



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES,
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES, REINTEGRO
DE UTILIDADES, PAGO POR EDUCACIÓN, PAGO POR
HIJO Y PAGO DE BONIFICACIÓN POR QUINQUENIOS,
EN EL EXPEDIENTE N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01;
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ,
DISTRITO JUDICIAL DEL ÁNCASH - PERÚ. 2019**

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

AUTOR

TOLEDO MACEDO, CARLOS YENSON

ORCID: 0000-0003-1404-9510

ASESOR

ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN

ORCID: 0000-0002-3679-8056

HUARAZ – PERÚ

2020

1. TÍTULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES, PAGO POR EDUCACION, PAGO POR HIJO Y PAGO DE BONIFICACIÓN POR QUINQUENIOS, EN EL EXPEDIENTE N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DEL ANCASH – PERÚ. 2019

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Toledo Macedo, Carlos Yenson

ORCID: 0000-0003-1404-9510

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

ASESOR

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Política, Escuela Profesional De Derecho, Huaraz. Perú

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

3. Hoja de Firma de Jurado y Asesor

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

Asesor

4. HOJA DE JURADO DE SUSTENTACIÓN

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

Asesor

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida por cada día me demuestra la hermosa que es la vida y la justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta investigación.

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres, que en cada paso que doy están ahí a mi lado, por ser fuente de mi motivación e inspiración para poder superarme y con sus palabras de aliento no me dejaban caer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

Resumen

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobre Caracterización del Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019, el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados han devenido en el cumplimiento de los plazos, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, claridad de las resoluciones y la calificación jurídica de los hechos los mismos que se han cumplido en el proceso en estudio.

Palabras clave: características, bonificación, homologación, quinquenios y proceso

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the process on Characterization of the Process on Homologation of Remunerations, Reimbursement of Social Benefits, Reimbursement of Utilities, Payment for Education, Payment for Child and Payment for Bonus for Five Years, file No. 01359- 2017-0-0201-JR-LA-01; Permanent Labor Chamber, Ancash Judicial District, Peru - 2018? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide.

The results have resulted in compliance with the deadlines, application of the right to due process, relevance of the evidence, clarity of the resolutions and the legal classification of the facts, which have been fulfilled in the process under study.

Keywords: characteristics, bonus, homologation, five-year periods and process.

Índice

Contenido	Página
Título de la tesis	ii
Equipo de trabajo	iii
Hoja de Firma de Jurado y Asesor.....	iv
Hoja De Jurado De Sustentación.....	v
Agradecimiento	vi
Dedicatoria.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Índice	x
I. Introducción	12
II. Revisión de la literatura.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.2.2. El derecho de trabajo.....	20
2.2.3. El contrato de trabajo.....	21
2.2.4. Concepto	26
2.2.5. Convenios Colectivos:	28
2.2.6. Requisitos.....	30
2.2.7. El proceso laboral.....	32
2.2.8. La pretensión.....	34
2.2.9. Concepto	41
2.3. Marco conceptual	58
III. Hipótesis.....	61
IV. Metodología.....	62
4.1. Tipo y nivel de la investigación	62
4.2. Diseño de la investigación.....	64
4.3. Unidad de análisis	65
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	66
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	68
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	69
4.7. Principios éticos.....	72
V. RESULTADOS.....	73
5.1. Resultados:.....	73
5.2. Análisis de resultados.....	80

VI. CONCLUSIONES	85
Referencias bibliográficas	87
Anexos	93
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial	93
Anexo 2: Materia de impugnación	126
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos:	139
Anexo 4. Declaración de compromiso ético	140

I. Introducción

Alrededor del mundo, la brecha salarial existente entre los trabajadores/as obedece generalmente a distintos elementos, tales como la experiencia en el puesto, la calificación de la tarea, la formación del trabajador, entre otros. Todos ellos parecen ser criterios objetivos para establecer diferenciales salariales. Sin embargo, existen además otros elementos que configuran diferencias como el sexo del trabajador, la edad, o la actividad en la que se desarrolla, que fragmentan el mercado de trabajo y que conllevan altos niveles de discriminación. Efectivamente, la brecha existente entre un varón y una mujer, o entre un hombre joven y un hombre mayor, muchas veces se basa más en prejuicios sociales que en razones concretas manifiestas que justifiquen tal distinción. Esta arbitrariedad, a la hora de pagar un salario, refiere a estructuras culturales complejas principalmente en el caso del trabajo de mujeres, pero también refiere a razones económicas.

En este sentido, en el contexto laboral Altonji & Blank (1999) definen a la discriminación como una situación en la que las personas que ofrecen sus servicios en el mercado laboral y tienen la misma productividad física y mental son tratadas de forma heterogénea por alguna característica observable como el género, la raza o la etnia. También, Tenjo & Herrera (2009) afirman que tal discriminación realmente existe cuando aquellas reciben un trato diferente y por ello se las coloca en una posición desventajosa respecto a las demás personas.

Así, pasando a la teoría económica y en un compendio de dos grandes teorías integrales (Altonji & Blank, 1999) se expresa que existen dos vertientes que explican la desigualdad de género y racial en el mercado laboral, la primera enfoca el punto de vista de la oferta laboral donde la desigualdad es a consecuencia de las diferencias en

las preferencias personales respecto a la asignación del tiempo (tanto de mercado o no), la ventaja comparativa, la productividad dado el conjunto de habilidades, inteligencia, dones y formación de la persona y la inversión en capital humano que es el retorno de las habilidades adquiridas durante la formación escolar y laboral.

Lo que lleva a presentar la segunda vertiente que se analiza con una visión de la demanda laboral en que se pone de manifiesto la discriminación por parte del demandante de trabajo (este puede ser el empleador o consumidor del bien ofrecido por el discriminado), los cuales suelen actuar de forma individual o en grupo en su acción y preferencia por la discriminación. Referente a ello McConnell, Brue, & Macpherson (2009) aseguran que existe la suficiente cantidad de datos estadísticos que puedan ratificar la presencia de la discriminación en el mercado laboral. Ellos afirman que el discriminar es en su mayoría movido por la conducta, y debido a esto su medición se vuelve difícil, teniendo en cuenta tales circunstancias, cualquier definición completa de la discriminación de una sola rama de la ciencia estaría equivocada, por lo que abogan a comprenderlo en su totalidad interdisciplinariamente.

En tal sentido, la presente investigación, fue desarrollada siguiendo la normatividad interna de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH), que establece como objeto de estudio un proceso judicial cierto, que registra evidencias de la aplicación del derecho, lo que, mediante un ejercicio de raciocinio compararemos si está conforme al “debe ser”, que, en la investigación concreta, es conforme a las reglas de suficiencia en la valoración de la prueba. Por ende, se pretende tomar como eje de este trabajo de estudio al siguiente caso documentado: Expediente N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01, Sala Laboral Permanente del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz; que pertenece a materia de Homologación de remuneración y otros. Dentro de este

expediente, el demandado es la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S.A. Hidrandina S.A., y el demandante es un ex trabajador. Por tal razón, este se encuentra dentro del Proceso Ordinario Laboral.

Por lo antes señalado es que se formula el problema de investigación siguiente:
¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educación, pago por hijos, pago de bonificaciones por quinquenios; expediente N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo De Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019

Para lo cual se plantea el siguiente objetivo general: Determinar las características del proceso judicial sobre homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educación, pago por hijos, pago de bonificaciones por quinquenios; expediente N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019

Para arribar el objetivo general que guía esta investigación se determinaron los objetivos específicos presentado a continuación: 1) Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio; 2) Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad; 3) Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio; 4) Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio. 5) Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

La presente investigación posee justificación teórica, debido a revisión de las bases teóricas y normativa que se hace en referencia el estudio sobre homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educaciones, pago por hijo y pago por bonificación por quinquenios, que toma como eje al expediente N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019 Así mismo, los resultados de esta investigación acrecentarán el cuerpo de los conocimientos existentes acerca del tema tratado. Del mismo modo, esta investigación servirá como antecedente y/o marco teórico, siendo útil para futuros abordajes; los cuales podrán profundizar la investigación o alterar la metodología empleada en la misma.

Esta investigación tiene justificación metodológica por el enfoque que emplea, durante el abordaje que hace de la variable en estudio, los instrumentos aplicados para la recolección, procesamiento y análisis los datos, que se llevaron a cabo por el investigador para obtener conclusiones sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019

La investigación cuenta con justifica por la utilidad práctica que posee, debido a que los resultados arribados permiten caracterizar el proceso judicial sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019. Este mismo ejercicio requiere realizar un trabajo que implica especializado por parte del investigador,

aplicando los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria, lo que a su vez ampliará sus conocimientos, siendo de importancia para el desempeño profesional.

La presente investigación posee justificación teórica, debido a revisión de las bases teóricas y normativa que se hace en referencia el estudio sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019 Así mismo, los resultados de esta investigación acrecentarán el cuerpo de los conocimientos existentes acerca del tema tratado. Del mismo modo, esta investigación servirá como antecedente y/o marco teórico, siendo útil para futuros abordajes; los cuales podrán profundizar la investigación o alterar la metodología empleada en la misma.

Esta investigación tiene justificación metodológica por el enfoque que emplea, durante el abordaje que hace de la variable en estudio, los instrumentos aplicados para la recolección, procesamiento y análisis los datos, que se llevaron a cabo por el investigador para obtener conclusiones sobre la homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educaciones, pago por hijo y pago por bonificación por quinquenios, que toma como eje al expediente judicial.

La investigación cuenta con justifica por la utilidad práctica que posee, debido a que los resultados arribados permiten caracterizar el proceso judicial sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019. Este mismo ejercicio requiere realizar un trabajo que implica especializado por parte del investigador,

aplicando los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria, lo que a su vez ampliará sus conocimientos, siendo de importancia para el desempeño profesional.

II. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes

Según Claudia López (2017), que investigó *La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo*, además de arribar a las conclusiones señaladas a continuación: a) La constitución política ampara el derecho a la remuneración y lo hace cubriendo los siguientes aspectos: la obligatoriedad de la remuneración, el pago sin la aplicación de juicios injustos, la primacía del pago antes que otras responsabilidades, la cantidad de desembolso debe corresponder al trabajo prestado y el pago equitativo para los trabajadores que desempeñan la misma función. El derecho a la remuneración no se ajusta a cada caso específico, no obstante, los limitantes que se hagan presentes en cada caso no deben estar en contra de lo expreso dentro del marco constitucional; donde se indica que no se deben presentarse criterios injustos, de discriminación y no equidad en su otorgamiento. Paralelamente a esto, con la información recolectada, se ha llegado a establecer que, una gran parte de los empleadores (o contratistas) no tienen conocimiento sobre las limitantes que guarda la discrecionalidad aplicada por ellos mismos en cuanto a la determinación de los valores remunerativos que se brinda a sus recursos humanos, es por dicha razón, que no se contemplan dentro de los juicios legítimos destacados para su sustento en la jurisprudencia. b) La aplicación de la remuneración diferenciada para cada trabajador debe estar cimentada en una serie de elementos objetivos definidos, los mismos que se encuentran contemplados en la normatividad nacional y no representan actos de discriminación, siendo estos: 1) la organización de la que proviene el nuevo trabajador, 2) el historial laboral, 3) las

labores y las obligaciones que deberán ser cumplidas acorde al cargo, 4) el tiempo de servicio en el cargo y en la empresa, 5) el grado de instrucción logrado y la especialización, 6) el grado de responsabilidad otorgado, 7) la experiencia en el desempeño del cargo y en el aspecto profesional. De no efectuarse la utilización de estos criterios por parte del contratante, se estaría haciendo presente la vulneración del principio de igualdad y no discriminación de los homólogos que desempeñan funciones de características iguales.

Desde la perspectiva de Campoblanco (2017) el cual investigó *La reparación civil y los criterios que utilizan los magistrados en el principio de proporcionalidad en delitos de peculado doloso, en la Segunda Sala Penal de la C.S.J.A; periodo 2011 - 2012*; cuya conclusión fue: a) La reparación civil no está obligada a tener proporción con los bienes jurídicos que se afligen, sino con la afectación a los bienes jurídicos. Se debe tener claro que es el bien jurídico presuntoso el que establece el valor de la reparación civil, es decir se hace uso de un criterio indeterminado concerniente al valor del bien jurídico, **b)** El criterio de la afectación del bien jurídico es sumamente significativo para proscribir de la jurisprudencia nacional un emanar repetido en el establecer la reparación civil, pero totalmente extraño al señalado criterio. Se trata del aspecto concerniente a los ingresos percibidos del condenado, c) Efectivamente, cuantiosas resoluciones judiciales han mencionado perennemente que la reparación civil procedente de la infracción debe tener en cuenta las posibilidades económicas del agraviado, trasladando al ámbito de la reparación civil una lógica parecida al establecimiento de la multa penal. No obstante, nos queda ahora claro que la reparación civil se establece con base en el daño ocasionado, con independencia de si el comprometido por dicho perjuicio pueda realizar el pago o no. Consecuentemente,

el punto de mira de la reparación civil procedente del delito debe centrarse en el daño procedente y no en el agente o sujeto activo de dicho perjuicio. También, los principios y derechos fundamentales poseen una gran importancia, pues consiente que se castigue y pague el perjuicio cometido pero mencionado de modo monetario, y no se aprecia el daño realizado y tampoco el beneficio cesante y el perjuicio emergente y valores inferiores que no se puede establecer y tampoco no se lleva a cabo.

Según Chumi (2017) quien investigó *El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el derecho a la defensa*; expreso las siguientes conclusiones: a) El derecho a la prueba forma parte del derecho fundamental al debido proceso como una de sus garantías básicas, esto le otorga una naturaleza fundamental; el derecho a la prueba tiene una doble dimensión, como garantía procesal y como derecho subjetivo, dimensiones que son propias de los derechos fundamentales. En razón del fenómeno de constitucionalización de los derechos fundamentales y las garantías procesales se les concede a estos una protección constitucional reforzada para evitar que el futuro legislador los limite o vulnere, el reconocimiento a los derechos fundamentales por la Constitución de un Estado le otorga legitimidad a este en medida que los garantice o no, b) El derecho a la prueba implica el derecho a la proposición, admisión, práctica, y valoración, que se traducen en facultades y deberes para las partes y para el juez a observarse en la relación jurídico procesal. El derecho a la prueba es un derecho autónomo, pero no es absoluto o ilimitado, por esta razón la proposición y admisión de los medios de prueba obedecen a los requisitos o límites intrínsecos y extrínsecos de la prueba (que fluyen de los principios judiciales de la prueba) que se traducen en los parámetros de admisión de los medios de prueba, al acatamiento de las formalidades de proposición (tiempo,

modo y lugar), y a la licitud de los medios probatorios y del procedimiento para la obtención de la prueba.

2.2.2. El derecho de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Para Pérez Porto (2009) el derecho al trabajo es el derecho esencial persona humana por el que toda humano tiene el derecho al laborar, a la libre elección del mismo, a condiciones satisfactorias de trabajo, al amparo contra el desempleo, con justicia salarial, retribución digna, amparo social y derecho de sindicación.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en textos internacionales como la Carta social europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países.

Es una rama del derecho el derecho laboral en los cuales encontramos principios y normas jurídicas los cuales tienen por objeto la tutela del trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por el ser humano en la cual produce una modificación del mundo exterior a través de la cual el hombre se prevé los medios materiales y bienes económicos que es necesario para su subsistencia en donde los frutos son dados libre y directamente por un tercero. (Merino, 2009)

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella ocupación que una persona desarrolla con el objetivo de cambiar el ámbito exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o beneficios económicos para su subsistencia. (Merino 2009)

2.2.2.2. Características del derecho de trabajo

Las características fundamentales del derecho laboral son las siguientes: Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido. (Pacheco Emilio 2019)

Es un derecho obligatorio no obstante al margen de la ley los representantes de los trabajadores y los empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales. (Uriarte Rosario2008)

Por último, tiene un significado profesional notorio es decir que solamente regula a un el sector de la población dedicado a la relación laboral. (Uriarte, 2008)

2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.3.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. (Pérez y Gardey. 2016)

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obligado a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. (Pérez y Gardey. 2016)

2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo

Para Cabanellas (1963) señala que un contrato de trabajo existe por sí mismo ante la presencia de los elementos esenciales que lo componen.

Los tres elementos del contrato de trabajo

- La prestación personal del servicio
- La continuada subordinación
- La retribución o remuneraciones del servicio.
- Efectos de la configuración de los elementos del contrato de trabajo.

2.2.3.2.1. La prestación personal del servicio

El contrato de trabajo supone la obligación de realizar una actividad laboral para el empleador. Esta labor puede ser manual o intelectual y debe ser presentada por el trabajador mismo, puesto que el contrato se ha hecho entre el empleador y el trabajador, es decir, solo concurren dos partes. En la eventualidad en que se permita que terceras personas realicen o ayuden al empleado a realizar sus actividades, estas terceras personas dependerán o estarán bajo la subordinación del empleador o patrono.

(Cabanellas, 1963)

2.2.3.2.2. Remuneración

2.2.3.1. Concepto

Remuneración son los pagos en dinero que el empleador ase al trabajador a cambio sus servicios. El sueldo estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos estipulados en contrato, que recibe el trabajador por la presentación de sus servicios. (Pérez y Merino, 2012)

La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem. (Pérez y Merino, 2012)

2.2.3.2. Elementos de la remuneración

Según Casanova (2002) desde el ángulo de la organización, son cuatro los elementos que deben considerarse para determinar la remuneración del trabajo:

2.2.3.2.1. El salario mínimo

De acuerdo con la legislación laboral mexicana, salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a uno o dos o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Como quedó señalado anteriormente, el salario mínimo se ha fijado sin que satisfaga el espíritu que encierra el precepto constitucional y sin que su observancia sea una realidad, en virtud del alto porcentaje de trabajadores que perciben ingresos menores al mínimo legal correspondiente.

2.2.3.2.2. El salario del puesto

La remuneración justa al trabajador no implica que sea igual, ya que es preciso que exista la diferenciación en los salarios de acuerdo con los requerimientos del trabajo, su valor relativo en relación a los que existen en el resto de la organización, etc. Es en este apartado donde se justifica la existencia de las técnicas de análisis y evaluación de puestos, la primera de las cuales fue tratada en el capítulo anterior y la otra será considerada páginas adelante.

El pago al mérito del trabajador en su puesto

Para remunerar al individuo de acuerdo con el desempeño de sus labores, se utiliza la llamada técnica de calificación de méritos que pretende disminuir la subjetividad apreciando el desempeño laboral de manera me-nos arbitraria. Objeto de esta técnica es un capítulo posterior de esta obra.

El pago a la productividad o eficacia

Los sistemas de remuneración por rendimiento (incentivos económicos) tienen en cuenta la eficacia con la que el individuo trabaja, es decir, la cantidad de piezas que produce por unidad de tiempo o el que emplea para hacer determinada unidad de trabajo.

2.2.3.3. Característica

Según Casanova (2002) dentro de las principales características especiales de las remuneraciones debemos destacar las siguientes:

- a) **Es una contraprestación.** Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es

utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

- b) **Debe ser de libre disposición.** Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.
- c) **Debe ser cancelada en dinero.** las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.
- d) **Es intangible.** La remuneración no puede ser "tocada" por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.
- e) **Es inembargable.** las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a esta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.
- f) **Tiene carácter preferencial o prevalencia.** En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador.

2.2.3.4. Homologación de la remuneración

Para Pérez y Merino (2012) para determinar el reintegro y la homologación de remuneraciones, no es suficiente realizar las mismas obligaciones o funciones que el trabajador homólogo. Deberá realizarse un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación, a efectos de verificar si ha existido discriminación salarial que vulnere el derecho de igualdad.

2.2.3.5 Beneficios Sociales

2.2.4. Concepto

El beneficio social es aquella facilidad, comodidad, ventaja y servicio que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente. (Gonzales, 2004)

Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros. (Gonzales, 2004)

2.2.4.1 Elementos

Según Saco Carlos (2001):

- a) **Prestación personal de servicio.-** Es el trabajador que personalmente debe realizar el trabajo contratado, de modo que la ejecución del trabajo no puede ser delegada a un tercero.
- b) **Remuneraciones.-** Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.
- c) **Subordinación.-** la subordinación, se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr el objetivo misional trazado.

2.2.4.2. Clasificación

Según Saco Carlos (2001)

- a) **Beneficios monetarios:** prima anual, vacaciones, pensiones, complementación de pensiones, bonificaciones, planes de préstamos.
- b) **Beneficios no monetarios:** Servicio de restaurant, asistencia médico-hospitalaria odontológica, seguro de vida colectiva.

2.2.4.3. Reintegro de los beneficios Sociales

Para Pérez y Merino. (2014) cuando haya habido labores efectivas y el trabajador no recibió la respectiva remuneración el trabajador puede solicitarla a través del pedido reintegro de remuneración o también llamo pago de remuneración devengadas, las remuneraciones devengadas como contra prestación no pagadas de las labores efectivamente realizadas del lucro cesante que es el daño generado por la ganancia dejado de percibir, el reintegro de los beneficios sociales es la suma de la remuneraciones no se le pagaron cuando efectivamente realizo labores, cuando el empleador no cumple con el reintegro de los beneficios sociales estaríamos hablando del enriquecimiento ilícito.

2.2.4.4. Utilidades

2.2.4.4.1. Concepto

Mejor conocida como “reparto de utilidades”, la PTU es un derecho laboral que por ley deben disfrutar los trabajadores y que les permite recibir anualmente una parte proporcional de las ganancias que generó la empresa para la que trabajan en el ejercicio fiscal inmediato anterior, en este caso, las de 2014. (Pérez y Merino, 2014)

En este sentido, el reparto de utilidades consiste en un pago que la empresa realiza a sus empleados de acuerdo a las ganancias obtenidas en el mercado. Dicho en otras

palabras: un cierto porcentaje de esas ganancias se reparte entre los trabajadores.
(Pérez y Merino, 2014)

2.2.5. Convenios Colectivos:

2.2.5.2. Concepto

El Convenio Colectivo de Trabajo es un contrato entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el empleador, que regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y establece reglas sobre la relación entre los sindicatos y la parte empleadora. Las regulaciones contenidas en el CCT son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores del sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos, y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo. Nieves, Javier (1997)

2.2.5.3. Elementos

Para Nieves Javier (1997), establece que hay cinco elementos generales que deben comprometerse en un contrato durante las negociaciones que son las siguientes:

1. Salarios: pago, bonos, gastos para certificados, etc.
2. Coberturas de Seguros: atención médica, pensión, atención dental, atención a la vista, seguro de vida.
3. Condiciones de Trabajo: reglas y procedimientos de trabajo, productividad del empleado, mecanismos para conversar sobre los problemas en el lugar de trabajo, etc.
4. Protecciones al Empleo: el derecho de tener un proceso de audiencia justo e independiente, si se es sancionado injustamente o despedido; el derecho de tener reglas de antigüedad para despidos por recorte de personal y recontrataciones; el derecho de negociar procedimientos disciplinarios, etc.

5. Tiempo Libre: vacaciones, días de falta por enfermedad y días personales; días feriados, licencia por funeral, licencia de deber como jurado, etc.

2.2.5.4. Clasificación

Según Sarthou Helios (1982), los convenios colectivos de carácter sectorial, son todos aquellos que se aplican en un sector de actividad económica.

A) Convenios sectoriales estatales y nacionales:

Son aquellos convenios que afectan a todo el territorio estatal. Son publicados en el Boletín Oficial del Estado. Los participantes en la firma de estos convenios son los sindicatos y las agrupaciones empresariales que alcancen el 10% de representatividad en el sector en el ámbito nacional.

B) Convenios sectoriales autonómicos:

Son los convenios que afectan a una comunidad autónoma de un sector de actividad determinado. Formarían parte de la negociación del convenio, los sindicatos y agrupaciones empresariales que lleguen al 10% de representación en la comunidad autónoma.

C) Convenios sectoriales provinciales:

Son los convenios que afectan a una provincia en un sector de actividad determinado. Participarían en la negociación de este convenio, los representantes de los trabajadores y de los empresarios que alcancen el 10% de representatividad.

D) Convenios sectoriales interprovinciales:

Son los convenios que afectan a varias provincias, bien sean de una misma comunidad autónoma o bien formen parte de distintas regiones. Los negociadores de esta clase de

convenios serían los sindicatos y las agrupaciones de empresarios que lleguen al 10% de representación.

E) Convenios sectoriales locales o comarcales:

Son aquellos convenios que bien pueden afectar a una localidad o bien a una comarca, en una clase de actividad económica determinada. Los participantes en la negociación de estos convenios son los representantes de los sindicatos y de las agrupaciones empresariales que alcancen el 10% de representatividad en el ámbito geográfico de que se trate.

2.2.5.5. Pago por educación

2.2.5.5.1. Concepto

De acuerdo al Decreto Supremo N.º 002-2018-EF, que aprueba el otorgamiento de la bonificación por escolaridad a los trabajadores del sector público, ascendente a S/ 400, resulta pertinente recordar la naturaleza de la asignación por educación, la cual es entregada de acuerdo con el trabajador o a través de una decisión unilateral del empleador, con la finalidad de subsidiar o apoyar en los gastos educativos.

2.2.6. Requisitos

Se otorgará a los funcionarios que tengan un tiempo no menor a tres meses en el sector público, de lo contrario se hará en forma proporcional.

El personal beneficiario tendrá derecho a percibir la bonificación por escolaridad, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones:

a) Estar laborando a la fecha de vigencia de la presente norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres meses a la fecha prevista en el literal precedente. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

Cabe indicar que los funcionarios, servidores y pensionistas de la administración pública reciben la bonificación por escolaridad en una sola repartición, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

La bonificación por escolaridad no está afecta a los descuentos por cargas sociales, fondos especiales de retiro ni aportaciones al Sistema Privado de Pensiones.

Asimismo, la bonificación por escolaridad no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

2.2.6.2. Pago por hijos

2.2.6.3. Concepto

Para Suclupe (2018) es el beneficio laboral que otorga el empleador al trabajador, por el concepto de que el empleador tiene un hijo menor de edad en su poder, consecuentemente nace este beneficio para el trabajador.

2.2.6.4. Requisitos

Para Suclupe (2018):

Para que su empleador le otorgue la asignación familiar debe acreditar con la documentación correspondiente a la existencia del hijo o hijos que tuviera.

Los trabajadores de la actividad privada que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, tienen derecho a percibir el pago de asignación familiar.

El monto de este beneficio será equivalente al 10% del sueldo mínimo, el mismo que percibirá es único así tenga uno o dos hijos.

2.2.7. El proceso laboral

2.2.7.2.1. Concepto

Según Fernández (2013) el derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal (todo aquél que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al derecho laboral). El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

2.2.7.4 Principios procesales en el derecho laboral

Para Fernández (2013) el proceso laboral se inspira, entre en los principios de Inmediación, siendo esta la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso. o Incidencia en la valoración de pruebas (directas e indiciarias). o Los caracteres fundamentales de la inmediación son: i) La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el Juez; ii) La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el Juez; y, iii) La identidad física del Juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia.

A) Oralidad:

Conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. o Ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta.

B) Concentración:

El principio de concentración implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia (Unidad de acto). La NLPT pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral.

C) Celeridad:

Es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. O Celeridad implica: i) plazos más cortos; ii) preeminencia de actuaciones orales sobre las escritas; iii) mecanismos alternativos de solución de conflictos. O Naturaleza alimentaria de los créditos laborales.

D) Economía procesal:

En la audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra (Artículo 49° NLPT).

Asimismo, en la audiencia de -Audiencia de Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento (se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.).

2.2.7.5. Finalidad del proceso laboral

Ámbito de la justicia laboral corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.8. La pretensión

2.2.8.1. Concepto

Según Edermo (2010), a la hora de buscar trabajo, surge el concepto de pretensión salarial. Este es un término que se utiliza para expresar qué sueldo desea recibir o cuál está dispuesto a obtener quien está intentando dar con un empleo, En el ámbito del derecho, la pretensión es el objeto de un procedimiento judicial que consiste en solicitar un pronunciamiento al magistrado. La pretensión consiste en manifestar una voluntad para exigir que se cumpla una obligación o para el ejercicio de un derecho, La pretensión, de este modo, es una acción jurídica que especifica una demanda de un sujeto para que el magistrado correspondiente ejerza el reconocimiento de un derecho y actúe contra el demandado. En la relación jurídica que surge, por lo tanto, aparecen tres actores: el pretendiente (quien realiza la demanda), el pretendido (el sujeto demandado) y el ente que ejerce la tutela jurisdiccional (el magistrado).

2.2.8.2. Elementos

Para Edermo (2010), los elementos primordiales son el siguiente:

a) Los sujetos:

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

b) El objeto:

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

c) La causa:

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

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

2.2.8.3 Clases de Pretensión

Para Martel (2009) las clases de pretensiones son los siguientes:

a) Pretensiones cognitivas:

Las pretensiones de cognición se dan en el proceso de declaración y tienen por objeto obtener del juez un pronunciamiento declarativo, de condena o constitutivo.

b) Pretensiones de mera declaración:

Tienen por objeto obtener del Juez un pronunciamiento en el que declare la existencia o inexistencia de un determinado derecho subjetivo o relación jurídica. Podrán ser positiva, cuando afirmen su existencia, o negativas, cuando la niegan o rechazan. En este tipo de pretensiones, la relación jurídica ha de ser preexistente, ya que a través de una pretensión declarativa no puede solicitarse del Juez el reconocimiento de futuras relaciones jurídicas, aun cuando sean admisibles las demandas de relaciones jurídicas sometidas a condición o plazo.

c) Pretensiones de condena

Son también llamadas pretensiones de prestación, porque su objeto inmediato reside en obtener del juez una condena al demandado al cumplimiento de alguna de las prestaciones contenidas en el Art. 1088, Código Civil. Serán pretensiones de condena positivas las que soliciten la condena de una prestación de dar o hacer, y negativas las que soliciten una condena de no hacer. Puede existir, no obstante, la mixta, en la que se conjuguen prestaciones de los dos tipos. Las sentencias recaídas en virtud de estas pretensiones son ejecutables. Esta característica es típica de las pretensiones de condena, y dentro de ellas, de las dirigidas al pago de una obligación, cuando son estimadas posibilitan la apertura de un proceso de ejecución.

d) Pretensiones constitutivas

El objeto de estas pretensiones es la creación, modificación o extinción de una determinada relación, situación o estado jurídico y excepcionalmente una sentencia injusta, la que podrá ser anulada a través de los medios de rescisión de la cosa juzgada (audiencia del rebelde, revisión e incidente de nulidad), que encierran también el planteamiento de pretensiones constitutivas de anulación. El actor está solicitando un pronunciamiento del Juez que cree una consecuencia jurídica que hasta el momento no existía y que no puede originarse, sino es a través de una sentencia.

e) Pretensiones de ejecución

Las pretensiones de ejecución exigen como presupuesto la existencia de un título de ejecución de los contemplados en el Art. 517, LEC (sentencia, laudo...) sin que quepa la ejecución de sentencias meramente declarativas o constitutivas. El objeto de estas pretensiones es la realización del derecho de crédito del acreedor, que ha visto reconocido su derecho en dicho título. Al ser, en el proceso civil, la ejecución voluntaria, al proceso de ejecución solo se puede acudir ante la resistencia del deudor condenado.

La pretensión de ejecución se deducirá en el procedimiento de ejecución o de apremio, caracterizado por la ausencia de contradicción.

Por último, señalar que la pretensión de ejecución puede consistir en la realización de una prestación de dar, hacer, o no hacer.

f) Pretensiones cautelares

La pretensión cautelar se caracteriza por ser una petición de adopción de medidas cautelares, cuya finalidad consiste en prevenir o garantizar la futura realización de los efectos ejecutivos de la sentencia. Se trata de una pretensión instrumental de otra principal (la principal será declarativa, constitutiva o de condena), pero manteniendo

una cierta autonomía, ya que es preciso el cumplimiento de determinados presupuestos, tales como el *fumus boni iuris* o el *periculum in moral*.

2.2.6.4. Pretensión (es) planteadas en el proceso en estudio

A. Pretensión Principal:

- Homologación de remuneraciones con el servidor Carlos Valera Villanueva
- Asignación familiar de S/. 85.00 Soles,

B. Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria:

- Reintegro de beneficios sociales:
 - Vacaciones
 - Gratificaciones
 - CTS desde el 01/07/2014 hasta el 31 de diciembre de 2017
- Reconocimiento de beneficios colaterales acordados en los convenios colectivos desde el año 2010, 2011 y 2012:
 - Reconocimiento de pago por cierre de pliego por os años 2010, 2011 y 2012
 - Pago de asignación por esposa o conviviente
 - Pago Asignación por hijos
 - Pago de asignación por estudios
 - Pago por gratificación por quinquenio
- Pago de utilidades de los años 2009 hasta el año 2013
- Reintegro de utilidades desde el año 2014 hasta el año 2016

2.2.8.5 El proceso ordinario laboral

2.2.8.6 Concepto

Según Arévalo (2005) el proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia

y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso.

2.2.7.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

En lo prescrito por la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se deben tener en cuenta los siguientes pasos dentro de este proceso, establecidos en los artículos 42° al 47° de la Ley N° 29497.

2.2.8.8 Etapas del proceso de conocimiento

a) Etapa postulatoria.- según el Código Civil Procesal en su artículo 424°, en esta etapa es la presentación de la demanda, a la vez la demanda debe ser admitida, de lo contrario, ha sido calificado como inadmisibles de un acto procesal cuando carece de un requisito de forma, luego de ser admitida la demanda pasara al emplazamiento del demandado art. 431 C.P.C

Es la primera etapa del proceso civil, es un ciclo obligatorio y necesario por la que tienen que iniciar o pasar indefectiblemente todo proceso judicial, es la fase en donde las partes litigantes, van a presentar al juzgado todas sus pretensiones, los medios probatorios, temas necesarios que van a ser materia de argumentación, prueba, persuasión, fundamentación de sus pedidos.

La etapa postulatoria es aquellas en la que los contendientes presentan al Órganos jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa.

b) Etapa conciliatoria.- según el art. 323 Código Civil Procesal las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia.

Es el proceso por el cual dos o más partes recurren a un tercero neutral para que promueva el diálogo y ayude a las partes encontrar solución a sus controversias.

El conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen en sí el poder de decisión del acuerdo final.

c) Etapa de juzgamiento.- Es la segunda etapa del proceso ordinario y está constituida por debates orales que se llevan a cabo ante la sala penal para concluir con la sentencia que pone fin al proceso. La actividad jurisdiccional y de los sujetos del proceso se concentra en los elementos probatorios recogidos durante la primera etapa del proceso, así como los incorporados con posterioridad.

c) Etapa decisoria.- La etapa decisoria es la tercera etapa del proceso civil, donde el Juez va a analizar los hechos, valorar los medios probatorios y resolver los puntos controvertidos pudiendo dar solución al conflicto entre las partes o eliminar la incertidumbre jurídica. Es así que el Juez aplica el derecho al caso concreto.

d) Etapa impugnatoria.- Es la Cuarta etapa del proceso civil, en donde los medios impugnatorios pueden formularse por quien se considere agraviado en actos procesales o resoluciones, en todo o parte de ellas, para que de un nuevo examen, se subsane el vicio o error alegado.

El ejercicio de la facultad de impugnar se refiere a todas las providencias judiciales. La revisión de las resoluciones otorga una de las mayores garantías de verdad, justicia y la legalidad. La impugnación tiene a controlar la actuación del juez cuando sus decisiones no se ajusten a ley.

A pesar de su importancia (la resolución), solo es un acto humano, y es posible de error. Siendo así se hace necesario que tal acto pueda ser revisado. Pues el juzgar es un acto humano.

2.2.8.9. Los puntos controvertidos

2.2.9. Concepto

Según Coaguila (2012) la fijación de puntos controvertidos es una etapa del proceso civil que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso abreviado, o Audiencia Única para los procesos Sumarísimo y Ejecutivo, éste último cuando se ha formulado contradicción.

Lo importante es que el Juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil.

2.2.9.1. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio

En el proceso de estudio al Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019 las controversias son las siguientes:

De acuerdo al proceso de estudio analizado se arribó que si le correspondía los beneficios sociales al señor Carlos Valera Villanueva tales como:

-la homologación de remuneraciones

· Asignación familiar de S/. 85.00 Soles,

- Reintegro de beneficios sociales:
- Vacaciones
- Gratificaciones
- CTS desde el 01/07/2014 hasta el 31 de diciembre de 2017
- Reconocimiento de beneficios colaterales acordados en los convenios colectivos desde el año 2010, 2011 y 2012:
- Reconocimiento de pago por cierre de pliego por los años 2010, 2011 y 2012
- Pago de asignación por esposa o conviviente
- Pago Asignación por hijos
- Pago de asignación por estudios
- Pago por gratificación por quinquenio
- Pago de utilidades de los años 2009 hasta el año 2013
- Reintegro de utilidades desde el año 2014 hasta el año 2016

2.2.9.2. La prueba

2.2.9.3. Concepto

Según Orrego (2012) es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, en las formas admitidas por la ley. Pero la prueba judicial es distinta, ya que las mismas son los elementos de convicción que se aportan al proceso judicial con el fin de demostrar su existencia, creando la correspondiente certeza en el juzgador.

Según Burton (2015), define las pruebas como los diversos medios por los cuales llega la inteligencia al descubrimiento de la verdad. Dada esta definición se puede afirmar que las pruebas no son más que los hechos que ocurren entre las partes en su relación como individuo en la sociedad y cuando surge diferencia estas son dirimidas en justicia quien determina la veracidad o falsedad de los hechos por medio de ellas.

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

2.2.9.4. Sistemas de valoración

Según El Ríó (2000) se da la actividad judicial para apreciar el grado de convencimiento acerca de la veracidad de los hechos objeto de prueba, o por la que se determina el valor que la Ley, fija para algunos medios.

Un sistema probatorio es aquel estatuto que regula la forma de indagación en los hechos dentro del proceso, que se manifiesta en las formas y medios a través de los

cuales se puede arribar a una verdad de los hechos, y en el modo de valorar esos medios. Este sistema nos permite saber cómo el magistrado deberá formar su convencimiento respecto a los hechos.

2.2.9.5. Principios aplicables

Según Cascante (2003) los principios generales del Derecho del Trabajo son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la vinculación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

2.2.9.5.1. Principio de Veracidad

Para Romero (2011) debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipotético suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29º de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se

entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

2.2.9.5.2 Principio de la tutela jurisdiccional efectiva: este principio se utilizó en el momento que el demandante acciono al órgano jurisdiccional, por los derechos que le había lesionado, con la finalidad de que el órgano jurisdiccional se active para hacer valer sus derechos.

2.2.9.5.3 Principio de igualdad de partes: este principio es de carácter importante ya que engloba la igualdad de condiciones de las partes procesales en el momento de afrontar la justicia, es decir las partes procesales tienen los mismos derechos y las posibilidades consagradas por la ley para que se puedan defender con las mismas armas, asimismo, el juez también será imparcial con las partes en el proceso.

2.2.9.5.4 Principio de contradicción: Este principio surge sus efectos en el momento de que el demandado contesta la demanda, además de ello tiene derecho de presentar sus pretensiones, de ofrecer medios probatorios por tal motivo en este proceso estudiado se verifico que se aplicó este principio en el acto de la contestación de la demanda.

2.2.9.5.5. Principio de pertinencia de medios probatorios: este principio se utiliza en la etapa probatoria, donde las partes actúan para que el juez lo valore, lo cual debe ser pertinente, útil y conducente que sirva para acreditar los hechos, es decir los medios probatorios tienen la finalidad de descubrir la verdad real, histórica de los hechos en la cual se le pretende imponer la ley laboral.

2.2.9.5.6. Principio de publicidad: es publica el proceso laboral porque las audiencias y las resoluciones tiene esa naturaleza, en vista que la constitución política del Perú establece en su artículo 139° que toda persona tiene Derecho a realizar un análisis y críticas sobre las resoluciones judiciales y esta se debe de realizar acorde a la ley, por ende, el proceso ordinario laboral se caracteriza por ser público.

2.2.9.5.7. Principio de oralidad: el principio de la oralidad en el proceso ordinario laboral está presente en todas las etapas, es decir en la etapa postulatoria, etapa de conciliación, etapa de juzgamiento y etapa de impugnación, como las preguntas, argumentaciones deberá ser realizada oralmente, asimismo las sesiones que se realizan en la audiencia deben de existir el debate entre las partes, todo ello permitirá un mejor entendimiento en el juicio oral.

2.2.9.5.8. Principio de celeridad procesal: este principio busca que no se dilate mucho tiempo y que además de ello se respete los plazos establecida en cada etapa del proceso ordinario laboral, además de ello tiene una estrecha vinculación con el principio de la economía procesal, lo cual implica que mientras se acelere con el proceso se hará uso de estos principios.

2.2.9.6. Medios probatorios actuados en el proceso

a) **Boleta de remuneración:** que acredita la fecha de ingreso a prestar sus servicios a la empresa regional de servicio público de electricidad electro norte medio S.A. Hidrandina, el 01 de noviembre del año 2009.

b) **Copia legalizada de su título profesional:** con la cual se acredita que es ingeniero en informática y sistema desde el 04 de noviembre del año 2008.

c) **Constancia de convivencia:** emitida el 20 de setiembre del año 2017, con la cual se prueba una convivencia por más de cuatro años con el cual se acredita la

convivencia del demandante y a consecuencia de ello le corresponde la asignación por esposa y conviviente.

d) Convenio colectivo: que en el número 02 señala que la empresa Hidrandina S.A. otorgará la cantidad de s/ 2060 nuevos soles como bonificación por cierre de pliego a todos sus trabajadores por general.

2.2.9.7 **Resoluciones**

2.2.9.8. **Concepto**

Para Nogueira y Cavani, (2015) es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas.

Dentro del proceso, doctrinariamente, se le considera, ya sea, un acto de desarrollo, de ordenación, de impulso, de conclusión, de decisión o mixto de entre los tipos anteriores. Las resoluciones judiciales requieren cumplir determinadas formalidades para validez y eficacia, siendo la más común la escrituración o registro (por ejemplo, en audio), según sea el tipo de procedimiento en que se dictan. En la mayoría de las legislaciones, existen algunos requisitos que son generales, aplicables a todo tipo de resoluciones, tales como fecha y lugar de expedición, nombre y firma del o los jueces que las pronuncian; y otros específicos para cada resolución, considerando la naturaleza de ellas, como la exposición del asunto (individualización de las partes, objeto, peticiones, alegaciones y defensas), consideraciones y fundamentos de la decisión, razonamiento jurídico.

2.2.9.9 Clases de Resoluciones

La sentencia es el acto judicial que normalmente pone fin al proceso y es dictada por un juez unipersonal o un conjunto de jueces reunidos en tribunal, en procesos diferenciados de acuerdo a la materia: civil, penal, laboral, contencioso-administrativo. Las sentencias dictadas en procesos penales, absuelven o condenan al demandado. En otros procesos reconocen el derecho a uno de los litigantes o el derecho peticionado.

a) Por razón de la materia:

Civiles, penales, contencioso-administrativas, laborales o comerciales, tomando en cuenta el tema del asunto de que se trate.

b) Por la forma:

Escritas u orales, solo admisibles en algunos procesos.

c) Por los efectos:

Constitutivas: Se dan en procesos civiles, cuando crean modifican o ponen fin a una situación jurídica (por ejemplo, en el divorcio).

Declarativas: Cuando se declara una situación jurídica que de hecho existía antes de la promoción de la causa, como ocurre en una declaratoria de herederos.

Absolutorias: Cuando en el proceso penal el procesado es absuelto por falta de pruebas.

Condenatorias: Cuando en vista a las actuaciones se ha demostrado la responsabilidad del reo y se le aplica una condena de acuerdo a la ley penal, o cuando en un proceso civil se le impone a una de las partes el resarcimiento del daño causado.

d) Según el alcance de la resolución:

Interlocutorias: no decide sobre la cuestión principal o de fondo.

Definitivas: Resuelven la cuestión de fondo.

Por la posibilidad o no de impugnación:

Firmes: Hacen cosa juzgada y no son recurribles

Recurribles o no firmes: Permite que se interpongan recursos ordinarios o extraordinarios.

e) Por su instancia:

De instancia única: Cuando no cabe apelación o recurso alguno ante tribunal superior, en esta única decisión del Tribunal.

De primera instancia: Cuando la decisión del Juez unipersonal que decide en primer grado puede ser revisada por un tribunal de instancia superior.

De segunda o ulterior instancia: La dictada por los tribunales que revisan la sentencia dictada en instancias anteriores.

2.3. Estructura de las resoluciones

Una resolución consta de 2 partes importantes: El preámbulo y las cláusulas operativas. Para completar el formato es indispensable además la propia identificación que da el encabezado.

Encabezado: Es la identificación de la resolución. Comunica a los lectores qué comité propone la resolución, cuáles países son los que la promocionan, a qué tema corresponde y da una versión muy resumida de lo que plantea. El encabezado se escribe en la esquina superior izquierda de la resolución. Preámbulo o introducción: Es la primera parte de la resolución. Describe el problema. Explica el propósito de la resolución e incluye un diagnóstico de la situación, que se detalla en las cláusulas introductorias. El preámbulo puede incluir información acerca del tópico presentado. Puede hacer referencia a documentos y resoluciones específicas de las Naciones Unidas y mencionar estadísticas precisas, así como fragmentos de información que hagan que la resolución sea más creíble y confiable. Cada línea de la resolución, desde

la primera del preámbulo, debe estar numerada. Esto facilita la localización oportuna de cada frase. El preámbulo se escribe una línea debajo del encabezado. Cada una de las cláusulas del preámbulo empieza con una de las frases reglamentarias que se presentan en la lista. Estas frases deben estar subrayadas. Cláusulas operativas: Empiezan una línea debajo de la última cláusula introductoria. Presentan la propuesta de la acción a tomarse para solucionar el problema planteado en la introducción. Manifiestan cómo los países que proponen y firman la resolución han acordado resolver el tema discutido en el comité. Cada cláusula operativa debe empezar con una frase operativa. Cada frase operativa empezará con mayúscula y deberá estar subrayada. Si la cláusula operativa es muy compleja, ésta deberá dividirse en expresiones más cortas identificadas con letras (a), (b)

Parte Expositiva de las resoluciones

Según Zavaleta y Wilverde (2008), esta primera parte, contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Hay que anotar que en esta parte no debe incluirse ningún criterio valorativo.

La finalidad de esta parte, es dar cumplimiento al mandato legal del artículo 122 del CPC. Además el Magistrado (Juez) va a internalizar el problema central del proceso, que va a resolver.

El contenido de la parte expositiva, contendría:

- Demanda:

1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado, sólo en cuanto a sus nombres; en razón que la sentencias solo pueden surtir sus efectos respecto de las partes que intervienen en el proceso.

2. Identificar el petitorio de manera clara y concreta, lo que permite al Juez respetar y cumplir el principio de congruencia.

3. Descripción de los fundamentos de hecho, y de derecho; permite definir el marco fáctico y el legal.

4. Precisar mediante qué resolución se admitió a trámite. Para saber cuáles pretensiones serán materia del pronunciamiento.

- Contestación:

1. Descripción de los fundamentos de hecho y derecho, permite saber qué puntos fueron contradichos.

- Reconvención:

1. De existir, describir al igual que la demanda y contestación, de manera breve.

- Saneamiento Procesal: Sólo indicar en qué momento se realizó, y en qué sentido.

- Conciliación: Permite verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria.

- Fijación de los Puntos Controvertidos: Sólo indicar en qué audiencia se realizó tal actividad.

- Admisión de Medios Probatorios: Sólo precisar en que audiencia se admitieron.

- Actuación de Medios Probatorios: Sólo indicar si se actuaron todos los medios probatorios admitidos a trámite, y va a permitir el control de los mismos

Parte considerativa de la resolución

Según Zavaleta y Wilverde (2008) en la segunda parte, en la cual el Magistrado (Juez) plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia.

La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del

artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Además de ello, va a permitir a las partes, y a la sociedad civil en general, conocer las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada.

1. Una adecuada fijación de los puntos controvertidos, los que estarán íntimamente relacionados con los elementos constitutivos de la institución jurídica que se pretende (los que también podrán indicarse de manera expresa).

2. Estos puntos controvertidos, deben fijados en un orden de prelación, de tal manera que a la conclusión que se arribe luego del análisis de cada uno, determine si se prosigue con el análisis del siguiente. (Esto ya en su desarrollo mismo).

3. Este desarrollo, implica 4 fases, de la siguiente manera:

Fase I: El listado de las situaciones de hecho que guardan relación sustancial con cada uno de los puntos controvertidos (y los elementos constitutivos), fijados.

Fase II: Respecto de cada una de las situaciones de hecho listadas, se debe efectuar la selección de los elementos probatorios idóneos cuyo análisis valorativo podría crear convicción en sentido positivo o negativo.

(Deber tenerse en cuenta que en el caso de alguna situación de hecho no ha sido materia de probanza, ya que fue asentada por las partes, en cuyo caso podría bastar para crear convicción en el Juzgador, a excepción del 2 párrafo del inciso 2° del artículo 190 del CPC).

Fase III: Una vez que ha creado convicción respecto de los hechos, se procederá al análisis del marco jurídico relativo al punto controvertido evaluado, emitiendo una conclusión del mismo (lo que es conocido como la SUBSUNCIÓN), lo que va a permitir proseguir con el análisis del siguiente punto controvertido (o elemento

constitutivo), o en su caso expedir el fallo definitivo de ser el caso (en el caso que esta conclusión no fuera positiva).

Fase IV: El procedimiento detallado anteriormente, se deberá repetir para el análisis de cada uno de los puntos controvertidos, y con las conclusiones de cada uno de ellos, es decir las conclusiones parciales, se deberá emitir un considerando (especie de resumen) preliminar que permitirá a las partes el sentido del fallo definitivo.

Parte resolutive

Según Zavaleta Eduardo (2008) en esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes.

Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3º párrafo del artículo 122 del CPC.

También va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio.

El contenido de la parte resolutive, contendrá:

1. El mandato respectivo destinado a que la parte vencida desarrolle una determinada prestación y/o declarar el derecho correspondiente. Ello con respecto de cada una de las pretensiones, ya sean acumuladas o no.
2. La definición, respecto del momento a partir del cual surtirá efectos el fallo.
3. Pronunciamiento sobre las costas y costos, ya sea sobre la condena o su exoneración.

2.3.1.1 Criterios para elaboración resoluciones

1. Orden

Según León (2009) luego de más de diez años de analizar resoluciones judiciales, podemos afirmar que el orden en el planteamiento de los problemas jurídicos es esencial para la correcta argumentación y comunicación de una decisión legal.

El orden racional tal cual ha sido explicado antes, supone la presentación del problema, el análisis del mismo y el arribo a una conclusión o decisión adecuada. Lamentablemente en nuestras medias muy pocas resoluciones judiciales, administrativas y de control interno proponen claramente esta estructura. De esta manera, confunden los problemas centrales o desvían su argumentación. Al mismo tiempo, el desorden argumentativo confunde al lector que no sabe cuál es el problema que la resolución pretende atacar, con la consiguiente pérdida de tiempo e interés para el lector externo.

2. Claridad

Según León (2009) es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

3. Fortaleza

Según León (2009) sobre las decisiones deben estar basadas, de acuerdo a los cánones constitucionales y de la teoría estándar de la argumentación jurídica, en buenas razones que las fundamenten jurídicamente. Es ya extendido el criterio establecido por el Tribunal Constitucional mediante el cual la garantía de la motivación de las decisiones judiciales se ha ampliado a la justicia administrativa e incluso a las decisiones en los ámbitos de la vida social o societaria privadas. Las buenas razones son aquellas que encuentran base en la interpretación estándar del derecho positivo vigente, en las razones asentadas en la doctrina legal y en las adoptadas en los criterios que la

jurisprudencia (vinculante o no) va desarrollando caso por caso. Todo esto en el plano normativo.

En el plano fáctico, las buenas razones son las que permiten conectar el razonamiento que valora los medios probatorios con el establecimiento de cada hecho relevante en cada caso concreto. Ahora será suficiente afirmar que el grado de calidad y de justicia de una decisión sólo es posible de ponderar al comparar la decisión con las razones que sirvieron de base para adoptarla. Sin razones o con razones aparentes o confusas, la decisión deviene en irracional e irrazonable.

4. Suficiencia

Según León (2009) señala las razones pueden ser suficientes, excesivas o insuficientes. Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes. Las resoluciones insuficientes los son por exceso o defecto. Lo son por exceso cuando las razones sobran (son inoportunas) o son redundantes. La mayoría de las decisiones adoptadas en sede judicial son insuficientes en este sentido porque son resoluciones redundantes que repiten innecesariamente varias veces los mismos argumentos.

Pero la insuficiencia también se puede presentar cuando faltan razones. Aquí el problema también puede ser percibido como una de debilidad o falta de fortaleza argumentativa. Por tanto, cuando predicamos falta de suficiencia en la argumentación, nos referimos centralmente al problema de la redundancia.

5. Coherencia

Según León (2009) es la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros.

Normalmente las decisiones revisadas en esta consultoría han permitido establecer que no hay problemas serios o notorios de falta de coherencia entre los argumentos propuestos en las resoluciones.

6. Diagramación

Según León (2009) es la debilidad más notoria en la argumentación judicial. Supone la redacción de textos abigarrados, en el formato de párrafo único, sin el debido empleo de signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte que dividan gráficamente unos argumentos de otros. Supone el empleo de un espacio interlineal simple que dificulta severamente la lectura de la argumentación o no ayuda a comprender las relaciones sintácticas entre unas ideas y otras. En general, este estilo es muy poco amigable con el lector y muchas veces resulta oscuro y confuso.

Una diagramación amigable supone:

- El uso de espacio interlineal 1.5 o doble espacio.
- Párrafos bien separados unos de otros.
- Que en cada párrafo haya sólo un argumento y que cada argumento se presente en un solo párrafo.
- Que cada párrafo sea debidamente numerado para que cuando se cite un argumento anterior no redunde sobre el mismo, sino simplemente se remita a su número correspondiente.

Una diagramación adecuada también supone que, si la argumentación es extensa porque así lo amerita la complejidad del caso, se empleen subtítulos seguido de una redacción sintetizada para ayudar al lector a una mejor comprensión del argumento.

2.2.1. La claridad en las resoluciones judiciales

La claridad de un texto judicial supone, en cambio, que no solo el fallo sino también los fundamentos y las demás partes esenciales de la decisión lleguen a ser

razonablemente comprendidos por el justiciable. Esto les permitirá adoptar una decisión mejor informada y consciente sobre el destino del proceso.

2.2.1.1.1. Concepto de claridad

Exigencia de que la ley describa exactamente el supuesto de hecho y defina la acción prohibida de modo que sea posible a los destinatarios de la norma programar su conducta y saber anticipadamente las consecuencias del incumplimiento.

2.2.1.1.2. El derecho a comprender.

Según Kees (2015) es el derecho que es protegido por la Constitución nacional y por normas de carácter internacional. El derecho a comprender sólo se realiza si los ciudadanos logran entender el contenido de las decisiones administrativas, legales o judiciales. El derecho a comprender no es una meta ética, ni una posibilidad, es un derecho. Concretamente un derecho que tienen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas y, a su vez, una de las formas de realizar el debido proceso.

2.3. Marco conceptual

Calificación jurídica: de un hecho imputado como delito es de central importancia, pues determina el tipo de procesamiento que se aplicará Operación de la inteligencia consistente en referir un acto, un hecho o una situación jurídica, a un grupo ya existente (concepto jurídico, categoría, institución). (Loring, 2008)

Caracterización: es determinar los atributos peculiares de alguien o algo de modo que se diferencia clara mente de los demás, a caracterización de un personaje para ficción puede realizarse mediante su caracterización de aspecto, mediante sus acciones, palabras o pensamientos. (Loring, 2008)

Congruencia: La congruencia es un principio procesal que hace a la garantía del debido proceso, que marcan al Juez un camino para poder llegar a la sentencia, y fijan un límite a su poder discrecional. En el proceso civil el Juez no puede iniciarlo de oficio, ni tomar en cuenta hechos o pruebas no alegados por las partes, y a ellos debe limitarse la sentencia: solo a lo peticionado en la demanda. La congruencia aquí se manifiesta en la adecuación entre lo pedido y la decisión judicial contenida en la sentencia. Ésta debe estar referida exclusivamente a las partes intervinientes, referirse al objeto o petición (desalojo, escrituración, incumplimiento contractual, etcétera) y a la causa (fundamentos) concretos en litigio, sin considerar aspectos o probanzas que las partes no hayan aportado. (Loring, 2008)

Distrito Judicial: Un distrito judicial es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del poder judicial, cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia. Como en este caso nosotros tenemos en el distrito judicial de Ancash. (Loring, 2008)

Doctrina: La doctrina jurídica es lo que piensan los distintos juristas respecto de los distintos temas del derecho, respecto a las distintas normas. Se reduce al conjunto de opiniones que sirven de guía para ejercer el derecho. Carece de toda fuerza obligatoria, aunque desempeña un papel fundamental en la elaboración, el desarrollo progresivo y la reforma del derecho, por medio de sus enseñanzas y sus obras, a través de la formación de los juristas que serán futuros legisladores y jueces. (Avendaño, 2018).

Ejecutoria: Ejecutoriada es la sentencia que ya no admite recurso judicial alguno, y se puede exigir el cumplimiento incidental o iniciar demanda ejecutiva en su caso. Se dice que la causa está "ejecutoriada", cuando ya han terminado todos los trámites legales y produce además el efecto jurídico de cosa juzgada. (Avendaño, 2018).

Evidenciar: Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro, Verbo activo transitivo. Este término se refiere en hacer obvio y notorio y que se expone, manifiesta o exterioriza la certeza o la credibilidad de algo; en mostrar o revelar que no solo es cierto sino de una manera concisa.

Hechos: Los hechos jurídicos son hechos relevantes al derecho y producen efectos jurídicos, y como consecuencia del hecho se crean, modifican o extinguen derechos y obligaciones. Como ejemplo podemos encontrar un contrato de compraventa en el cual se adquiere el derecho de exigir la cosa comprada por parte del comprador y a exigir el dinero por parte del vendedor y el deudor, por medio del pago efectivo extingue la obligación con el acreedor. No obstante, no todas las obligaciones nacen de un contrato, también pueden nacer de la ley y de los delitos. (Avendaño, 2018).

Idóneo: La palabra idóneo es un adjetivo que deriva del latín "idoneus" que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa, la palabra idóneo es sinónimo de: apto, capaz, habilidoso, eficiente, dispuesto, inteligente, entre otros. (Avendaño, 2018).

Juzgado: Un juzgado es un tribunal de un solo juez o una junta de jueces que concurren con el objetivo de dar una sentencia. El término, por extensión, se utiliza para nombrar al sitio donde se juzga, Juzgado puede utilizarse como sinónimo de corte o tribunal de justicia. En este caso, el juzgado es un órgano público que resuelve litigios bajo su jurisdicción. Puede tratarse de un tribunal unipersonal o un tribunal colegiado, una pluralidad de jueces dicta las resoluciones. (Avendaño, 2018).

Pertinencia: Pertinencia o pertinente. Derivada del latín pertinere ("concernir"), es la relación entre el hecho que se trata de probar y la prueba ofrecida. Por ello se suele hablar de hechos controvertidos y conducentes y prueba pertinente. Esta de correspondencia entre lo que se pide al juez y lo que procede en derecho, Como pertinencia se designa, en Derecho, la relación existente entre el hecho que se trata de probar y la prueba ofrecida. Una prueba pertinente, en este sentido, es aquella guarda una relación directa y lógica entre los hechos alegados en el proceso y lo que la prueba demuestra. Impertinente será, por otro lado, aquella prueba que no tenga relación, siquiera indirecta, con los hechos. (Avendaño, 2018).

Sala superior: Las Salas Superiores de Justicia o Cortes Superiores de Justicia son, en el Perú, el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso, las Salas se encuentran en cada Distrito Judicial que, usualmente se corresponden territorialmente con cada Región del Perú, Cada Corte Superior se encuentra conformada por un determinado número de salas de acuerdo a la carga procesal que maneja. (Avendaño, 2018).

III. Hipótesis

El proceso judicial sobre sobre homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educaciones, pago por hijo y pago por bonificación por quinquenios, en el expediente n° 01359-2017-0-0201-jr-la-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial del Áncash - 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 es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

Cuantitativo. Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

4.1.2. Nivel de investigación.

Es exploratorio y descriptivo.

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash - Perú. 2019, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty Deymor (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: Caracterización del Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, en el Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019

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

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial <i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	Características <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

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 está orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, que orienta la ubicación de las

partes del proceso donde se evidencia los indicadores que conforman los objetivos específicos.

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

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

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

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Reintegro de Beneficios Sociales, Reintegro de Utilidades, pago por Educaciones, pago por Hijo y Pago por Bonificación por Quinquenios, en el Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash - Perú. 2019

GE	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, en el Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019	Determinar las características Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, en el Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019	El proceso judicial Sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, en el Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú. 2019- evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.7. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). **Anexo 3**

V. RESULTADOS

5.1. Resultados:

5.1.1. Respecto al cumplimiento de los plazos

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

a. Etapa postulatoria

El plazo para que se pueda calificar la incoación de la demanda es de cinco (5) días hábiles después de haber recibido, si existiera el incumplimiento de algunos requisitos, concede al demandante un plazo de cinco (05) días hábiles para que pueda subsanar el defecto, bajo apercibimiento de declararse el término del proceso. Es por ello que mediante la resolución número O1, de fecha seis de diciembre del año dos mil diecisiete, donde declara inadmisibile la demanda incoada por H. B. J. J., y mediante la resolución 02 de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, se admite la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la demandada.

b. Etapa conciliatoria

Referente a los plazos en esta etapa del proceso ordinario laboral, la ley N° 29497, establece en su artículo 42, que la citación a las partes a la audiencia de conciliación, la cual se debe de fijar en un plazo de entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la conciliación de la demanda. Se registra la audiencia de Conciliación de fojas 220 a 221, después de la deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la

demandada, representado por su apoderado y abogado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las parte a la audiencia de juzgamiento.

c. Etapa de juzgamiento

El plazo en esta etapa de juzgamiento en el proceso ordinario laboral, se desarrolla en un acto único y que contempla las partes de la confrontación de posiciones, el desarrollo de la actuación probatoria, los alegatos y el pronunciamiento del juez mediante la sentencia, por ello si las partes no concurren, el juez declarará por concluida el proceso si, dentro del plazo de treinta (30) días naturales, ninguna de las partes a presentado o solicitado para la celebración de una nueva audiencia. En la actuación de los medios probatorios, al momento de concluirse se establecerá el día y la hora dentro del plazo de cinco (5) días hábiles para el desarrollo de los alegatos y la sentencia, además de ello en la actuación probatoria debe concluir en el día programado, no obstante, si la actuación de los medios probatorios no se hubiera terminado, la audiencia continuará dentro del plazo de cinco días (5) hábiles. Por ello se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, tal como se acredita del Acta de Registro de Audiencia de fojas 225 a 227, con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

d. Etapa decisoria

Los plazos establecidos en esta etapa del proceso ordinario laboral, según el artículo 48° de la ley 29497, señala una vez finalizada el desarrollo de la actuación probatoria, los abogados deben de presentar de forma oral sus alegatos, una vez concluido los alegatos el director del proceso de forma inmediata o en lapso de sesenta (60) minutos hace conocimiento a las partes de su decisión plasmada en la sentencia, además de ello establece el día y hora dentro de los plazos de los cinco (5) días hábiles para la notificación de la sentencia, no obstante por la complejidad que se puede presentar con el caso, puede emitir la sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, por ello se emite mediante la resolución número 05, de fecha veintitrés de marzo del año dos mil dieciocho, desarrollando la parte expositiva, considerativa y la parte resolutive la señora jueza del primer juzgado de trabajo de Huaraz, declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada.

e. Etapa impugnatoria

El plazo de la apelación según lo plasmado en la ley 29497 en su artículo 32°, para la sentencia es de cinco días (5) días hábiles y empieza a correr este plazo a partir de la audiencia o citada las partes para su notificación, además de ello dentro de los cinco (5) días hábiles después de haber recibido el expediente señala el día y la hora para el desarrollo de la audiencia de vista de la causa, y esta debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de haber recibido en el expediente. Se presenta el recurso de apelación mediante la resolución número 07, de fecha seis de abril del año dos mil dieciocho, donde se concede la apelación interpuesta por la empresa demandada, con efecto suspensivo contra la resolución emitida número cinco.

5.1.2. Respecto a la claridad de las resoluciones

Auto que declara inadmisibile la demanda: Que se emite mediante la resolución número O1, de fecha seis de diciembre del año dos mil diecisiete, donde declara inadmisibile la demanda incoada por H. B. J. J. donde se le concede a la parte demandante un plazo de cinco días para que pueda subsanar las observaciones que han sido establecidas en el cuarto considerando de esta resolución.

Auto que declara admisible la demanda: mediante la resolución número 02 de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, se admite la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, además de ello establece que se corra el traslado a la parte demandante, asimismo se programa la audiencia de conciliación para el día veintidós de enero de dos mil dieciocho a horas diez de la mañana.

Sentencia de la primera instancia: Se emite mediante la resolución número 05, de fecha veintitrés de marzo del año dos mil dieciocho, desarrollando la parte expositiva, considerativa y la parte resolutive la señora jueza del primer juzgado de trabajo de Huaraz, declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, sobre el pago de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego, por ello ordena que la demandada, cumpla con pagar a favor del demandante J. J. H. B. la suma de s/ 19, 364, 00 por concepto de utilidades, asignación y bonificación por cierre de pliego, que deberá pagar al accionante.

Auto que concede la apelación: Mediante la resolución número 07, de fecha seis de abril del año dos mil dieciocho, concede la apelación interpuesta por la empresa demandada, con efecto suspensivo contra la resolución emitida número cinco, de fecha veintitrés de marzo del año dos mil dieciocho por lo cual elévese los autos al superior con la debida nota de atención.

Sentencia de la segunda instancia: Que se emite mediante la resolución número diez de fecha cuatro de mayo del año dos mil dieciocho, el tribunal unipersonal de la sala laboral permanente de la corte superior de justicia de Ancash de conformidad a la ley procesal del trabajo N° 29497 y la Constitución, resuelven, confirman la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha veintitrés de marzo del año dos mil dieciocho, que declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, sobre el pago de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego.

5.1.3. Respecto a la aplicación de derecho debido proceso

Principio de la tutela jurisdiccional efectiva: este principio se utilizó en el momento que el demandante acciono al órgano jurisdiccional, por los derechos que le había lesionado, con la finalidad de que el órgano jurisdiccional se active para hacer valer sus derechos.

Principio de igualdad de partes: este principio es de carácter importante ya que engloba la igualdad de condiciones de las partes procesales en el momento de afrontar la justicia, es decir las partes procesales tienen los mismos derechos y las posibilidades consagradas por la ley para que se puedan defender con las mismas armas, asimismo, el juez también será imparcial con las partes en el proceso.

Principio de contradicción: Este principio surge sus efectos en el momento de que el demandado contesta la demanda, además de ello tiene derecho de presentar sus pretensiones, de ofrecer medios probatorios por tal motivo en este proceso estudiado se verifico que se aplicó este principio en el acto de la contestación de la demanda.

Principio de pertinencia de medios probatorios: este principio se utiliza en la etapa probatoria, donde las partes actúan para que el juez lo valore, lo cual debe ser pertinente, útil y conducente que sirva para acreditar los hechos, es decir los medios probatorios tienen la finalidad de descubrir la verdad real, histórica de los hechos en la cual se le pretende imponer la ley laboral.

Principio de publicidad: es pública el proceso laboral porque las audiencias y las resoluciones tiene esa naturaleza, en vista que la constitución política del Perú establece en su artículo 139° que toda persona tiene Derecho a realizar un análisis y críticas sobre las resoluciones judiciales y esta se debe de realizar acorde a la ley, por ende, el proceso ordinario laboral se caracteriza por ser público.

Principio de oralidad: el principio de la oralidad en el proceso ordinario laboral esta presente en todas las etapas, es decir en la etapa postulatoria, etapa de conciliación, etapa de juzgamiento y etapa de impugnación, como las preguntas, argumentaciones deberá ser realizada oralmente, asimismo las sesiones que se realizan en la audiencia deben de existir el debate entre las partes, todo ello permitirá un mejor entendimiento en el juicio oral.

Principio de celeridad procesal: este principio busca que no se dilate mucho tiempo y que además de ello se respete los plazos establecida en cada etapa del proceso ordinario laboral, además de ello tiene una estrecha vinculación con el principio de la economía procesal, lo cual implica que mientras se acelere con el proceso se hará uso de estos principios.

5.1.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Boleta de remuneración: que acredita la fecha de ingreso a prestar sus servicios a la empresa regional de servicio público de electricidad electro norte medio S.A. Hidrandina, el 01 de noviembre del año 2009.

Copia legalizada de su título profesional: con la cual se acredita que es ingeniero en informática y sistema desde el 04 de noviembre del año 2008.

Constancia de convivencia: emitida el 20 de setiembre del año 2017, con la cual se prueba una convivencia por más de cuatro años con el cual se acredita la convivencia del demandante y a consecuencia de ello le corresponde la asignación por esposa y conviviente.

Convenio colectivo: que en el número 02 señala que la empresa Hidrandina S.A. otorgará la cantidad de s/ 2060 nuevos soles como bonificación por cierre de pliego a todos sus trabajadores por general.

5.1.5. Calificación jurídica de los hechos

El hecho materia del proceso ordinario laboral, el accionante establece un proceso judicial en contra la empresa demandada, se le incluyó a planillas como trabajador permanente a partir del 01 de noviembre del año 2009 en consecuencia, en consecuencia, a ello el 01 de noviembre del 2009 se desempeñaba como supervisor con una remuneración mensual de S/ 1,800.00, y además una asignación familiar de S/. 75.00 y un trabajador de su misma categoría, que estaba incluido en planillas de la demandada tenía una remuneración básica de S/ 4,225.00 en el año 2009, como es el caso del trabajador C. V. V., quien labora en calidad de supervisor, quien tiene como fecha de ingreso el 26 de junio del 2014, por otra parte en el año 2009 y reintegro de

utilidades en virtud a la nivelación de remuneraciones que demanda; asimismo, señala que le corresponde el pago de conceptos establecidos por convenios colectivos, como son bonificación por cierre de pliego de los años 2010 a 2012, asignación por cónyuge o conviviente, asignación por hijos, bonificación por estudio por hijos, gratificación por quinquenio.

Por ello el hecho se califica jurídicamente al ordenamiento jurídico como: artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laborales.

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Respecto al cumplimiento de los plazos

Según Figueroa (2018) señala lo siguiente:

Que el plazo consiste en un tiempo determinado establecido por el ordenamiento jurídico, es decir en el proceso ordinario laboral son aquellos plazos para cada acto que se tiene que establecer en cada etapa de este dicho proceso, si esto no se cumpliera se archiva el caso, por ende, tiene este apercibimiento en caso de su incumpliendo.

Por ende, en este proceso estudiado los plazos en el proceso ordinario laboral en la etapa postulatoria mediante la resolución número O1, de fecha seis de diciembre del año dos mil diecisiete, donde declara inadmisibles las demandas incoadas por H. B. J. J., y le da el plazo de 5 días para que pueda subsanar por ello mediante la resolución 02 de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, se admite la demanda

interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, en la etapa de conciliación mediante la resolución 04 se verifico que se respecto el plazo establecido, en la etapa de juzgamiento, el juez declaró por concluida el proceso dentro del plazo de treinta (30) días naturales, ninguna de las partes a presentado o solicitado para la celebración de una nueva audiencia. En la actuación de los medios probatorios, al momento de concluirse se establecerá el día y la hora dentro del plazo de cinco (5) días, en la etapa decisoria que se emite mediante la resolución número 05, de fecha veintitrés de marzo del año dos mil dieciocho, desarrollando la parte expositiva, considerativa y la parte resolutive la señora jueza del primer juzgado de trabajo de Huaraz, declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B., y finalmente en la etapa de impugnación se presentó el recurso de apelación dentro de los 05 días. Por ello en este proceso se verifico de Homologación De Remuneraciones, Reintegro De Beneficios Sociales, Reintegro De Utilidades, Pago Por Educaciones, Pago Por Hijo Y Pago Por Bonificación Por Quinquenios, En El Expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; los sujetos procesales respetaron los plazos establecidos por la ley 29497 del proceso ordinario laboral.

5.2.2. Respecto a la claridad de las resoluciones

De acorde a la AMAG (2018) Respecto a la claridad es uno de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

Respecto a las resoluciones emitidas en este proceso estudiado, tanto como el auto que declara inadmisibile la demanda, donde declara inadmisibile la demanda incoada por H. B. J. J, auto que declara admisible la demanda se admite la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, Sentencia de la primera instancia declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, Auto que concede la apelación concede la apelación interpuesta por la empresa demandada y finalmente la Sentencia de la segunda instancia resuelven, confirman la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha veintitrés de marzo del año dos mil dieciocho, que declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada, sobre el pago de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego, se identificó que el lenguaje que utilizó el órgano jurisdiccional fue claro.

5.2.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso

La Enciclopedia Jurídica (2015) señala:

Que el debido proceso es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos que asisten a la persona. El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso; a permitírsele ser oído y hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez el debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas, cuando el gobierno perjudica a una persona sin seguir el procedimiento en la aplicación de la ley está incurriendo en una transgresión al debido proceso.

En este presente trabajo de investigación se verificó que existió los principios como: Principio de la tutela jurisdiccional efectiva, principio de igualdad de partes, principio de contradicción, principio de pertinencia de medios probatorios, principio de publicidad, principio de oralidad y finalmente el principio de celeridad procesal, donde claramente se identificó que existió una correcta aplicación del debido proceso.

5.2.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Por la prueba se debe de tener una noción bien amplia ya que es el elemento de mayor importancia para determinar la responsabilidad de la persona “La prueba es el conjunto de actividades destinadas a procurar el coercionamiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que también suele llamarse prueba al resultado así conseguido y a los medios utilizados para alcanzar esa meta. El concepto prueba ha sido definido por los autores de diferentes maneras. Es la demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (Carnelutti). Es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia (Sentis Melendo). En general, dicen de todo aquello que sirve para averiguar un hecho, yendo de lo conocido hacia lo desconocido. Forma de verificación de la exactitud o error de una proposición (Couture). Es la verificación judicial, por los modos. (Casco, 2004, p. 454).

En este proceso estudiado los medios probatorios que fueron valorados son los siguientes: Copia legalizada de su título profesional con la cual se acredita que es ingeniero en informática y sistema desde el 04 de noviembre del año 2008, copia legalizada de su título profesional, convenio colectivo emitida el 20 de setiembre del

año 2017, con la cual se prueba una convivencia por más de cuatro años. Con la cual se identificó que el medio probatorio fue pertinente, útil y conducente.

5.2.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Ledesma (2015) establece que la calificación jurídica es la adecuación del hecho a una norma jurídica, donde se va a verificar que el hecho debe estar amparado por la ley, por lo cual tiene un principio constitucional de la constitución de que nadie puede ser procesado por un hecho que no establecido en un ordenamiento jurídico y por en de esta norma jurídica es la que se encarga de protegerla.

Por ello el hecho se califica jurídicamente al ordenamiento jurídico como: artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laborales.

VI. CONCLUSIONES

Ya culminado la investigación podemos establecer, que el proceso estudiado sobre homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educación, pago por hijos, pago de bonificaciones por quinquenios; N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01; podemos establecer de que se cumplieron las medidas normativas, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en la investigación.

- 1.** Se identifico correctamente que los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos en el proceso ordinario laboral, tanto en la etapa postulatoria, en la etapa de conciliación, en la etapa de juzgamiento, en la etapa de decisión y finalmente en la etapa de la impugnación, donde se verifico que se respetaron los plazos establecidos por la ley 29497.
- 2.** De esa manera, las resoluciones emitidas en el proceso estudiado, tanto decretos, autos y sentencias se ha indentificado que se utilizó una claridad, que evidencian un lenguaje coloquial y tecnicas de leguaje jurídico sencillo que merece una mejora continua para poder trasmirir a la sociedad quienes tienen un mal concepto de la administración de justicia.
- 3.** Asimismo en el proceso Ordinario laboral estudiado, referente a la aplicación del principio del debido proceso, se realizó de una manera diligente tratando de respetar los diversos derechos inherentes que tiene cada persona aun antes de ser sancionado se tiene que velar por sus derechos como la igualdad, que tiene que ser oído en una audiencia para poder hacer valer su derecho de la presunción de inocencia.
- 4.** Referente a ello, con relación a la pertinencia de los medios probatorios, se identificó que los que fueron admitidos para su actuación en la etapa que corresponde,

fueron pertinentes, útiles y conducentes por lo mismo que guardan relación con el hecho o proposiciones fácticas de la teoría del caso, en vista que los medios de prueba fue decisivo en este caso primer juzgado de trabajo de Huaraz, declara fundada la demanda interpuesta por J. J. H. B. contra la empresa demandada.

5. Finalmente, referente a la calificación jurídica de los hechos se identificó que el hecho se calificó jurídicamente al ordenamiento jurídico como: artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laborales.

Referencias bibliográficas

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

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

Altonji y Blank contexto laboral (1999) Discriminación étnica en el sistema educativo y el mercado de trabajo de Bolivia

ARÉVALO VELA, Javier. “Derecho Colectivo de Trabajo”. Primera Edición. Lima: Editorial Jurídica Grijley.2005. p. 134.

Autores: Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2014. Actualizado: 2016.

Definicion.de: Definición de reparto de utilidades (<https://definicion.de/reparto-de-utilidades/>).

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>

Campo blanco Gamarra (2017); el cual investigó: La reparación civil y los criterios que utilizan los magistrados en el principio de proporcionalidad en delitos de peculado doloso, en la Segunda Sala Penal de la C.S.J.A; periodo 2011 – 2012.

CASANOVA, Fernando (2002): "Formación profesional, productividad y trabajo decente" Disponible en: <http://www.cinterfor.org.u/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publiboletin/153/pdf/casanov.Pdf>.

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

Chumi Pasato (2017); quien investigó: El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el derecho a la defensa.

Delzo (2016), quien investigó: “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad e ineficacia de acto administrativo en el expediente N° 00223-2021-0-1511-JM-CI-01, del distrito judicial de Junin – Lima, 2016”.

Derecho Laboral, Autor: Julia Máxima Uriarte. Para: Caracteristicas.co. Última edición: 21 de julio de 2019. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral/>. Consultado: 20 de noviembre de 2020.

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

EXPEDIENTE N° 01359-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DEL ANCASH – PERÚ. 2019

Ermida Fernández, Martín (junio de 2013). «El proceso laboral autónomo». Temas prácticos de Derecho procesal (Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria). ISBN 978-9974-2-0890-2.

Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo,. Jurista Editores, Primera edición, Lima, noviembre 2011, págs. 88-91. 38. 49 ROMERO MONTES, Francisco. “El Nuevo Proceso Laboral”; Editora GRIJLEY, Lima, 2011, págs. 40-41. Nogueira, Pedro Henrique y Renzo Cavani, coords. 2015.

Filiación institucional: Universidad Señor de Sipán (2017), que investigó: La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo.

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PRIVADO. Edición I. (2007). Edición II (2008) trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

G. CABANELLAS: -Tratado de Derecho laboral. En cuatro Buenos Aires, 1949, Ediciones «El Gráfico». ... contratos especiales y, entre ellos, el de trabajo marítimo (3). Mayor acaba de publicar la Oficina Internacional del Trabajo un volumen.

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

Jaime Francisco Coaguila Valdivia (2012), Disponibilidad, Título, Autor, Precio, Fecha edición. Ver. 10, 20, 40, 50.

JAVIER NEVES MUJICA NEVES, J.(2010). Derecho del Trabajo. Cuestiones controversiales. ARA. NEVES, J.(1997). Introducción al Derecho del Trabajo.

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

MONROY GÁLVEZ, Juan. (2004): La Formación del Proceso Civil Peruano. (Escritos reunidos). 2da Edición. Lima. Palestra Editores.

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

Pérez Porto y Gardey. Publicado: 2016. Actualizado: 2018. Definición de: Definición de contrato de trabajo (<https://definicion.de/contrato-de-trabajo/>)

Pérez y Merino. Publicado: 2012. Actualizado: 2014. Definición de: Definición de remuneración (<https://definicion.de/remuneracion/>)

PICÓN GONZALES, Jorge Luis. Deducciones del Impuesto a la Renta Empresarial. Lima: Dogma Ediciones. Primera edición, 2004. 287 pp.

Procesos de la jurisdicción del trabajo sus propios principios y requiriendo 82
ALONSO OLEA Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE Op. cit., Pág.
913. Manuel citador por Francisco BENTRAND GALINDO, Op. Cit, Pág. 806.

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 Autor: Claudia Verónica López Castrejón

Rolando Alonso Martel Chang y José Wilfredo Díaz Vallejos, a fin de 4 de la
resolución recaída en el Expediente N.º 02363-2009-PA/TC)

SARTHOU, Helios. "Interpretación de los convenios colectivos". En: Revista Derecho
Laboral, Tomo XXVI, Montevideo, 1982, págs. 97.

SACO BARRIOS, Raúl. Remuneración y beneficios sociales" En: Lumen Revista de
la Facultad de Derecho UNIFE, Lima, Diciembre 2001, No. 3.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. "Guía Laboral".
Primera Edición. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Teoría de la Prueba – Juan Andrés Orrego Acuña TEORÍA DE LA PRUEBA.
(Documentos PDF) Juan Andrés Orrego Acuña Abogado & Profesor chileno. Enlace
de descarga: <http://www.juanandresorrego.cl/>.

Anexos

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

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE: 01359-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: POR DEFINIR

JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA : MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY

DEMANDADO: EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PUBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO SA HIDRANDINA SA,

DEMANDANTE: HUINGO BALTAZAR, JEEINER JAVIER

S E N T E N C I A

RESOLUCION N° 05

Huaraz, veintitrés de marzo

Del dos mil dieciocho.-

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número **01359-2017-0-0201-JR-LA-01**

Seguido por **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR** contra la **EMPRESA REGIONAL**

DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A.

–

HIDRANDINA sobre nivelación de remuneraciones, asignación familiar, reintegro de beneficios

Sociales, reintegro de beneficios colaterales acordados por convenios colectivos, pago de utilidades y reintegro de utilidades; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Aparece de autos que de fojas 28 a 38, subsanada mediante escrito de fojas

43 a 45, el accionante interpone demanda indicando que mediante un proceso judicial contra

HIDRANDINA S.A., se le incluyó a planillas como trabajador permanente a partir del 01 de

Noviembre del año 2009 en consecuencia, señala, tiene derecho a reclamar todos los beneficios sociales vigentes para los trabajadores de su misma categoría y sobre todo para la nivelación de sus remuneraciones en aplicación del principio por igual trabajo corresponde igual remuneración, pues lo contrario se considera discriminatorio, precisa que al 01 de noviembre del 2009 se desempeñaba como SUPERVISOR MAXIMUS GIS con una remuneración mensual de S/ 1,800.00, y además una asignación familiar de S/. 75.00 y un trabajador de su misma categoría, que estaba incluido en planillas de la demandada tenía una remuneración básica de S/ 4,225.00 en el año 2009, como es el caso del trabajador Carlos Valera Villanueva, quien labora en calidad de SUPERVISOR MAXIMUS GIS, quien tiene como fecha de ingreso el 26 de junio del 2014, por lo que no se puede alegar que dicho trabajador percibe mayor.

2 remuneración por su mayor tiempo de servicios, por lo que es procedente la homologación de su sueldo con el del mencionado trabajador. Asimismo, señala que al corresponderle la nivelación de sus remuneraciones, también le corresponde el reintegro de las vacaciones y gratificaciones y al tener éstas últimas incidencia en la compensación por tiempo de servicios solicita también el reintegro de éste. De otro lado, al ser trabajador

incluido en planilla, señala, que la corresponde el pago de utilidades desde el año 2009 y reintegro de utilidades en virtud a la nivelación de remuneraciones que demanda; asimismo, señala que le corresponde el pago de conceptos establecidos por convenios colectivos, como son bonificación por cierre de pliego de los años 2010 a 2012, asignación por cónyuge o conviviente, asignación por hijos, bonificación por estudio por hijos, gratificación por quinquenio, Mediante Resolución N° 02 de fecha 18 de diciembre del 2017, de fojas 46 a 49, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 220 a 221, después de la deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado y abogado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las parte a la audiencia de juzgamiento.

- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas 200 a 219 obra la contestación de la demandada, en la que señala que el demandante fue incluido en planillas desde el año 2014 por un mandato judicial, percibiendo la suma de S/ 1,800.00 como remuneración mensual conforme a dicho mandato, la que fue aceptada por el demandante y se encuentra dentro del marco de la escala salarial vigente, por lo que niega la existencia de discriminación salarial, por lo que no es posible que asuma el pago de reintegro de remuneraciones y los demás conceptos demandados. Agrega que el demandante no cumple con los parámetros objetivos de comparación aplicables a su pretensión de nivelación de remuneraciones, respecto al trabajador Carlos Valera Villanueva, por lo que

su pretensión no puede ser amparada. De la misma forma, niega la existencia los demás conceptos reclamados por el demandante.

- **Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, tal como se acredita del Acta de Registro de Audiencia de fojas 225 a 227, con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

3

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil¹, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas².

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos

jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond³ - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando.

1 Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o

eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

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

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

4 hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala *“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188º del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la

NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del

⁴ Este es definido como: *“el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el*

debate procesal". En: PAREDES PALACIOS, Paúl. "PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL". ARA

Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de *"suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una "intensificación" de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)"* (VINATEA RECOBA, Luis. "EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO" en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. "LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS". Gaceta Jurídica, Lima- Perú, 1996; página 145.

5

Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley

Nº 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual

se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

i) Existencia del expediente N° 465-2013.

ii) Cargo de Supervisor Maximus GIS

iii) Última remuneración S/ 1,800.00 soles.

OCTAVO: En ese sentido, se hace necesario indicar los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; son los que se detallan a continuación:

Pretensión Principal:

- Homologación de remuneraciones con el servidor Carlos Valera Villanueva
- Asignación familiar de S/. 85.00 Soles,

Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria:

- Reintegro de beneficios sociales:
 - Vacaciones
 - Gratificaciones
 - CTS desde el 01/07/2014 hasta el 31 de diciembre de 2017
- Reconocimiento de beneficios colaterales acordados en los convenios colectivos desde el año 2010, 2011 y 2012:
 - Reconocimiento de pago por cierre de pliego por os años 2010, 2011 y 2012
 - Pago de asignación por esposa o conviviente
 - Pago Asignación por hijos
 - Pago de asignación por estudios
 - Pago por gratificación por quinquenio
- Pago de utilidades de los años 2009 hasta el año 2013
- Reintegro de utilidades desde el año 2014 hasta el año 2016.

NOVENO: SOBRE LA FECHA DE INGRESO DEL DEMANDANTE

De fojas 08 a 15, obra la Sentencia expedida en el expediente N° 00465-2013-0-2501-JR-LA-01, seguido por el ahora demandante y otros contra la actual demandada; dicha resolución falla declarar fundada la demanda sobre inclusión a planillas de trabajadores permanentes, en consecuencia se ordena a la demandada cumpla con incluir al demandante en sus planillas de trabajadores permanentes; si bien el fallo no señala la fecha desde cuándo se debe incluir a planillas, para tal efecto debemos remitirnos a los considerandos, en específico, el fundamento número quince que en su parte final señala: “(...) considerar que la empresa HIDRANDINA es empleadora de los accionantes como consecuencia de la desnaturalización de la tercerización desde el 01 de octubre del 2008 (contrato inicial acreditado por la demandada folios 246 a 258), y como consecuencia de ello, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ordenar que la demandada incorpore a los demandantes en sus planillas de trabajadores permanentes observando sus fechas de ingreso”; es así que según la sentencia la fecha de ingreso a laborar a la empresa demandada del ahora demandante es el 01 de noviembre del 2009; en consecuencia, conforme a lo resuelto en sede judicial, se debe tener como fecha de ingreso del demandante a prestar servicios a la demandada: el 01 de noviembre del 2009.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO: La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103° de la Constitución Política del Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero

7 no por razón de la diferencias de las personas. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, *igualdad de trato* - obliga a que la conducta ya sea del Estado

o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; conforme a los artículos: 2.2 que prescribe: “*Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole*”; 26.1 “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación*”; y 245 de nuestra Constitución. Asimismo, se encuentra contemplado a nivel supranacional en los Tratados de Derechos Humanos, celebrados por el Perú, como el artículo 23. 2 de **la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que prescribe que: “*toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”;

Artículo 7 del Pacto

Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, que señala: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie(...) con salario igual por trabajo igual; (...)*”; De igual manera, la **Carta de Naciones Unidas en el artículo 55** señala que:

“*Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: (...)*c. *el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión,*

y la efectividad de tales derechos y libertades”; la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, en su artículo II, prescribe que: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”*.

DECIMO PRIMERO: El tribunal Constitucional en el Expediente N° 00027-2006-PI/TC señala:

*“Una cuestión de vital trascendencia con respecto al principio de Igualdad, es que ha quedado clara la proscripción de todo trato discriminatorio, **mas no así el tratamiento diferenciado, que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio**. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que lo justifiquen.”* A efectos de determinar cuándo es que se ha producido una afectación al principio-derecho a la igualdad, el Tribunal Constitucional ha señalado en los Expedientes números

0009-2007-PI/TC y 00010-2007-PI/TC (acumulados). Fundamento 21, que *“(…) si en un caso concreto estamos frente a una afectación del principio-derecho a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo estamos frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio.*

5 Que consagra el derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

6 Negritas mías

8

Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este Tribunal es el test de igualdad, que es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio o no del principio – derecho a la

igualdad". Debemos precisar, que el uso de test de igualdad, señalado por el máximo intérprete se efectúa siempre y cuando se demuestre una intervención al derecho fundamental de la persona. Para lo cual se verifica si dicha intervención es necesaria y proporcional.

Esto es en términos de un proceso constitucional. Ahora bien, en el plano del proceso laboral, si se acreditase sea a través de medios de prueba directo o indirecta (indicios), la realización del hecho lesivo alegado, será la demandada quien deba probar en el proceso que dicho hecho responde a una causa objetiva y razonable. Así las cosas, de esto se concluye que en virtud de las cargas dinámicas de la prueba, que en un primer momento corresponde al demandante, la carga probatoria, de demostrar la existencia del hecho lesivo alegado, siquiera a nivel indiciario.

DECIMO SEGUNDO: DE LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES

Como es de verse de la demanda, y considerando los hechos establecidos como no necesitados de prueba, el accionante solicita que se nivele sus remuneraciones a las de un trabajador de su misma categoría, el trabajador Carlos Valera Villanueva, quien en el año 2014 percibía una remuneración de S/ 4,225.00 mensuales, esto en aplicación del principio que por igual trabajo corresponde igual remuneración pues lo contrario se consideraría discriminatorio.

Sobre la discriminación en material laboral el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 04922-2007- PA/TC, remitiéndose a la STC 0008-2005-AI, Fundamento 23, ha señalado que: *“la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.*

Asimismo la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.”; de lo que extrae: “Por tanto dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: -Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo. - Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).”.

De lo citado se podría concluir que en el presente caso estamos frente a un acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral, sin embargo, antes de arribar a dicha conclusión se debe analizar si la diferencia en las remuneraciones, del demandado y de su posible homólogo, se basa en una discrecionalidad antojadiza o, caso contrario, obedece a criterios objetivos.

DECIMO TERCERO: Teniendo en cuenta lo precedentemente anotado debemos indicar que La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 16927-2013-LIMA, ha señalado que “[u]n empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciada a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos.”; asimismo ha señalado como parámetros objetivos de comparación se evalúen entre otros factores: **i)la empresa**

proveniente; ii) la trayectoria laboral; iii) las funciones realizadas; iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso; v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; vi) la responsabilidad atribuida; vii) la experiencia y el bagaje profesional⁷, no siendo estos factores una lista cerrada y exhaustiva, ni copulativos. Siendo así, se va a analizar los parámetros antes mencionados aplicándolos al demandante y al trabajador Valera Villanueva, para ver si existe coincidencia o no, a fin de verificar si la diferencia de sueldos alegada por el demandante tiene base en criterios objetivos.

i) Empresa proveniente: este aspecto no se analizará pues no ha sido propuesto ni debatido por las partes;

ii) Trayectoria laboral: este aspecto al estar vinculado al anterior, no es posible analizarlo además que tampoco ha sido propuesto ni debatido por las partes;

iii) Funciones realizadas: al respecto se tiene que ambos trabajadores son SUPERVISOR

MAXIMUS GIS sin embargo durante la audiencia al momento del examen al testigo este manifestó (minuto 00:49:43 a 50:17) que entre sus responsabilidades esta *“tener el sistema GIS actualizado de acuerdo a los procedimientos establecidos en Hidrandina, además de ello atender requerimientos gerenciales que solicita la gerencia regional y ser responsable de varios procesos en que estén involucrados la empresa para reportarse a OSINERMIN, el Ministerio que son reportes que se sacan a nivel de toda la empresa”* (minuto 00:50:26 a 00:50:33) *“... la empresa está dividida en 5 unidades de negocio dentro de ella hay responsables que coordinan la actualización del sistema en cada unidad de negocios ..”* (Minuto 00:51:03 a 00:51:13) *“... hago una revisión y validación a nivel de toda la empresa para que esta sea consolidada y finalmente repartida a los organismos...”* (Minuto 01:03:26 a 01:04:07) *“las responsabilidades que tiene son las mismas que tiene el jefe de unidad? Yo entiendo que no en el sentido de que los pedidos*

que yo atiendo no llegan hasta las unidades, los pedidos que me hacen a mi es de nivel gerencial e inclusive de nivel corporativo y yo tengo que consolidar y atenderlos ... la data está disponible en la base de datos del sistema de eso yo tengo que jalar el bruto, procesar, sacar un neto y sobre eso validar para que este ok y poder registrarlo, varios requerimientos son atendidos de esa manera no llegan a la unidad de negocios” (minuto 01:07:00 a 01:07:40) “hay que procesar, validar y que el reporte sea coherente es una responsabilidad bien alta” De ello se colige que la persona sobre la cual se pretende la Homologación es el responsable de 5 unidades de negocios y es el responsable de los procesos en dicha área y el trabajo que realiza es a nivel gerencial lo que implica una responsabilidad mucho más alta, más aun si se ha acreditado en la audiencia que el accionante envía la 7 Negritas más

10 información al pretendido homólogo para su validación, en ese entendido si bien el cargo tiene la misma denominación las funciones son distintas.

iv) Antigüedad en el cargo y fecha de ingreso: Tenemos que el demandante ingresó a laborar el 01 de noviembre del 2009 mientras que el trabajador Valera Villanueva ingresó el año 2014, pues conforme a la boleta de remuneraciones de fojas 07 que señala como fecha de ingreso a trabajar el 16 de junio del 2014, con lo que se tiene que el demandante tiene un tiempo de antigüedad en la empresa mayor que el trabajador Valera Villanueva;

v) Nivel académico alcanzado y capacitación profesional: El demandante ha acreditado con copia legalizada de su título profesional ser ingeniero en informática y de sistemas desde el 04 de noviembre del 2008, mientras que respecto al trabajador Valera Villanueva se verifica que es ingeniero industrial y maestro en ciencia económicas con mención en gerencia de sistemas de información y negocios, conforme a las copias de los diplomas que obran a fojas 97 y 98, además se debe considerar las documentales de fojas

105 a 130, consistentes en certificados de capacitación en temas relacionados a las labores que desempeña, por lo que es posible establecer que el demandante tiene una capacitación profesional menor a la del trabajador Valera Villanueva;

vi) Responsabilidad atribuida: Sobre este punto, de autos se evidencia que el demandante y el trabajador Valera Villanueva tienen responsabilidades distintas pues el demandante labora en una Unidad Técnica, conforme a la boleta de pago de fojas seis, y el trabajador Valera Villanueva labora en una Unidad de Control de Operaciones, conforme a la boleta de pago de fojas siete, y conforme a los correos que obran de fojas 132 a 135, se verifica que el trabajador Valera Villanueva realiza labores de dirección incluso sobre el demandante, lo que evidencia que aquél tiene mayor responsabilidad atribuida frente al demandante;

vii) Experiencia y bagaje profesional: Respecto a la experiencia, el demandante no acredita tener una experiencia mayor a la normalmente adquirida por el desempeño de sus labores, mientras que el trabajador Valera Villanueva, conforme a las documentales de fojas 86 a 94, se verifica que ha laborado como coordinador en centro de capacitación de la escuela de ingeniería industrial de la Universidad Nacional de Trujillo, supervisor del área técnica de

América Televisión – Trujillo, administrador de almacenes de la empresa de distribución de

bebidas gaseosas EMRI S.A., analista de sistemas de información, supervisor de sistemas de información VNR – GIS, y en la Unidad de Control de Operaciones de la empresa demandada, lo cual constituye una ventaja diferencial frente al demandante pues, éste no acredita tener mayor experiencia que el trabajador Valera Villanueva. De lo analizado hasta este punto se puede concluir que el trabajador Valera Villanueva tiene mayor nivel académico alcanzado y capacitación profesional, experiencia y bagaje profesional que el

demandante, por lo que la diferencia de remuneraciones entre ellos no constituye discriminación laboral por estar justificada en factores legítimos, razonables y objetivos. En consecuencia, este extremo de la demanda debe declararse infundada. Asimismo, al ser accesorias las pretensiones de

11 reintegro de beneficios sociales por el incremento de remuneraciones, esta pretensión también deviene en infundada.

DÉCIMO CUARTO: DEL PAGO DE UTILIDADES

El artículo 1 del Decreto Legislativo N° 892 establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada participan de las actividades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de tercera categoría, es decir, si no tienen pérdidas, y siempre y cuando cuenten con más de 20 trabajadores, esto último conforme al artículo 9 del Decreto Legislativo N°

667; a su vez, el artículo 2 de Decreto Legislativo N° 892 establece que para el cálculo de la distribución del porcentaje se debe tener en cuenta los días laborados por cada trabajador, el número de trabajadores y el monto de la remuneración de los trabajadores.

En el presente caso, si bien se cuenta con la exhibición de la declaración anual del impuesto a la renta, no se tiene la información necesaria respecto a los días laborados por cada trabajador, el número de trabajadores y el monto de la remuneración de los trabajadores, es decir **no se ha adjuntado el PDT de las planillas presentadas a la SUNAT**, por lo que debe hacerse lugar a la presunción judicial a que se contrae el artículo 29 de la NLPT según el cual *“El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de*

las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.” sobre este medio de *prueba indirecto* anótese que es perfectamente estimar fundada las pretensiones del demandante en torno a utilidades partiendo de la lectura de la conducta procesal de la emplazada, como lo señala Molina Gonzáles, quien refiere que *“el juez para hallar el conocimiento de la verdad en un caso, debe valerse de cualquier medio que esté a su alcance, por lo que obviamente la conducta procesal de las partes independientemente de las pruebas ofrecidas puede y debe servirle para intuir quién está utilizando indebidamente el proceso y por lo tanto quien tiene no tiene la razón”* 8 nótese, pues, que la aludida presunción judicial opera como un *sucedáneo probatorio* de gran trascendencia en nuestro ordenamiento, en tanto permite al órgano jurisdiccional alcanzar la finalidad de la prueba a la que se contraen el artículo 188 de la norma adjetiva civil, al asegurar *certeza* en la convicción judicial, de cara a hacer *tangibles* los derechos sustanciales de los justiciables; tal es el caso de autos, en el cual, la conducta obstructiva de la demandada nos permite *fortalecer y ratificar* la decisión de amparar el pago por utilidades pues, como se reitera, la conducta oclusiva de la demandada requiere una respuesta y sanción judicial, pues de lo contrario se premiaría la desidia y la falta de colaboración con la búsqueda y obtención de la verdad material; por el contrario, la 8 **MOLINA GÓNZALES** citado por **HINOSTROZA MINGUEZ**, Alberto. **“COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL. ANÁLISIS ARTÍCULO POR ARTÍCULO”**. Tomo I; Gaceta Jurídica, Segunda Edición; Lima- Perú, 2007; páginas 528 529.

12 decisión de derivar verdades fictas de la conducta obstructiva de las partes, se refuerza uno de los principales valores del proceso, pues en virtud a su carácter dispositivo, los hechos que sirven de base para la aplicación del derecho son aportados por las partes bien a través de las pruebas directas, pero también a través de las conductas que éstas asumen en sentido positivo o negativo, en su decurso. Siendo ello así se debe tener por ciertos los montos propuestos en la liquidación de la demanda, solo desde el mes de noviembre del 2009 al 2013, pues conforme a lo exhibido por la demandada, ésta ha cumplido con el pago de utilidades de los años 2014, 2015 y 2016 y no se ha amparado el incremento de remuneraciones por homologación; conforme al detalle siguiente:

PAGO POR UTILIDADES

Año Monto

2009 500.00

2010 3,000.00

2011 3,000.00

2012 3,000.00

2013 3,000.00

TOTAL 12,500.00

DÉCIMO QUINTO: DEL PAGO DE CONVENIOS COLECTIVOS

Que, previo al análisis de este extremo de la demanda se debe señalar que si bien éste se admitió como una pretensión accesoria, esta calificación no es correcta pues el pago de conceptos establecidos en convenios colectivos no está ligada a lo que se decida en las pretensiones principales, además de que su fundabilidad está sujeta a la existencia y validez de los mencionados convenios colectivos y al cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario; asimismo, de la demanda se tiene que el accionante solicita el pago de beneficios económicos colaterales establecidos por convenios colectivos. Siendo así, se

debe dar respuesta a este extremo de la demanda analizando los convenios colectivos en el extremo de los beneficios económicos colaterales solicitados.

i) De los beneficios económicos colaterales por los años 2010, 2011 y 2012: El demandante solicita pago por cierre de pliego de los años 2010, 2011 y 2012, pago por bonificación por esposa o conviviente, pago por asignación por hijos, pago por asignación por estudios, pago por gratificación por quinquenio.

a. **Respecto al convenio colectivo del año 2010:** éste obra de fojas 16 a 18, y señala en el punto cuatro: *“Para tener derecho a los alcances de este convenio, los trabajadores deberán tener contrato de trabajo vigente a la fecha de suscripción de este Convenio, y haber ingresado antes del 01.01.2010”* (sic), siendo la fecha de suscripción de dicho convenio el 24 de junio del 2010; en el presente caso, el demandante ingresó a laborar a la empresa demandada el 01 de noviembre del 2009, esto es que a la fecha de la firma del convenio sí tenía contrato de trabajo vigente y había

13 ingresado antes del 01 de enero del 2010, por lo que sí se encuentra dentro de los alcances del mencionado convenio; siendo así, se procede a analizar si le corresponden los beneficios solicitados.

Asignación por educación: El mencionado convenio señala en el punto 3.6 que corresponde la suma de S/.242.00 por hijo que curse estudios de nivel inicial, primario, secundario y educación superior, la que será abonada en el mes de enero. De ello se puede extraer que dicha asignación se otorga una vez al año (el 2010) a los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios; en el presente caso, el demandante no ha acreditado con medio probatorio alguno que en el año 2010 haya tenido hijo(s) y que haya(n) cursado estudios, pues según el acta de nacimiento de fojas 25, su hija nació el 22 de febrero del 2014, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

ii. Asignación por esposa o conviviente: El mencionado convenio señala en el punto 3.3, establece la asignación por cónyuge o conviviente en la suma de S/42.00 mensuales; en el presente caso, el demandante no ha acreditado con medio probatorio alguno que en el año 2010 haya mantenido vínculo matrimonial o de convivencia, pues la constancia de convivencia de fojas 27, emitida el 20 de setiembre del 2017, señala que el demandante y la señora Sánchez Rodríguez mantiene convivencia por más de cuatro años, de lo que se puede inferir que no superan cinco años de convivencia, y como máximo la convivencia se inició el 19 de setiembre del 2012, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

iii. Asignación por hijos: El mencionado convenio señala en el punto 3.4, que corresponde la suma de S/. 15.00 Mensuales por cada hijo hasta los 18 años, y hasta los 25 debiendo acreditar el trabajador que su hijo curse estudios; en el presente caso, el demandante no ha acreditado tener hijos en el 2010, pues según el acta de nacimiento de fojas 25, su hija nació el 22 de febrero del 2014, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda., por lo que no le corresponde el pago de esta asignación.

iv. Gratificación por tiempo de servicios (quinquenios): El mencionado convenio en el punto 3.10, señala que corresponde una gratificación por única vez cada cinco años de servicios; en el presente caso, tenemos que el demandante ingresó a laborar el 01 de noviembre del 2009 por lo que al año 2010 no había laborado cinco años, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

v. Bonificación por cierre de pliego: El mencionado convenio en el punto 2, establece que:

“HIDRANDINA S.A. conviene en otorgar la cantidad de S/. 2,060.00 (Dos mil sesenta con

00/100 nuevos soles) como bonificación por cierre de pliego a todos sus trabajadores en general, importe que se hará efectivo el día 24.06.2010, a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma del presente convenio y que hayan ingresado antes del 01.01.2010”; en el presente caso, el demandante a la fecha de la firma del convenio (26 de junio del 2010) sí tenía contrato de **14** trabajo vigente y había ingresado antes del 01 de enero del 2010, por lo que si le corresponde el pago de esta bonificación.

b. Respecto al convenio colectivo del año 2011: éste obra de fojas 19 a 21, y señala en el punto cuatro: *“Para tener derecho a los alcances de este convenio, los trabajadores deberán tener contrato de trabajo vigente a la firma del presente convenio y haber ingresado antes del 01.01.2011”* (sic), siendo la fecha de suscripción de dicho convenio el 12 de julio del 2011; en el presente caso, el demandante ingresó a laborar a la empresa demandada el 01 de noviembre del 2009, esto es que a la fecha de la firma del convenio sí tenía contrato de trabajo vigente y había ingresado antes del 01 de enero del 2011, por lo que sí se encuentra dentro de los alcances del mencionado convenio; siendo así, se procede a analizar si le corresponden los beneficios solicitados.

i. Asignación por educación: El mencionado convenio señala que corresponde la suma de

S/.242.00 por hijo que curse estudios de nivel inicial, primario, secundario y educación superior, la que será abonada en el mes de enero. De ello se puede extraer que dicha asignación se otorga una vez al año (el 2011) a los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios; en el presente caso, el demandante no ha acreditado con medio probatorio alguno que en el año 2011 haya tenido hijo(s) y que haya(n) cursado estudios, pues según

el acta de nacimiento de fojas 25, su hija nació el 22 de febrero del 2014, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

ii. Asignación por esposa o conviviente: El mencionado convenio establece la asignación por cónyuge o conviviente en la suma de S/42.00 mensuales; el demandante no ha acreditado con medio probatorio alguno que en el año 2011 haya mantenido vínculo matrimonial o de convivencia, pues la constancia de convivencia de fojas 27, emitida el 20 de setiembre del 2017, señala que el demandante y la señora Sánchez Rodríguez mantiene convivencia por más de cuatro años, de lo que se puede inferir que no superan cinco años de convivencia, y como máximo la convivencia se inició el 19 de setiembre del 2012, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

iii. Asignación por hijos: El mencionado convenio señala en el punto 3.4, que corresponde la suma de S/. 15.00 Mensuales por cada hijo hasta los 18 años, y hasta los 25 debiendo acreditar el trabajador que su hijo curse estudios; en el presente caso, el demandante no ha acreditado tener hijos en el 2011, pues según el acta de nacimiento de fojas 25, su hija nació el 22 de febrero del 2014, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda., por lo que no le corresponde el pago de esta asignación.

iv. Gratificación por tiempo de servicios (quinquenos): El mencionado convenio en el punto 3.10, señala que corresponde una gratificación por única vez cada cinco años de servicios; en el presente caso, tenemos que el demandante ingresó a laborar el 01 de noviembre del 15 2009, por lo que al año 2011 no había laborado cinco años, por lo que no se puede este extremo de la demanda.

v. Bonificación por cierre de pliego: El mencionado convenio en el punto 2, establece que:

“HIDRANDINA S.A. conviene en otorgar la cantidad de S/. 2,100.00 (Dos mil cien con 00/100 nuevos soles) como bonificación por cierre de pliego a todos sus trabajadores en general, importe que se hará efectivo el día 13.07.2011, a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma del presente convenio y que hayan ingresado antes del 01.01.2011”; en el presente caso, el demandante a la fecha de la firma del convenio (12 de julio del 2011) sí tenía contrato de trabajo vigente y había ingresado antes del 01 de enero del 2011, por lo que si le corresponde el pago de esta bonificación.

c. Respecto al convenio colectivo del año 2012: éste obra de fojas 22 a 24, y señala en el punto cuatro: *“Para tener derecho a los alcances de este convenio, los trabajadores deberán tener contrato de trabajo vigente a la firma del presente convenio y haber ingresado antes del 01.01.2012”* (sic), siendo la fecha de suscripción de dicho convenio el 12 de abril del 2012; en el presente caso, el demandante ingresó a laborar a la empresa demandada el 01 de noviembre del 2009, esto es que a la fecha de la firma del convenio sí tenía contrato de trabajo vigente y había ingresado antes del 01 de enero del 2012, por lo que sí se encuentra dentro de los alcances del mencionado convenio; siendo así, se procede a analizar si le corresponden los beneficios solicitados.

i. Asignación por educación: El mencionado convenio señala que corresponde la suma de S/.242.00 por hijo que curse estudios de nivel inicial, primario, secundario y educación superior, la que será abonada en el mes de enero. De ello se puede extraer que dicha asignación se otorga una vez al año (el 2012) a los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios; en el presente caso, el demandante no ha acreditado con medio probatorio alguno que en el año 2012 haya tenido hijo(s) y que haya(n) cursado estudios, pues según el acta de nacimiento de fojas 25, su hija nació el 22 de febrero del 2014, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

ii. Asignación por esposa o conviviente: El mencionado convenio establece la asignación por cónyuge o conviviente en la suma de S/42.00 mensuales; en el presente caso, el demandante ha acreditado que mantiene relación de convivencia desde el año 2012, por lo que sí le corresponde el pago de esta asignación.

iii. Asignación por hijos: El mencionado convenio señala en el punto 3.4, que corresponde la suma de S/. 15.00 Mensuales por cada hijo hasta los 18 años, y hasta los 25 debiendo acreditar el trabajador que su hijo curse estudios; en el presente caso, el demandante no ha acreditado tener hijos en el 2012, pues según el acta de nacimiento de fojas 25, su hija nació el 22 de febrero del 2014, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda., por lo que no le corresponde el pago de esta asignación.

16

iv. Gratificación por tiempo de servicios (quinquenios): El mencionado convenio en el punto

3.10, señala que corresponde una gratificación por única vez cada cinco años de servicios; en el presente caso, tenemos que el demandante ingresó a laborar el 01 de noviembre del 2009 por lo que al año 2012 no había laborado cinco años, por lo que no se puede amparar este extremo de la demanda.

v. Bonificación por cierre de pliego: El mencionado convenio en el punto 2, establece que:

“HIDRANDINA S.A. conviene en otorgar la cantidad de S/. 2,200.00 (Dos mil doscientos con 00/100 nuevos soles) como bonificación por cierre de pliego a todos sus trabajadores en general, importe que se hará efectivo el día 13.04.2011, a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma del presente convenio y que haya ingresado antes del 01.01.2012”(sic); en el presente caso, el demandante a la fecha de la firma del

convenio (12 de abril del 2012) sí tenía contrato de trabajo vigente y había ingresado antes del 01 de enero del 2012, por lo que si le corresponde el pago de esta bonificación. Finalmente, habiéndose dilucidado los beneficios derivados de los convenios colectivos que le corresponden al demandante se procede a efectuar la liquidación de los montos a pagar, la misma que fue realizada por el perito adscrito a este módulo laboral, siendo como el detalle siguiente:

ASIGNACION POR CONYUGE O CONVIVIENTE

Año

Tiempo

Computable Asig. Mensual por Conyuge Total Asig. Por Educación

2012 12M 42.00 504.00

TOTAL 504.00

BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO

Año Monto

2010 2,060.00

2011 2,100.00

2012 2,200.00

TOTAL 6,360.00

DÉCIMO SÉPTIMO: Habiéndose determinado los montos que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente o con alguno de ellos, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el siguiente resumen:

RESUMEN

ASIG. POR

CONVIVIENTE

504.00

17

BONIF. CIERRE DE

PLIEGO

6,360.00

PAGO DE UTILIDADES 12,500.00

TOTAL 19,364.00

Consecuentemente le corresponde percibir al actor, la suma de **S/19,364.00** (DIECINUEVE

MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 00/100 SOLES) por conceptos de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego, deberá ser pagada a favor del accionante.

DÉCIMO OCTAVO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Se debe indicar que si bien no se han petitionado los mismos debemos indicar que todo incumplimiento de una obligación genera el pago de intereses, salvo que haya renuencia expresa en el presente caso al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales** del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del

decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. Se debe indicar que los costos procesales se encuentran íntimamente relacionados, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral,

18 objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa un mediano cumplimiento de estas características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse el amparo de todas las pretensiones, del audio y video se observa una aceptable intervención del abogado del demandante en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su *caso y en la actuación*

probatoria. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales, y el artículo 412 de la norma adjetiva civil aplicable al presente caso señala que el reembolso de las costas y costos del proceso no requieren ser demandados y es de cargo de la parte vencida. En esa coyuntura, los Costos deben ser determinados en la suma de **S/1,936.40**

(MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS Y 40/100 SOLES), que equivale al 10% del monto obtenido sin intereses, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 96.82 (NOVENTA Y SEIS Y 82/100 SOLES).

DÉCIMO NOVENO: Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. En ese talante, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que,

Casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

I. PARTE RESOLUTIVA:

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

FALLA:

1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR** contra la **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO**

19

DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A. – HIDRANDINA sobre pago de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego. Con costas.

2. INFUNDADA la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago por educación, pago por hijos, pago de bonificación por quinquenios.

3. Se ORDENA que la demandada, **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE**

ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A. – HIDRANDINA, cumpla con pagar a favor del demandante, **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR**, la suma de la suma de **S/19,364.00 (DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO**

CON 00/100 SOLES) por conceptos de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego, deberá ser pagada a favor del accionante.

4. Se ORDENA el pago de los costos (Honorarios del Abogado) ascendente a la suma de

S/1,936.40 (MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS Y 40/100 SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 96.82 (NOVENTA Y SEIS Y 82/100 SOLES).

5. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

6. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE: 01359-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIÓN Y OTROS

RELATOR: MORALES PRADO SABINO ENRIQUE

DEMANDADO: EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A.

DEMANDANTE: HUINGO BALTAZAR JEEINER JAVIER

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, cuatro de mayo del año dos mil dieciocho.

VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra tanto el señor abogado de la parte demandante, así como el señor abogado parte demandada, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Unipersonal emitir la resolución correspondiente.

Anexo 2: Materia de impugnación

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha veintitrés de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y seis, que falla: **“1) DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR** contra la **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A.- HIDRANDINA** sobre pago de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego. Con costas. **2 INFUNDADA** la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago de educación, pago por hijos, pago de bonificación por quinquenios. **3.**

Se **ORDENA** que la demandada, **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIOS PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A. – HIDRANDINA**, cumpla con pagar a favor del demandante, **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR**, la suma de **S/ 19,364.00 (DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 00/100**

SOLES) por conceptos de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego, deberá ser pagada a favor del accionante. **4. Se ORDENA** el pago de **Página 2 de 10** los costos (honorarios al abogado) ascendente a la suma de **S/. 1,936.40 (MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS Y 40/100 SOLES)**, más el 5% para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de **S/ 96.82 (NOVENTA Y SEIS Y 82/100 SOLES)”**.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

En cuanto a la apelación interpuesta por la parte demandante

El señor demandante Jeeiner Javier Huingo Baltazar, mediante recurso de apelación de fecha dos de abril del año en curso, que corre de fojas doscientos cincuenta a doscientos cincuenta y tres, alega básicamente sus agravios en lo siguiente:

a. El actor de la Litis considera tener méritos suficientes como para que su remuneración sea nivelada al del homólogo.

b. De acuerdo a lo mencionado en audiencia de juzgamiento, el trabajador homólogo Carlos Villanueva Valera tiene el mismo cargo que el actor, pero su función es la de acopiar la información de los superiores de otras unidades de negocios, con la diferencia que esta información acopiada debe ser elevada a gerencia general mediante un resumen.

c. Por otro lado el demandante indica que el trabajo que se realiza obedece a un sistema informático en consecuencia, debe ser realizado por profesionales en esa área, motivo por el cual el actor es ingeniero de sistemas, caso contrario el trabajador homólogo es ingeniero industrial, es decir, no es profesional en informática menos técnico.

d. Otro aspecto a tener en cuenta es los años de servicios, el demandante indica haber ingresado a trabajar a la empresa obligada desde el primero de noviembre del año dos mil nueve, mientras que el trabajador homologado ingreso a laborar el catorce de junio del año dos mil catorce.

e. En consecuencia, las comparaciones que se hacen en la sentencia no resultan ser contundentes.

f. En cuanto a los beneficios sociales, estos deben de ser calculados en base a la homologación solicitada, siendo que en el caso de la bonificación por hijos y de la bonificación por estudios, deben de ser otorgados toda vez que los pactos colectivos tienen vigencia desde su realización en adelante.

Página 3 de 10

En cuanto a la apelación interpuesta por la parte demandada

La empresa demandada, HIDRANDINA S.A., representada por su apoderado Adolfo Molina Trujillo, mediante recurso de apelación de fecha cuatro de abril del año en curso, que corre de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y siete, alega básicamente sus agravios en lo expuesto a continuación:

a. De la lectura de la sentencia primigenia, considerando quince, no se indica que la fecha de ingreso del demandante es el primero de noviembre del año dos mil nueve, como se sostiene en la sentencia de la presente causa y el propio demandante de manera maliciosa, en tal sentido lo resuelto respecto a la fecha de ingreso a laborar del actor es totalmente arbitrario y no tiene sustento legal alguno.

b. Por el contrario al respecto se tiene acreditado en autos con prueba objetiva, tales como boletas de remuneraciones, del actor y sentencia emitida el dos mil catorce, en el expediente N° 465-2013, que la fecha de ingreso a la planilla de HIDRANDINA del actor fue el 2014, por mandato judicial, que tiene la calidad de cosa juzgada a la fecha.

c. En cuanto a las utilidades, en el décimo cuarto considerando de la sentencia apelada, se ampara injustamente la pretensión de pago de las utilidades del año 2009 al 2013 por un importe de S/ 12,500.00 pese a que en dicho periodo el demandante no tuvo vínculo de naturaleza laboral con la demandada, habiendo esta última cancelado al actor sus utilidades con arreglo a ley desde el 2014.

d. En cuanto al pago de la asignación por conviviente del convenio colectivo 2012, este ha sido otorgado al demandante causando agravio a la obligada, puesto que de la boleta de pagos del actor, que obra en autos, se tiene que este ingresó a la planilla de HIDRANDINA, recién el dos de junio del año dos mil catorce; en tal sentido, la vigencia del convenio fue en el año 2012 cuando el actor no era considerado trabajador aún, lo

mismo ocurre con el pago de la bonificación por cierre de pliego por los convenios colectivos de los años 2010, 2011 y 2012.

III. ANTECEDENTES:

Página 4 de 10

3.1 Mediante escrito obrante de fojas veintiocho a treinta y ocho, Jeeiner Javier Huingo Baltazar, interpone demanda laboral por homologación de remuneraciones y pago de reintegros de beneficios sociales, haciendo referencia a la sentencia expedida en el expediente N° 465-201 3 mediante la cual se dispuso que el demandante y otros, sean repuestos en su puesto de trabajo e incluidos en las planillas de pagos a partir de su fecha de ingreso.

3.2 Posteriormente, mediante escrito obrante de fojas doscientos a doscientos diecinueve el representante de la empresa demandada, absuelve el traslado de la incoada negando los hechos descritos por el demandante en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos fácticos descritos, haciendo alusión a la casación laboral N° 16927-2013-LIMA; según la cual no correspondería la homologación solicitada por el actor, ya que el demandante no cumple con la igualdad en las funciones desarrolladas respecto al trabajador Carlos Valera, añadiendo además, que los convenios colectivos solo fueron otorgados a los trabajadores con contrato vigente condición con la que no cumplía el demandante, ya que este recién ingresó a planillas el 2014.

3.3 Prosiguiendo, ya con las audiencias respectivas en el presente proceso ordinario, se evidencia la audiencia de conciliación, en la cual no arribaron las partes a ningún acuerdo, conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha diecinueve de marzo del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veinte a doscientos veintiuno, igualmente, se evidencia la realización de la audiencia de juzgamiento, conforme al acta de registro de audiencia de juzgamiento

obrante de fojas doscientos veinticinco a doscientos veintisiete, donde se prosiguió con la substanciación del proceso, para finalmente emitir la sentencia final materia de alzada.

I. CONSIDERANDOS

PRIMERO: El recurso de apelación es de uno de los medios impugnatorios de mayor relevancia dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace asequible no sólo la revisión de posibles errores in iudicando sino también de aquellos posibles errores cometidos in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución dictada por el juez inferior (a quo) y su sustitución por otro pronunciamiento que dicte el superior jerárquico (ad quem), para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores y/o agravios en los que hubiese incurrido el juzgador de primera instancia;

Página 5 de 10

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, –que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*–, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Análisis del caso concreto.

De la apelación interpuesta por la parte demandante

TERCERO: Que, luego de revisados los agravios interpuestos, estos obedecen principalmente al extremo de la homologación; el mismo que debe ser analizado una más tomando en consideración el pronunciamiento de la Sala de derecho

Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, plasmado en la Casación Laboral N° 16927-2013-LIMA, estableciéndose como parámetros de comparación para fines de homologación los siguientes factores: a) la empresa proveniente, b) trayectoria laboral, c) funciones realizadas, d) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, e) nivel académico alcanzado y capacitación profesional, f) responsabilidad atribuida, y g) experiencia y bagaje profesional. Respecto a todos los factores mencionados sólo se tomará en cuenta aquellos que son susceptibles de concretarse en la presente Litis, así por ejemplo en cuanto a la empresa proveniente, no se ha hecho mención durante el iter procesal por lo que su indagación o profundización no aportaría a la causa, pudiendo ser los otros parámetros los que otorguen la solución del caso.

CUARTO: Así, tenemos que respecto a las funciones realizadas, ambos, es decir, el demandante y el trabajador Valera Villanueva son supervisores, sin embargo, de la audiencia de vista de la causa llevada a cabo el veintisiete de abril del año en curso, la cual es registrada en audio y video respectivamente, se obtiene que en cada unidad de negocios existe un supervisor maximus gis, sin embargo, el señor Carlos Valera y el demandante a pesar de ser supervisores tienen distintas funciones conforme lo expone el abogado de la parte demandada cuando indica: “... *el señor Valera es el que gestiona y evalúa toda la información que estos gis de las unidades de negocios mandan a este señor, o sea, el prácticamente su responsabilidad es a nivel de todas las cinco unidades incluida la gerencia regional, es decir, estos cinco gis mandan información al señor Valera inclusive están los correos...*”¹ a lo anteriormente dicho el demandante indicó: “*el señor Valera realiza las mismas funciones que yo... salvo y muy aparte que el señor Valera una vez al año consolida GMR y el resto del año hace lo mismo que yo...*”²; a partir de lo glosado, debemos entender que si bien ambos trabajadores, demandante y

señor Valera, realizan funciones de supervisores, no es menos cierto que el último de los mencionados también se encarga de unificar la información de todas las unidades de HIDRANDINA a nivel nacional (Cajamarca, La Libertad, Santa, Áncash, etc), por lo mismo, se tiene que además de ser supervisor sus funciones tienen un plus aparte, el mismo que no es realizado por el demandante, y que si bien se realizaría una vez al año, no elude de ninguna forma su cumplimiento, existiendo por ende diferencias en las funciones realizadas.

QUINTO: En lo que corresponde a la antigüedad del cargo, no olvidemos que este aspecto resulta relativo en tanto y en cuanto cuando hablamos de cargos superiores estos normalmente obedecen a ascensos por concursos, siendo esta aseveración concordada con la propia declaración del demandante, quien indica: *“yo tuve la oportunidad de postular a Trujillo incluso me inscribí a la postulación, el señor Carlos Valera también lo hizo... pero me negaron, porque yo estaba haciendo juicio para mi ingreso a planilla... fue un concurso interno”*, luego de lo puntualizado se entiende que si bien el demandante puede tener una antigüedad de servicios mayor a la del señor Valera, esto no menoscaba que el cargo ocupado por este último haya sido otorgado mediante concurso público y que sea además un cargo de mayor nivel y, por ende, de mayor responsabilidad y consecuentemente de una mayor retribución salarial, por lo que queda zanjado este elemento analizado.

SEXTO: Los demás elementos como son nivel académico, responsabilidad atribuida y experiencia profesional, ya han sido claramente detallados en la sentencia de primera instancia, por lo que han favorecido al señor Valera; siendo ello así, no correspondería la homologación toda vez que el demandante no cumple con los parámetros establecidos para percibir la misma remuneración que el trabajador Carlos Valera, debiendo confirmarse la sentencia venida en grado en este extremo.

En cuanto a la apelación interpuesta por la parte demandada

1 Registrado en el minuto 00:46:40 del Audio y Video de la Audiencia de Vista de la Causa.

2 Registrado en el minuto 00:48:15 del Audio y Video de la Audiencia de Vista de la Causa

Página 7 de 10

SÉPTIMO: Para iniciar con el rebatimiento respectivo de agravios, es necesario establecer la fecha del ingreso de labores del actor, ya que se tomará tal data como punto de partida, entonces, cabe indicar que de fojas ocho a quince obra la resolución

Nº 05 de fecha veintiocho de enero del dos mil catorce, la cual contiene la sentencia del expediente signado con Nº 00465-2013, en la que el juzgado falla: “*Declarando*

FUNDADA la demanda interpuesta por los señores GIL AUGUSTO GRANDEZ

ALVARADO, JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR y JOSÉ MANUEL VÁSQUEZ contra HIDRANDINA S.A., sobre inclusión en planillas de trabajadores permanentes, en consecuencia, se dispone que la demandada en el plazo de tres días cumpla con incluir a los demandantes en sus planillas de trabajadores permanentes...”,

al respecto, si bien la parte del fallo anteriormente detallada, no especifica en apariencia un pronunciamiento de fechas de ingresos laborales, menos desnaturalización, esto no soslaya de modo alguno los considerandos en los que se sustenta justamente el mentado fallo, puesto que de la revisión integral de la mencionada sentencia, se aprecia que su motivación reposa en las documentales y fechas de ingresos que aportaron los demandantes en su momentos, igual también se tuvo en consideración el Principio Universal Laboral de la Primacía de la realidad analizando cada uno de los elementos de trabajo, tales como prestación, subordinación y remuneración, habiendo inclusive puntualizado en el considerando décimo de la sentencia primigenia, que

HIDRANDINA no acreditó la celebración del contrato de tercerización con la empresa PROINSAC, haciendo alusión posteriormente en el considerante trece, que en el caso específico del demandante Jeeiner Huingo Baltazar, este contaba con cartas del año dos mil doce inclusive, las cuales obraron en su momento en el expediente inicial; finalmente, en el considerando quince, si se establece de manera clara, específica y contundente la configuración de la desnaturalización desde el primero de noviembre de dos mil nueve, fecha en la cual se acreditó un contrato inicial con la demandada.

OCTAVO: Luego de lo citado anteriormente, es preciso realizar precisiones respecto a la figura de la cosa juzgada, la cual viene a ser un principio jurídico procesal, directamente vinculado con el principio de seguridad jurídica; a la vez, esta cosa juzgada contiene un doble sentido, el primero es material, relacionado a la seguridad jurídica, que implica que no puede volverse a entablar un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico a otro anterior con el que tenga identidad de causa, sujetos y objeto; y el segundo formal, que se encuentra relacionado al momento procesal en que una resolución judicial es firme, siendo para el caso en concreto que la parte demandada no agotó la doble instancia, sin que tampoco se haya vislumbrado la posible existencia del recurso de casación, por lo que la sentencia materia de demanda ha quedado

Página **8** de **10** firme, por lo que viene a ser un mandato judicial de obligatorio cumplimiento, debiendo invocar en este estado a la Constitución Política del Estado, que en su artículo 138° primer párrafo señala lo siguiente: *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes...”*; al respecto, se puede afirmar que, el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del

Poder Judicial, mediante los procesos judiciales señalados por la Ley, es decir, los jueces son los encargados de administrar justicia con arreglo a Ley y a la Constitución, puesto que estos últimos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos, consecuentemente, todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos, y más aún, la Constitución los habilita a efectuar un control difuso, tal y conforme lo señala el artículo materia de comentario en su segundo párrafo. A modo de concordancia, se hace necesario también, traer a colación lo esgrimido por el artículo

4° del Texto Único Ordenado del Poder Judicial, que establece lo siguiente: “*Carácter Vinculante de las decisiones judiciales, Principios de la administración de justicia: toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que al ley señala*”, en este sentido, se entiende que toda persona cualquiera sea su cargo, una vez generada una sentencia, está en la obligación de cumplirla o acatarla, rigiendo un principio de autoridad y respeto con relación al contenido de las sentencias emanadas del Poder Judicial.

NOVENO: A partir de lo narrado precedentemente, se debe hacer la atinencia que si bien el fallo considera una inclusión de planillas, esta se encuentra ligada y más que eso, debe obedecer a la fecha de ingreso del trabajador, puesto que resultaría absurdo y en su totalidad arbitrario, indicar que los derechos de un trabajador recién serán otorgados o cobrarán vigencia a partir de la emisión de la sentencia, que en el presente caso tuvo el carácter de declarativa y no constitutiva, no debiendo perder de vista que los hechos probados en un proceso judicial firme (en este caso la fecha de ingreso del demandante)

también tiene la condición de cosa juzgada. Así mismo, es cierto que se le incluyó al demandante a planilla de pagos de HIDRANDINA a partir de año dos mil catorce, mas ello no implica que los años anteriores no haya ostentado su derecho laboral, ya que conforme se indicó en la sentencia emitida en el expediente N°

00465-2013, la desnaturalización fue declarada no desde el año dos mil catorce sino

Página **9** de **10** desde la fecha de ingreso del trabajador, esto es desde el primero de octubre de dos mil ocho, hágase la atingencia que órgano judicial no está determinando la mencionada data, sino que está tomando el contenido expreso de la sentencia en mención, haciéndola cumplir en sus propios términos, más no pronunciándose por algo que ya ha sido materia de cosa juzgada, por todos estos fundamentos la sentencia materia de apelación deviene en ser confirmada.

DÉCIMO: Punto aparte merece análisis lo concerniente a los beneficios laborales, la sentencia materia de recurso impugnatorio, declara fundada en parte la demanda interpuesta por el actor de la causa, desestimando el extremo de la homologación de remuneraciones y en consecuencia desestimando también el reintegro de beneficios sociales, esto obedece a que al haberse demostrado que no procede la homologación, los demás beneficios requeridos no pueden ser calculados en virtud a un pago que no le corresponde al demandante, conforme ya se ha puntualizado en los párrafos anteriores; sin embargo, de la misma resolución parte resolutive punto tres, se observa que se ordena a la demandada HIDRANDINA cumpla con pagar el monto de S/ 19,364.00 diecinueve mil trescientos sesenta y cuatro con 00/100 soles por concepto de beneficios sociales, esto obedece a que el demandante ingresó a laborar en noviembre del año dos mil nueve, por tales motivos corresponde otorgarle el pago de los reintegros de todos los beneficios sociales adeudos desde ese entonces en adelante; paralelamente el demandante en sus agravios indica que le corresponden las bonificaciones por hijos, estudios y quinquenios,

siendo necesario indicar que del petitorio de la demanda, el actor solicita estos pagos por cierre de pliego de los años

2010, 2011 y 2012, años en los cuales el demandante aún no contaba con hijos menores, ya que conforme tuvo a bien de percatarse la Juzgadora de Primera Instancia, a fojas veinticinco obra la partida de nacimiento de la hija del demandante, cuya fecha data del veintidós de febrero del año dos mil catorce, momento que obviamente no está inmerso dentro de los cierres de los años 2010, 2011 y 2012, ocurriendo lo mismo con los quinquenios, fundamentos fácticos que también fueron abordados de manera clara y contundente desde el punto décimo quinto en delante de la sentencia materia de apelación.

IV. DECISIÓN

En base a lo disgregado, este Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y de conformidad con lo dispuesto en la sexta disposición transitoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado, **HA RESUELTO:**

Página **10** de **10**

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha veintitrés de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y seis, que falla: **“1) DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR** contra la **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A.-HIDRANDINA** sobre pago de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego. Con costas. **22 INFUNDADA** la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales, reintegro de utilidades, pago de educación, pago por hijos, pago de bonificación por quinquenios.

3.

Se **ORDENA** que la demandada, **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIOS PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A. – HIDRANDINA**, cumpla con pagar a favor del demandante, **JEEINER JAVIER HUINGO BALTAZAR**, la suma de S/ 19,364.00 (**DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 00/100**

SOLES) por conceptos de utilidades, asignación por conviviente y bonificación por cierre de pliego, deberá ser pagada a favor del accionante. **4. Se ORDENA** el pago de los costos (honorarios al abogado) ascendente a la suma de S/. **1,936.40** (**MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS Y 40/100 SOLES**), más el 5% para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 96.82 (**NOVENTA Y SEIS Y 82/100 SOLES**)”.

Dispusieron su notificación con arreglo al marco procesal laboral y su consecuente devolución. **Interviniendo en calidad de Juez Superior ponente, el señor Magistrado, Nilton Fernando Moreno Merino.**

SS.

MORENO MERINO.

NFMM/hpfs

**Anexo 3. Instrumento de recolección de datos:
GUÍA DE OBSERVACIÓN**

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Caracterización del Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019	En el proceso en estudio se comprueba que efectivamente se cumplió con los plazos establecidos en artículo 478 del código procesal civil	En el proceso en estudio se demuestra que efectivamente se aplica la claridad en las resoluciones tanto en el auto admisorio el auto absolutorio, como también en la sentencia de primera instancia y en la segunda instancia ya que demuestra un lenguaje claro	En el proceso en estudio, efectivamente se aplica el derecho al debido proceso demostrando el cumplimiento de principios aplicados en el proceso, las cuales demuestran la realización del derecho al debido proceso	En el proceso en estudio se visualiza que efectivamente existe pertinencia de los medios probatorios ya que estos son idóneos para el resultado del proceso	En el proceso en estudio lo que determina que el Juez haya calificación de los hechos de manera jurídica.

Anexo 4. Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del Proceso sobre Homologación de Remuneraciones, Pago por Educación, Pago por Hijo Y Pago de Bonificación por Quinquenios, En el expediente N° 01359-2017-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú. 2019, accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, 29 de noviembre de 2020



Toledo Macedo Carlos Yenson

D.N.I N° 47518615

11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 150 words)

Exclusions

- ▶ 4 Excluded Matches

Top Sources

- 11%  Internet sources
- 0%  Publications
- 1%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.