por el a quo.

VI. CONCLUSIONES

- Las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales en el expediente 1118 – 2015, tramitado en el primer juzgado laboral del Distrito judicial de Santa. 2019, fueron las siguientes: Los plazos no se cumplieron de acuerdo a ley, también se evidencia claridad en el lenguaje jurídico de las resoluciones, los medios probatorios si fueron pertinentes para sustentar la pretensión y los hechos plasmados en la demanda fueron idóneos con la pretensión planteada.
- Respecto del cumplimiento de plazos, los plazos establecidos en la ley N° 29497 – NLPT, no se cumplieron en el auto admisorio, con respecto a señalar la audiencia de conciliación, la contestación de demanda, tampoco para señalar la audiencia de vista de la causa.
- Respecto de la claridad de las resoluciones, se evidencia claridad en el lenguaje jurídico, también se observa el uso de acepciones contemporáneas, pero no el uso de muchos tecnicismos,
- Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada, se afirma que los medios probatorios presentados por el demandante fueron pertinentes ya que el juez valoró todos los presentados.
- Respecto de la idoneidad entre los hechos y la pretensión, se puede decir que los hechos plasmados en la demanda fueron idóneos para sustentar la pretensión presentada en la demanda.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: *Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.
- Arce, G. (2002). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Ius. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?d ocID=3211776&query=el+proceso+laboral+ordinario>
- Arce Zaconeta, H. (8 de Octubre de 2015). Transformación del sistema judicial en Bolivia. Pagina Siete. Recuperado de <https://www.paginasiete.bo/ideas/2015/10/11/transformacion-sistema-judicial-bolivia-72863.html>
- Aranibar P. (2018). Estos son los beneficios laborales que debe conocer si trabajas en una empresa . Recuperado de: <https://publimetro.pe/actualidad/noticia-beneficios-esto-lo-que-debes-conocer-si-trabajas-empresa-73225>
- Alvarado, J. (2017). El impacto laboral de los programas de incentivo en acciones en el Perú (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.
- Camaño, R. (2017). Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Colombia.
- Casado, M. (2009). Diccionario Jurídico. Buenos Aires, Argentina: Valletta Ediciones.

Charry, J. (22 de Marzo de 2017). La profunda crisis de la justicia. *Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/opinion/articulo/la-tesis-de-la-justicia-colombiana/519271>

Concha, C. (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional. Tesis para optar el grado de Magíster. Pontificia Universidad católica del Perú, Lima, Perú.

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados*. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

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

Castillo y Vila (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido arbitrario*. Bogotá, Colombia.

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (2d.ed). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Couture, E. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.

Castillo, L. (6 de Mayo de 2010). Objeto de la Prueba [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/objeto-de-la-prueba.html>

Caballero, M. (26 de Agosto de 2013). Beneficios sociales, derechos de trabajadores y empleadores, obligaciones [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://derecho911.blogspot.com/2013/08/beneficios-sociales-derechos-de.html>

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].

Expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa – Perú.

Francia, J. (2 de noviembre de 2015). Contrato de trabajo en Perú – I: conoce su definición y objetivos [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://aptitus.com/blog/postulantes/tips-aptitus/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>

Fuentes, J. (2013). El despido nulo por razones discriminatorias en las relaciones laborales en Venezuela (tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Guimaraes, D. (2004). La pretensión procesal y la tutela judicial efectiva. Barcelona, España: Editorial Bosch.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5t. ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.

Huanayque, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior

de justicia de Arequipa (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Perú

Lenise, M., Quelopana A., Compean L. y Reséndiz 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. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Llambias, J. (1967). Tratado de derecho civil. Buenos Aires, Argentina: Editorial Perrot.

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Marin, K. (2012). La Estabilidad Laboral del Sector Publico Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimientos de las Indemnizaciones Laborales (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo, Colombia.

Martínez, R. (2017). Diccionario Jurídico. Ciudad de México, México: Iure Editores.

Núñez, A y Castillo, F. (2015). La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral chilena (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile.

Navarrete, C, & Campos, E. (2001). La Estabilidad Laboral en Costa Rica. Tesis de Grado para optar Título de Licenciatura en Derecho. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Facultad de Derecho. Costa Rica.

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

- Pérez, C. (6 de noviembre de 2013). Tres clases de resoluciones judiciales [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://archivodeinalbis.blogspot.com/2013/11/las-tres-clases-de-resoluciones.html>.
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Revista de Derecho, pg. 13, 29-33.
- Palacios, C y Eusebio, L. (2018). Criterios para determinar el monto indemnizatorio como consecuencia de un accidente de trabajo en la corte superior de justicia del santa 2016-2017 (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Quiroz, V. (2017). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente n° 01809-2014-0-2501- JR-LA-02, del distrito judicial del Santa - Chimbote. 2017 (tesis de pregrado). Universidad los Ángeles de Chimbote, Perú.
- Quispe, L. (2016). La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cuzco, Perú.
- Rioja, A. (2017). La pretensión como elemento de la demanda civil. Legis.pe. (s.n). Recuperado de <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>.
- Ruiz, L. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad (tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo, Perú.
- Rioja, A. (3 de Noviembre de 2009). Derecho Probatorio [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/03/derecho-probatorio/>.

- Ríos, M. (2018). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, en el Expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2018 (tesis de pregrado). Universidad los Ángeles de Chimbote, Lima, Perú.
- Ruiz, H. (2017). La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016 (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. (5t. ed.). México. LIMUSA
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Administración de Justicia en el Perú. Aprobada por Resolución N° 011-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf.
- Vargas, P. (2015). Contratación de Obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Cristóbal, Perú.
- White, O. (2008). Teoría General del Proceso. Heredia, Costa Rica.

ANEXOS

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



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO

SENTENCIA

EXPEDIENTE : 01118-2015-0-2501-JR-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

DEMANDADO : SUJETO “B” **DEMANDANTE** : SUJETO “A” **JUEZ** : SUJETO “C”

SECRETARIA : SUJETO “D”

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ

Chimbote, diecinueve de octubre del año dos mil quince.

SENTENCIA: Vistos los actuados, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA.-

1.1.- Con escrito obrante en autos el sujeto “A” recurre a este juzgado interponiendo demanda sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS

SOCIALES, contra el sujeto “B”, señalando que ingresó a laborar para la demandada el 01 de diciembre del año 2008, hasta el mes de febrero del año 2015 de manera continua, permanente e ininterrumpida, habiéndose desempeñado a entera satisfacción de su empleadora y siempre en su cargo de chofer de talleres en la categoría de obrero, siendo despedido arbitrariamente el 02 de marzo del año 2015, precisando que la supuesta causa del despido es que habría culminado su Contrato Administrativo de servicios, la misma que fue comunicada de forma verbal, razón por la cual con fecha 02 de marzo del año 2015 por una orden dada por la Ingeniera Moira del Pilar Insignares Urdaneta (jefa de talleres), se le impide su ingreso a su centro de labores, señalando que al inicio de su relación laboral (01 de diciembre del año 2008) se le contrató bajo la modalidad de locación de servicios, posteriormente a partir del 01 de enero del año 2009 hasta el 02 de marzo del año 2015, se le contrató bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio, sin embargo, existió periodos que el actor laboró sin la suscripción de contrato alguno, motivo por el cual a su entender no habría culminación de contrato CAS, precisando que en aplicación al principio de la Primacía de la Realidad se debe apreciar, valorar y hacer prevalecer la realidad de los hechos por encima de su apariencia, toda vez que le asistiría el pago de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales consistentes en: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, indemnización vacacional, vacaciones trucas, gratificaciones, gratificaciones trucas, remuneraciones impagas, asignación familiar, y escolaridad, así como el certificado de trabajo, mas intereses legales, y costos del proceso, y demás argumentos que expone. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios

1.2.- A través de la resolución número seis se dispone notificar a la parte demandante para que en el plazo de cinco días cumpla con replantear su demanda a una de indemnización por

despido arbitrario, dándose cumplimiento al mandato judicial el 26 de junio del año 2015, reprogramándose la audiencia de conciliación para el día 04 de setiembre del año 2015, a horas ocho de la mañana, la misma que se llevó a cabo conforme es de verse del acta de su propósito de folios 323, dejándose constancia de incomparecencia de la parte demandada, incurriendo en rebeldía automática, no arribando a un acuerdo conciliatorio alguno en la

etapa de conciliación; señalándose las pretensiones del actor y la fecha para audiencia de juzgamiento el día 12 de octubre del año 2015, a horas ocho de la mañana.

1.3.- La demandada dentro de la audiencia de juzgamiento pasó a exponer sus alegatos, basándose en sus argumentos de fondo, en cuanto no existiría despido arbitrario, ya que a su decir habría contratado al demandante mediante Contrato Administrativo de Servicios, siendo que su separación de su centro de labores fue por la culminación de dichos contratos CAS, diligencia a la cual asistieron ambas partes, expresando sus alegatos de apertura, conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios del actor, así como escuchado los alegatos finales o de clausura de ambos justiciables se emitió el fallo, correspondiendo en este acto emitir sentencia.

1. CONSIDERANDOS:

PRIMERO: El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un proceso legal en el que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley. Es así que el numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe que: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal que se encuentra acorde con la principal innovación que se introdujo al ordenamiento procesal a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, que condensa y a su vez es requisito para la eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al

proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

SEGUNDO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que “... este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo – que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios” , expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo.

TERCERO: El caso de autos ha sido tramitado bajo las reglas del proceso ordinario laboral, atendiendo a los argumentos expuestos en la demanda, debiendo precisarse que la parte demandada tuvo la calidad de rebelde, expresando sus alegatos en la audiencia de juzgamiento que se orientan a la no existencia del despido, ya que sólo se culminó su contratación CAS.

Principio de Primacía de la Realidad

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119

SEXTO: La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para ello, debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificando jurídicamente los hechos reclamados.

SÉTIMO: Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde “... en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos... La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo...”. (Exp. N° 03710-2005-PA/TC).

OCTAVO: Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°27497; siendo ello así, corresponde analizar la existencia o no de la relación de carácter laboral.

Vinculación existente entre el demandante y la demandada

NOVENO: Respecto a este punto debemos señalar que el artículo 188° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al presente proceso, señala que: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”; asimismo debe tenerse en cuenta que los medios probatorios deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no siendo posible ser analizados de manera aislada tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto dado que sólo teniendo una visión integral de los mismos se puede obtener conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso, todos ellos que no han sido cuestionados por la demandada conservando su mérito probatorio para ser evaluados en el presente caso.

DÉCIMO: El demandante indicó que inició sus labores como obrero, en el cargo de chofer del departamento de talleres, con fecha 01 de diciembre del año 2008, mediante contratos de locación de servicios, y desde el 01 de enero del año 2009 a través del contrato administrativo de servicios, refutando la demandada dicha información aduciendo que inició su prestación de servicios el 01 de enero del año 2009 hasta el 28 de febrero del año 2015, vía contratos CAS, existiendo interrupción de la prestación de servicios, argumentando además que no existe un despido, sino solamente la culminación del contrato administrativo de servicios, resultando válida a su entender la suscripción de dichos contratos, debiéndose proceder a analizar estos hechos en los siguientes considerandos.

DÉCIMO PRIMERO: El artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se encuentra vigente en la actualidad, señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por

tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, dispositivo del cual se pueden extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación, siendo éste último el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio (carácter civil), donde en el caso que nos ocupa debe verificarse su existencia a fin de concluir que el vínculo entre las partes es de naturaleza laboral. En tal sentido, debe indicarse que al demandante se le contrató desde el inicio de sus labores hasta el cese cumpliendo la misma labor que es el de chofer del departamento de talleres, tal como se puede apreciar de los contratos que obran en autos, y que han sido

presentados por la parte demandante, donde se indica además que el trabajador se desempeñará de forma individual y subordinada, es decir, dependiente pues la actividad realizada era supervisada, evidenciándose con ello que en efecto estuvo presente en este tipo de vinculación el elemento subordinación, tratándose además de una misma prestación que no justifica la contratación disímil en diversos periodos; en tal sentido, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad hecho mención precedentemente debemos afirmar que entre las partes existió un vínculo laboral de naturaleza indeterminada desde el 01 de diciembre del año 2008, más si la demandada no ha cuestionado los argumentos vertidos en la demanda, por su condición de rebelde, pues al no existir medio probatorio que acredite que desde el 01 de diciembre hubo prestación efectiva de servicios, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: “La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitido”, y no existiendo contestación de demanda posterior a la reformulación de la misma se entiende que se admite el hecho de que el inicio de las labores fue en la fecha antes indicada y en la modalidad allí descrita.

DÉCIMO SEGUNDO: Cabe precisar también que conforme al dicho del actor existió prestación efectiva de servicios de manera continua e ininterrumpida, conclusión a la que se

arriba pues conforme es de verse de la abundante documentación presentada incluso por la propia demandada al escrito del 20 de abril del 2015 y que se incorpora al proceso como medios probatorios de oficio, así como los vales de combustible y partes diarios de trabajo y boletas de pago anexadas a la demanda, si existió trabajo efectivo durante el periodo indicado, precisándose que hubo labor efectiva en los meses enero y febrero del año 2014, correspondiendo a la contratación una de naturaleza indeterminada bajo las disposiciones del régimen de la actividad privada, más conforme lo indica el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades corresponde al obrero municipal ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

La eficacia de los Contratos Administrativos de Servicios a partir del primero e enero del año 2009 y el Principio de Progresividad y no Regresividad en materia laboral

DÉCIMO TERCERO: El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral

puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (lo resaltado es nuestro), debiendo entenderse del citado artículo que en atención al Principio Protector, que sustenta el Derecho Laboral, el Estado tiene un rol preponderante en la atención y respeto del trabajo, poniendo límites a las acciones de los empleadores que tiendan a desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (motor primordial del aparato productivo del país), haciendo posible que él goce de todas las prerrogativas adquiridas al inicio del vínculo laboral y que por ningún motivo se le someta a tratos vejatorios dentro de la organización laboral de la entidad, sea ésta pública o privada.

DÉCIMO CUARTO: Por su parte el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos indica que: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a

nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”, dispositivo internacional que tiene relación con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 2.1. expresa: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, estableciendo en su artículo 5.2 que: “No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”, de ambos dispositivos podemos extraer que en la relación laboral a la cual también cabe aplicarlos existe la posibilidad de que los derechos que la involucran pueden ser mejorados pero nunca desmejorados pues ello atentaría contra la dignidad del trabajador.

DÉCIMO QUINTO: El Magistrado Omar Toledo Toribio en la publicación realizada en Gaceta Constitucional tomo 44, Lima, Agosto 2011, páginas 218 a 227, en relación al Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral indicó que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ello. En función a lo regulado por los instrumentos

internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la

postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamando principio de no regresividad”, dejando sentado con ello que en la relación laboral atendiendo al inicio del vínculo cabe la posibilidad de mejorar sus condiciones pero nunca provocar perjuicios en el trabajador, prohibición de no regresividad que incluso debe ser observado por el propio Estado.

DÉCIMO SEXTO: Si bien se consideró que al demandante le unió con la demandada un vínculo laboral de naturaleza indeterminada desde el 01 de diciembre del año 2008 (régimen laboral privado), atendiendo a que el Tribunal Constitucional con motivo de la sentencia emitida en el expediente N°00002-2010-PI/TC, señaló en su fundamento 19, en relación al Contrato Administrativo de Servicios, que: “Por ello, este Colegiado concluye expresando que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los derechos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula”, (régimen laboral independiente a los ya existentes y propio de la administración pública), afirmamos que existiría conflicto entre los Contratos Administrativos de Servicios y régimen laboral reconocido alaccionante.

DÉCIMO SÉTIMO: A consideración del suscrito, dada la existencia del Contrato Administrativo de Servicios como una nueva modalidad contractual del Estado, debe entenderse que su validez corresponde únicamente cuando se dé inicio a la relación laboral (admisión) y no para aquellas donde existiendo ya un vínculo laboral con anterioridad se pretenda el cambio cuando el Principio de Irrenunciabilidad (inciso 2 del artículo 26° de la Constitución) que inspira el Derecho Laboral hace conocer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en

beneficio propio, y que lógicamente se produciría en desmedro del trabajador, pues si bien tanto el contrato de trabajo regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR como por el Decreto Legislativo N°1057 reconocen beneficios sociales, este último lo hace de manera diminuta implicando ello que el trabajador renuncie a derechos ya ganados en mejores condiciones (aunque se necesite del órgano jurisdiccional para su reconocimiento),

sumándose a ello que existió continuidad en la prestación de los servicios cumpliendo siempre la misma labor (Principio que se encuentra implícito en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú).

DÉCIMO OCTAVO: De lo antes expuesto teniendo esta judicatura la condición de protector de la Constitución Política del Estado (conclusión que se extrae del fundamento cinco de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA/TC) podemos expresar con convicción que los Contratos Administrativos de Servicios suscritos desde el 01 de enero del año 2009 hasta el 28 de febrero del año 2015, no surten efecto alguno en el presente caso, pues como se dijo debe respetarse los derechos ya ganados por el trabajador no siendo posible ir en contra de los Principios de Primacía de la Realidad, Irrenunciabilidad, de Continuidad en el Trabajo, Progresividad y No Regresividad en materia laboral, tal y conforme se ha dejado sentado en la Casación N°07-2012-LA LIBERTAD, en donde además se indica que: “... ante de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto a su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual –además- no podría modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector” (décimo considerando); por lo que, debe considerarse que el tiempo de servicios prestados desde el 01 de enero del año 2009, es bajo las reglas del Contrato de Trabajo de naturaleza indeterminada que pregona el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR y que se entiende es la modalidad contractual que le corresponde al trabajador desde el 01 de diciembre del año 2008, más si ésta corriente de pensamiento es compartida también por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N°01154-2011-PA/TC

donde en su fundamento 9 precisa que: “Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso”. Debe hacerse la precisión que si bien no obra contrato CAS hasta febrero del 2015, conforme a la documental de folios 332 y que se incorpora al proceso como medio probatorio de oficio en mérito al artículo 22° de la Ley N°29497 al demandante se le consideró como trabajador CAS hasta dicho mes, razón por la cual la conclusión a la que se arriba afecta hasta febrero del 2015.

DÉCIMO NOVENO: El inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97-TR señala que: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”; en tal sentido, habiéndose comprobado la existencia de un contrato de naturaleza indeterminada desde su inicio resultan ineficaces los contratos administrativos de servicios celebrados con posterioridad.

El despido en el ordenamiento jurídico laboral

VIGÉSIMO: El legislador a través del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – estableció las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así “... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido” (artículo 22°), habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24° del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador de su centro

de trabajo. Por su parte el artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que “la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación...”, detallando cuáles son las faltas graves que pueden imputarse al trabajador, correspondiendo en el procedimiento laboral la comprobación objetiva de las mismas con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil (artículo 26°).

Despido incausado

VIGÉSIMO PRIMERO: El despido incausado como motivo para lograr la reposición en el trabajo no se encuentra contenido en el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, sin embargo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°1124-2001-AA indicó en su fundamento 12 que “... el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El

denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este tribunal por las siguientes razones: a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. b. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social")

y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. c. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

VIGÉSIMO SEGUNDO: De lo antes expuesto debemos señalar que es el Tribunal Constitucional, quien haciendo uso del control difuso determinó que el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR es incompatible con el derecho al trabajo y por tanto inconstitucional. Ahora bien el mismo Colegiado en la Sentencia recaída en el Expediente N°0976-2001-AA estableció en su fundamento 15, en relación al despido incausado, que: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio del 2002 (Caso Telefónica, expediente N°1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique...” estableciendo efectos restitutorios (readmisión en el empleo) y precisando en su fundamento 16 que: “En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso”, expresando además que “... la lesión de los derechos

fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En este contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la

cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir” (fundamento 20), criterios jurisprudenciales que son mantenidos en la Sentencia N°0206-2005-PA/TC (véase fundamento 7) al señalar que: “El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa justa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador”, debiendo analizar a continuación la procedencia o no de la indemnización por despido arbitrario solicitado por el actor.

VIGÉSIMO TERCERO: De las consideraciones antes esgrimidas, sólo resulta posible cesar al trabajador en su puesto de trabajo cuando exista una causa justificada relacionada con la conducta o capacidad laboral del trabajador y que no se habría producido en el presente caso, produciéndose de esta forma un despido incausado al no expresarse por escrito la imputación de causa justa para el despido, por el contrario, la demandada sólo atinó a comunicarle que el contrato de administración de servicios había terminado, razón por la cual debe ampararse la demanda respecto a la indemnización por despido arbitrario.

VIGÉSIMO CUARTO: Debe tenerse presente lo estipulado en el artículo 3, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, Decreto Supremo N°003-97-TR, que señala: “... 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. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.”, asimismo en su artículo 38, que señala:” La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono

procede superado el periodo de prueba.”, por lo tanto al haberse amparado la demandada respecto a la indemnización por despido arbitrario, se procederá a realizar una liquidación detallada, en el siguiente cuadro:

1.-INDEMN.PORDESPIDOARBITRARIO

Rem.Básica:	800.00
1/2Remun.	400.00
TOTAL	1,200.00

RECORDLABORAL: 07AÑOS,01MES,23DIAS

*POR6AÑOS	1,200.00	x	6	7,200.00
*POR02MES	1,200.00	x	2	200.00
TOTALINDEMNIZACIONPORDESPIDOARBITRARIO				7,400.00

Por lo tanto la demandada deberá cumplir con cancelar a favor del actor la suma de S/.7,400.00 Nuevos Soles, por concepto de indemnización por despido arbitrario.

Gratificaciones de fiestas patrias y navidad.

VIGÉSIMO QUINTO: El artículo 2 de la Ley N°27735 señala que: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, norma que tiene su antecedente en la Ley N°25139, vigente hasta la entrada el 28 de mayo del 2002, donde en el segundo párrafo

del artículo 1° especificó que: “El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio”, introduciendo la Ley vigente en su artículo 6 el pago proporcional de la gratificación a los meses laborados, advirtiéndose que se deberá descontar los pagos realizados por la demandada, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, conforme a la liquidación detallada más adelante, descontándose lo abonado a folios 10 pues por versión del propio demandante en la audiencia de juzgamiento en los meses de julio y diciembre del 2014 se le abonó la suma de S/.327.00 Nuevos Soles por aguinaldo.

Pago de vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso.

VIGÉSIMO SEXTO: El artículo 10° del Decreto Legislativo N°713 establece que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período: c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley”, precisándose en el artículo 15° que: “La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Asimismo se debe tener en cuenta el Decreto Legislativo 713 contempla el supuesto de que el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan, señalando en su Artículo 23° lo siguiente: Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una

remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; esta indemnización no está sujeta al pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo, procediéndose a su cálculo conforme a la liquidación detallada más adelante, precisando que la indemnización reclamada sólo es posible hasta el año 2012-2013, pues por el periodo 2013-2014 la demandada tuvo hasta el 2015 para hacer descansar al trabajador, conforme a la liquidación detallada más adelante.

Pago de Compensación por Tiempo de Servicios

VIGÉSIMO SÉTIMO: La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que nace de la relación laboral que le unió al demandante con la demandada, donde el artículo

El del Decreto Supremo N°001-97-TR indicó que: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”, pues su existencia viabiliza que el ex trabajador cuente con un fondo dinerario que le permita cubrir sus necesidades más elementales cuando se presente su cese en el trabajo, donde: “Sólo están 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 cuatro horas” (artículo 4), estableciéndose en los artículo 8° y 9° del mismo texto normativo los días de trabajo que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, advirtiéndose que se deberá descontar los pagos realizados por la demandada, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, liquidación realizada al detalle tal como se puede apreciar en el cuadro que a continuación se presenta, precisándose, que para realizar el cálculo se ha tomado lo percibido por el actor, inserto en las documentales presentadas tanto por el demandante como por la demandada:

Por lo tanto la demandada deberá cumplir con cancelar a favor del actor la suma de S/.24,179.33 Nuevos Soles, por concepto de pago de beneficios sociales consistentes en

gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional, así como la compensación por tiempo de servicios.

Remuneraciones impagas

VIGÉSIMO OCTAVO: En este extremo la parte demandante señala que la demandada no ha cumplido con cancelar los meses de enero del año 2013, enero del año 2014, así como el mes de febrero del año 2015, tal y conforme se precisó en la audiencia de juzgamiento. Al respecto, sobre el mes de enero del año 2013, de folios 217 a 218 se puede evidenciar que el actor firmó contrato con la demandada, corroborándose que en efecto existió prestación de labores el mes de enero del año 2013 (no negado por la demandada), más de folios 24 a 25, y 28 a 74, obran los vales de combustible utilizado por el actor. En el mes de enero del año 2014, si bien es cierto no existe contrato firmado por ese mes, existe documentación obrante de folios 76 a 86, consistentes en vale de combustible, con lo cual se corroboraría que el actor realizó labores efectivas en dicho periodo, asimismo en la audiencia de juzgamiento se precisó que el reclamo versa sobre el mes de febrero del 2015 y no de enero como se indicó en la demanda, obrando en autos de folios 133 a 159 vales de combustible, los cuales corroboran que efectivamente el actor prestó servicios a favor de la demandada en el mes de febrero del año 2015, por lo que, la prestación efectiva de servicios en los meses antes indicados corresponde otorgar las remuneraciones reclamadas, más si la demandada no presentó documento alguno para rebatir dichas afirmaciones, lo que hace un total de de S/.2,400.00 Nuevos Soles, teniendo como base la remuneración percibida por el actor, de acuerdo a los contratos y boletas obrantes en autos.

Asignación familiar

VIGÉSIMO NOVENO: El artículo 1° de la Ley N°25129 señala que: “A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar”, teniendo derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el

hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. En este punto al no haber demostrado el actor que efectivamente tenía a su cargo hijos menores de edad, deviene en infundada la demanda en este extremo.

Pago de bonificación por escolaridad

TRIGÉSIMO: Cabe precisar en este extremo que la parte demandante dentro de la audiencia de juzgamiento señaló que reclama este concepto teniendo como base los convenios colectivos suscritos por la demandada con los trabajadores; sin embargo, en autos no obra medio probatorio que sustente su dicho, debiendo desestimarse la demanda en este extremo, adicionándose que no ofreció medio probatorio adicional para probar tal reclamación, correspondiendo a su parte acreditar la existencia de la fuente normativa de donde nace el derecho reclamado distinto al constitucional o legal conforme al artículo 23 de la Ley N°29497.

Entrega de certificado de trabajo.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Habiéndose dilucidado en los considerandos anteriores que efectivamente al actor le corresponde ser contratado desde un inicio de la relación laboral es desde el 01 de diciembre del año 2008, bajo contratos de naturaleza laboral bajo el régimen de la actividad privada, por lo tanto, teniendo como base lo dispuesto en la Tercera Disposición Transitoria, Complementaria, Derogatoria y Final del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) que: “extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su

conducta o rendimiento”, la demandada deberá de otorgarle a favor del actor el certificado de trabajo correspondiente, desde el 01 de diciembre del año 2008 hasta el 28 de febrero del año 2015, con indicación de las labores realizadas.

Costos del proceso

TRIGÉSIMO SEGUNDO: El artículo 411° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”, precisando el artículo 418° que: “Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto”, precisándose en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497 que: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales. Si bien la reclamación contenida en la demanda ha sido discutida en audiencia de juzgamiento rehusándose la Municipalidad Provincial del Santa a reconocer los conceptos reclamados provocando que el proceso llegue a la etapa de juzgamiento dejando de lado la etapa de conciliación que resulta ser la más importante en este nuevo modelo procesal, sin resultado positivo a su favor, tales actos pone en evidencia la actitud manifiesta que sea el juez quien resuelva el caso retrasando el trámite del proceso que bien pudo concluir en la audiencia de conciliación, demostrando desinterés total la parte

demandada, y evaluándose la función cumplida por la abogada del actor quien no tuvo mayores complicaciones para expresar las razones a fin de que se ampare la demanda, debe fijarse como costos del proceso la suma de S/.2,000.00 Nuevos Soles, más S/.100.00 Nuevos Soles para el Colegio de Abogados del Santa.

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

3. F A L L O.-

Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el sujeto “A”, contra el sujeto “B”, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; en consecuencia, se establece que desde el 01 de diciembre del año 2008 existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, siendo ineficaces los contratos de locación de servicios del período de diciembre del año 2008, y los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde el 01 de enero del año 2009 hasta el mes de febrero del año 2015, y como tal ORDENO a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/.33,979.33 (TREINTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SETENTA Y NUEVE Y 33/100 NUEVOS SOLES), integrado por:

1. Pago de indemnización por despido arbitrario en S/.7,400.00 Nuevos Soles, 2.- Pago de gratificaciones, en S/.9,346.00 Nuevos Soles; 3. Pago de vacaciones e indemnización vacacional en S/.9,000.00 Nuevos Soles; 4. Pago de Compensación por tiempo de servicios en S/.5,833.33 Nuevos Soles; 5.- Pago de remuneraciones devengadas en S/. 2,400.00 Nuevos Soles, más sus intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose como costos del proceso la suma de S/.2,000.00 Nuevos Soles, más S/.105.00 para el Colegio de Abogados del Santa. INFUNDADA la demanda respecto al pago de la indemnización vacacional del periodo 2013-2014, así como el pago de asignación familiar, y bonificación

por escolaridad. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los de la materia en el modo y forma de ley.-----

SALA LABORAL

EXPEDIENTE : 01118-2015-0-2501-JR-LA-01.

MATERIA : INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS (ADECUADO).

RELATOR : Sujeto "C"

DEMANDADO : Sujeto "B" DEMANDANTE : Sujeto "A"

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

RESOLUCION NÚMERO: QUINCE.

Chimbote, cinco de octubre Del dos mil dieciséis.-

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número diez, de fecha diecinueve de octubre del dos mil quince, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el Sujeto "A", contra e Sujeto "B", sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; en consecuencia, se establece que desde el 01 de diciembre del año 2008 existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, siendo ineficaces los contratos de locación de servicios del período de diciembre del año 2008, y los Contratos Administrativos de Servicios celebrados desde el 01 de enero del año 2009 hasta el mes de febrero del año 2015, y como tal ORDENO a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/.33,979.33 (TREINTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SETENTA Y NUEVE Y

33/100 NUEVOS SOLES), integrado por: 1. Pago de indemnización por despido arbitrario en S/.7,400.00 Nuevos Soles, 2.- Pago de gratificaciones, en S/.9,346.00 Nuevos Soles; 3. Pago de vacaciones e indemnización vacacional en S/.9,000.00 Nuevos Soles; 4. Pago de Compensación por tiempo de servicios en S/.5,833.33 Nuevos Soles; 5.- Pago de remuneraciones devengadas en S/. 2,400.00 Nuevos Soles, más sus intereses legales a

liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose como costos del proceso la suma de S/.2,000.00 Nuevos Soles, más S/.105.00 para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La demandada interpone recurso impugnatorio contra la sentencia sosteniendo: a) Que, no se puede convalidar la desnaturalización de la relación contractual en el hecho que el actor realizó labores subordinadas, toda vez que dichos elementos de laboralidad también es inherente al régimen especial de contratación administrativa; b) Que, respecto al pago de

beneficios sociales refiere que el A' quo se ha pronunciado de manera literal sobre su pago de gratificaciones sin tener presente que el trabajador laboraba en ese período mediante Contratación Administrativa de Servicios y que le era inherente el pago de aguinaldos los cuales refiere que sí se le pagó en forma efectiva en su cuenta de remuneraciones bancarias del Banco Continental, así también refiere que existe un error al determinar la liquidación en razón que se ha tomado como record laboral computable la liquidación de todo el período laborado cuando lo correcto era liquidar por los días dejados de laborar; entre otros argumentos que expone en el escrito de su propósito.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1.- Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

2.- Que, el Sujeto "A" interpone demanda sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES (adecuada – ver fs- 297), contra el Sujeto "B", solicitando para ello la suma de S/ 46,844.40 soles, más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso, así como la entrega de certificado de trabajo, aduciendo que ingresó a laborar para la demandada el 01 de diciembre del año 2008, hasta el mes de febrero del año 2015 de manera continua, permanente e ininterrumpida, habiéndose

desempeñado en el cargo de chofer de talleres en la categoría de obrero, siendo despedido arbitrariamente el 02 de marzo del año 2015, indicando que se le contrató bajo la modalidad de locación de servicio del 01 al 31 de diciembre del 2008, posteriormente a partir del 01 de enero del año 2009 hasta el 02 de marzo del año 2015, se le contrató bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio, sin embargo, alega que existió períodos que el actor laboró sin la suscripción de contrato alguno, demanda que ha sido amprada e impugnada por la demandada debiendo el Colegiado previo análisis emitir pronunciamiento acorde a ley.

3.- Que, conforme a los agravios invocados por la demandada en su recurso impugnatorio corresponde previamente establecer la modalidad mediante la cual el demandante fue contratado; siendo ello así, tenemos que conforme a las documentales que obran a folios 333 a 422 se acredita que el demandante inició su relación laboral con para la demandada a partir del 01 de enero del año 2009 mediante contrato administrativo de servicio, quedando con ello desvirtuado tanto la modalidad de contratación así como el inicio de su relación laboral alegado por el demandante.

4.- Que, quedando establecido el inicio de la relación laboral entre el demandante y la demandada resulta pertinente para el caso de autos citar el Decreto Supremo N° 075-2008-

PCM, el mismo que en su artículo 5 señala referente a la duración del contrato administrativo de servicios lo siguiente: “El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal”.

5.- Que, asimismo, el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM; en su artículo 5 referente a la duración del contrato administrativo de servicios señala: “5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior. 5.2. En caso el trabajador continúe laborando después del

vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato”.

6.- Que, según sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el caso Antonio Vega Sánchez, expediente N° 03377-2010-PA/TC, sexto considerando, ha señalado: “El Tribunal considera que el contrato administrativo de servicios se proroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5 de Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la “duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”. Por lo tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM”. Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03632-2013-PA/TC de fecha 14 de enero del 2015 en su octavo considerando señala: “Destacado lo anterior consideramos que el contrato administrativo de servicios se prórroga de forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada...”.

7.- Que, del considerando supra, se tiene que se encuentra acreditado que el demandante laboró bajo la suscripción de contrato administrativo de servicios desde el 01 de enero del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2014 conforme se verifica con los contratos administrativos de servicios que obran a folios 333 a 422, y el hecho de haber laborado sin firmar contrato algunos meses dentro de dicho período; ello no implica que la indicada modalidad de contratación se haya desnaturalizado como lo alega el accionante; toda vez que, en casos de

trabajadores bajo modalidad de Contrato Administrativos de Servicios, como en el presente caso, su contratación se prórroga automáticamente independientemente a que se formalice o no su prórroga (art.5.2 del D.S. 065-2008), como ocurrió en el caso del demandante; coligiéndose, que el hecho que el demandante laborara después del vencimiento de su contrato, esto es 31 de diciembre del 2014 no implica de modo alguno que su contrato se convirtiera en uno de duración indeterminada sino que operó una vez más la prórroga automática, tal como se indicó en líneas supra; en tal contexto, no corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario solicitado al no haberse desnaturalizado la contratación del demandante.

8.- Que, respecto al pago de los beneficios sociales; se tiene que habiéndose establecido que el demandante inició su relación laboral suscribiendo contrato administrativo de servicio, ésta no resulta ser la vía idónea para solicitar dicha pretensión; por lo que, deberá declararse improcedente la demanda en dicho extremo, a fin que se haga valer su derecho en el modo y forma de ley que corresponde. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

RESUELVE:

REVOCAR la sentencia contenida en la resolución número diez, de fecha diecinueve de octubre del dos mil quince, que declara fundada en parte la demanda REFORMÁNDOSE se declara INFUNDADA la demanda interpuesta por el sujeto "A", contra el sujeto "B", sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO e IMPROCEDENTE en el extremo del PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior Titular Ponente. Doctora Carmen Cavero Lévano.

S.S. Cavero Lévano, C. Rodríguez Soto, R. Pérez Sánchez, O

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

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Claridad en resoluciones y autos	Pertinencia de los medios probatorios y pretensión (es)	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales en el expediente N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; Primer Juzgado laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa - Perú.</p>	<p>Este proceso fue tramitado por la vía del proceso ordinario laboral, entonces de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo que es la que regula este tipo de proceso puede decirse que el órgano jurisdiccional si cumplió con los plazos, en cuanto a las partes por parte del demandante, este si cumplió con los plazos, pero por parte de la demandada, pues esta trataba de dilatar el proceso.</p>	<p>En cada resolución y autos que emitieron los jueces, tanto de primera como de segunda instancia se puede apreciar objetividad y también sencillez en los términos jurídicos, para que así las partes del proceso tengan un mayor entendimiento.</p>	<p>Se observa que los medios probatorios que ofreció el demandante si fueron pertinentes para sustentar el pedido realizado al órgano jurisdiccional, ya que en la demanda plantea la indemnización por el despido arbitrario del que fue objeto, acreditando como medios probatorios las boletas de pago el parte diario de trabajo expedidas por su empleador.</p>	<p>El juez encontró como pruebas relevantes para su dictamen los vales de consumo y los programas de ruta ofrecido por el demandante, así como también lo dicho por el demandante en la audiencia oral.</p>

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 Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 1118 – 2015 – 0 – 2501 – JR – LA - 01; PRIMER JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – 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, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

Chimbote, 20 de Mayo de 2020

Tesista: Gianella Patricia Espinoza Manrique
Código de estudiante:0106161153
DNI N°61817668
(Insertar firma escaneada correctamente)

Anexo 4. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2019								AÑO 2020							
		SEMESTRE 1				SEMESTRE 2				SEMESTRE 1				SEMESTRE 2			
		MES				MES				MES				MES			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación																
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación																
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación																
5	Mejora del marco teórico y metodológico																
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos																
7	Elaboración del consentimiento informado (*)																
8	Recolección de datos																
9	Presentación de resultados																
10	Análisis e Interpretación de los resultados																
11	Conclusiones y recomendaciones																
12	Introducción y resumen																
13	Redacción de borrador del informe										x	x					
14	Redacción del informe final												x				
15	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												x				
16	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													x			
17	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