



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
PAGO DE BONOS INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD,  
ALIMENTARIO, POR EL DIA DEL PADRE Y POR EL  
DIA DEL TRABAJADOR, EN EL EXPEDIENTE N° 00170-  
2019-0-0201-JP-LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO  
LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DEL  
ANCASH – PERÚ, 2019**

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

**AUTOR**

**TUYA RONDAN, RAFAEL PASCUAL  
ORCID: 0000-0003-1139-3850**

**ASESORA**

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

**HUARAZ – PERÚ  
2021**

## **1. TITULO**

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE PAGO DE BONOS INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD, ALIMENTARIO, POR EL DIA DEL PADRE Y POR EL DIA DEL TRABAJADOR, EN EL EXPEDIENTE N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DEL ANCASH – PERÚ, 2019

## **2. EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Tuya Rondan, Rafael Pascual

ORCID: 0000-0003-1139-3850

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

### **ASESORA**

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

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

### **JURADO**

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

### **3. HOJA DE 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  
Asesora

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud, está dirigida a Dios, por haberme acompañado y guiado en el transcurso de mis estudios, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por darme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mis docentes universitarios de la carrera profesional de derecho, que contribuyeron con su formación académica y moral en cada momento de mi carrera.

A Ruth Ramírez Huaranga que demuestra cada día ser incondicional en las aulas universitarias con las experiencias que compartimos juntos por su paciencia y comprensión en cada momento y siempre animarme a seguir estudiando.

***Rafael Pascual.***

## **DEDICATORIA**

### **A nuestro creador:**

Por brindarme su apoyo incondicional  
en todo momento lo cual fue  
fundamental para llegar a donde estoy  
en este momento.

### **A mis padres:**

Que fueron los que me formaron desde mi  
infancia y los que nunca dejaron de  
apoyarme en las adversidades y dificultades  
de mi vida los llevare en mi mente y corazón  
siempre gracias.

***Rafael Pascual.***

## RESUMEN

La presente investigación tiene el enunciado del problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral, Distrito Judicial del Áncash - Perú? 2019?; el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativa - cualitativa, 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 que se determinaron son 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:** bonos incentivos por productividad, características y proceso.

## **ABSTRACT**

This research has the problem statement What are the characteristics of the labor process on the payment of incentive bonuses for productivity, food, for Father's Day and for Worker's Day, in file No. 00170-2019-0-0201 -JP-LA-01; Justice of the Peace Labor Lawyer, Ancash Judicial District - Peru? 2019 ?; the objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of a quantitative - qualitative type, descriptive exploratory level, and a 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 that were determined are 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.

**Key words:** incentive bonuses for productivity, features and process.



# ÍNDICE

Contenido	Página
1. Título	II
2. Equipo de trabajo	III
3. Hoja de firma de jurado y asesor	IV
4. Agradecimiento y dedicatoria	V
5. Resumen y abstract	VII
6. Índice	IX
7. Índice de resultados	XIV
I. Introducción	15
II. Revisión de la literatura	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teóricas	31
2.2.1. Derecho Laboral	31
2.2.1.1. Concepto	31
2.2.2. Contrato de trabajo	32
2.2.2.1. Concepto	32
2.2.2.2 Características de contrato de trabajo	32
2.2.2.3 Elementos del contrato	34
2.2.2.3.1 La prestación personal del servicio	34
2.2.2.3.2 El pago de una remuneración	34
2.2.2.3.3 La dependencia o subordinación	36
2.2.2.4 Actividad Privada Laboral	36
2.2.2.4.1 Características	37
2.2.2.4.1.1. Irrenunciabilidad	37

2.2.2.4.1.2. Continuidad	37
2.2.2.4.1.3. Primacía de la realidad	37
2.2.3. Convenio colectivo	37
2.2.3.1 Concepto	37
2.2.3.2 Características	38
2.2.3.3 Cláusulas del convenio colectivo	39
2.2.3.4 Ámbito de aplicación	39
2.2.4. Bono incentivo por productividad	39
2.2.4.1. Definición	39
2.2.5. Bono de alimentación	40
2.2.5.1 Definición	40
2.2.6. Bono por el día del padre	40
2.2.6.1 Definición	40
2.2.7 El debido proceso	40
2.2.7.1 Concepto	40
2.2.7.1.1 Características	41
2.2.7.2 El debido proceso en el marco constitucional	41
2.2.8 El proceso laboral	42
2.2.8.1 Concepto	42
2.2.8.2 Principios procesales aplicables	42
2.2.8.3 Finalidad del proceso civil	44
2.2.9 Pretensión	44
2.2.9.1 Concepto	44
2.2.9.2 Elementos	45
2.2.9.3 Clases	45

2.2.9.4 Pretensión (es) planteadas en el proceso en estudio	46
2.2.10 El proceso abreviado laboral	46
2.2.10.1 Concepto	46
2.2.10.2 Los plazos en el proceso abreviado laboral	47
2.2.10.3 Etapas del proceso abreviado laboral	48
2.2.10.3.1 Resolución Admisoria:	48
2.2.10.3.2 Audiencia Única	49
2.2.10.3.3 Etapas de alegatos y sentencias:	49
2.2.10.4 Los puntos controvertidos	50
2.2.10.4.1 Concepto	50
2.2.10.4.2 Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos	50
2.2.10.4.3 Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio	50
2.2.11 La prueba	51
2.2.11.1 Concepto	51
2.2.11.2 Sistemas de valoración	51
2.2.11.3 Principios aplicables	52
2.2.11.4 Medios probatorios actuados en el proceso	53
2.2.11.4.1 Documentales	53
2.2.11.4.1.1 Definición	53
2.2.11.4.1.2 Los medios probatorios actuados en el proceso	53
2.2.11.4.2 Exhibicional	54
2.2.11.4.2.1 Definición	54
2.2.12 Resoluciones	54
2.2.12.1 Concepto	54
2.2.12.2 Clases	55

2.2.12.3 Estructura de las resoluciones	55
2.2.12.4 Criterios para elaboración resoluciones	56
2.2.12.5 La claridad en las resoluciones judiciales	57
2.2.12.5.1 Concepto de claridad	57
2.2.12.5.2 El derecho a comprender	58
2.3 Marco conceptual	59
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	67
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	68
4.7. Matriz de consistencia lógica	69
4.8. Principios éticos	72
V. Resultados	73
5.1. Resultados	73
5.2. Análisis de resultados	79
VI. Conclusiones	83
Referencias bibliográficas	85
Anexos	91
Anexo 1: Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio	91
Sentencia de primera instancia	91
Sentencia de segunda instancia	105

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos - Guía de observación	113
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	114

## INDICE DE RESULTADOS

V. Resultados	73
5.1. Resultados	73
5.1.1. Cumplimiento de plazos:	73
5.1.2. Claridad de autos y sentencias	75
5.1.3. Aplicación del derecho al debido proceso	76
5.1.4. Pertinencia de los medios probatorios	77
5.1.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	77
5.2. Análisis de resultados	79
5.2.1. Cumplimiento de plazo	79
5.2.2. Claridad de autos y sentencias	80
5.2.3. Aplicación del derecho al debido proceso	80
5.2.4. Pertinencia de los medios probatorios	81
5.2.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	82

## **I. Introducción**

En la actualidad, seguimos sin encontrar respuesta para el tema que durante algún tiempo ha sido objeto de análisis y decepción de la sociedad hacia la justicia, sobre el colapso, las opciones del marco legal y la duda producida en los fiscales, termina siendo un problema mundial, y debe tratarse para obtener propuestas de desarrollo. De este modo vemos que nuestro sistema de justicia se ve manejado por grupo políticos que son los máximos intérpretes de la corrupción y los que nombran jueces y fiscales para el beneficio personal, nuestros administradores no deben ser más el títere de este gobierno que está podrido solo formalmente son autónomos, pero detrás de ellos solo existen grupo políticos que manejan a nuestro sistema de justicia en nuestra nación.

En Argentina, respecto a la problemática de la administración de justicia, los estudios realizados concluyen que la República Argentina, se encuentra sumida en una severa crisis. Una de las primeras dificultades con las que uno tropieza es tratar de definir la crisis. La utilización constante de este concepto, en forma abusiva, tal vez le ha restado significación a punto tal que hoy es común señalar que todo está en crisis. En relación a la justicia, es la constancia histórica de este fenómeno. A ello se suman innumerables artículos que diariamente nos recuerdan el tema en los diarios de principal circulación, incluso algunos programas especiales de televisión o secciones de los principales noticieros no dejan que nos olvidemos fácilmente del problema. El malestar social con la Justicia producto de innumerables demandas insatisfechas choca con una parálisis de esta y de los organismos encargados de su administración, que convierten la situación en crítica. A ello se le añade estos principales factores de la crisis en la administración de justicia tales como son: la credibilidad, la lentitud en los procesos, el poder judicial y sus miembros, (Botana, 2016, p. 9).

En Brasil, respecto a la problemática de la administración de justicia, nos muestran que la democracia en esa región tuvo que recorrer un camino espinoso de más de un siglo para conseguir que las elecciones fueran el único mecanismo legítimo de acceso al poder. Los gobiernos elegidos por la voluntad popular eran, con algunas pocas excepciones, apenas breves paréntesis que se cerraban para regresar a una “normalidad autoritaria”. Durante esa larga etapa la ciudadanía, en las contadas ocasiones que podía elegir en las urnas a sus gobernantes, encontraba a su vez severas limitaciones para el ejercicio de sus derechos. El sistema de justicia en Brasil le ha puesto el cascabel al gato y está desnudando las miserias que corroen nuestras entrañas institucionales. Los avances que se han dado responden a un liderazgo de procuradores y jueces que lograron construir autonomía e independencia en el marco de un vasto y extenso sistema federal. La policía federal ha sido otro actor que con apoyo político consiguió también crear un brazo institucional con cierta independencia, que alcanza a investigar al poder político debido a la tecnología que dispone, pero también porque incorpora entre sus filas a funcionarios mediante diversas pruebas de idoneidad. La otra pata de la mesa la conforma un periodismo muy activo y decidido en sus investigaciones y denuncias. El ejemplo de Brasil debería profundizar en nuestro país un debate acerca de cómo fortalecer nuestros sistemas de justicia, para blindarlos ante esa compleja matriz en la que se colude el poder económico con el poder político, en perjuicio de la ciudadanía. (Santiago Mariani, 2017. P. 45-47)

En Colombia la administración de justicia en el país vecino, actualmente pasa por una gran crisis, donde el porcentaje de impunidad es elevado, lo que demuestran los cuadros estadísticos de los órganos jurisdiccionales de dicho país. Asimismo, soporta una de sus más inescrutables crisis, así lo manifiestan las siguientes cifras: De 8,1 millones de necesidades jurídicas declaradas, se resuelven 1,1 millones, esto es, el 13 %; de cada 100



homicidios, se condenan ocho, lo que implicaría un índice de impunidad del 92 %, sin considerar la calidad de las condenas; se estiman 1,6 millones de casos represados en los despachos judiciales, y el sistema judicial tiene una imagen desfavorable del 80 % (Charry, 2007).

La constitución española, desde su comienzo, ha creado cambios que son homogéneos a sus estándares y la ha ejecutado dependiendo de la unanimidad de intensidad, lo que hizo de España un marco que está muy lejos del gobierno popular. En este sentido, durante bastantes años no hubo un avance sólido en la organización de la equidad, ya que genera precursores negativos con respecto a su asociación estatal, a pesar de que los hechos confirman que aún hay mucho camino por recorrer para descubrir acuerdos. eso puso una conclusión a los desafíos mostrados por los tribunales (Xiol Rios, 2013).

En Perú; como lo indica Salas (2013) en la actualidad infiere una garantía relativa para calificar la naturaleza basada en popularidad de la organización de equidad en el Perú, que sin duda se ha ido para una mejora considerable; Sin embargo, para esto, es básico reconsiderar el modelo actual esencial y formal de los sistemas de creencias adecuados para un cambio positivo significativo. A fin de cuentas, no puede esperar un procedimiento de cambio, en caso de que no tenga confianza en él; la justicia experimenta un momento crucial en el tiempo debido al discernimiento abierto y negativo sobre la sencillez de los personajes principales que lo componen, cuestiona el cumplimiento de la seguridad jurídica y la breve equidad que protege.

En Ancash no es la excepción en cuando a la administración de justicia ya se han visto numerosos casos injustamente condenados a la vez la liberación de muchos funcionarios

corruptos y nos preguntamos es el poder quien los tiene libre o una limpia e impecable administración de justicia bueno antes los casos ya vistos es notorio que el poder político y los grupos de poder y la influencia que estos tienen en cuanto a la administración de justicia Caracterización es una especie de representación subjetiva que puede utilizar la información o la cuantitativa para desarrollar el aprendizaje sobre algo. Para calificar ese algo, inicialmente debe reconocer y ordenar la información; y de ellos, retratar (describir) de manera organizada; y luego, establecer su significado (sistematizar fundamentalmente) (Bonilla, Hurtado y Jaramillo, 2009).

(Strauss y Corbin, 2002), que se realiza desde el punto de vista del individuo que realizó. Esta acción de describir (que podría ser una primera etapa en la sistematización de los encuentros) una parte de una maravilla elaborada por solicitud narrativa durante un amplio período de tiempo, y donde es concebible está libre de traducciones, ya que su motivación es básicamente inconfundible.

(Editorial Definición MX 2015), define al proceso como un procedimiento es una agrupación de pasos orquestados con algún tipo de justificación que destaca el logro de algún resultado en particular. Los procedimientos son componentes de conducta que configuran los hombres para mejorar la rentabilidad de algo, para configurar una solicitud o eliminar algún tipo de problema. La idea se puede utilizar en una amplia variedad de configuraciones, por ejemplo, en el campo legítimo, en ingeniería de software o en la organización. Es significativo en este sentido subrayar los procedimientos que están antes de cada una de las metodologías decididas para la administración del hombre, como un tipo específico de actividad.

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en la educación de primera línea, está renovando nuevas y mejores estrategias de instrucción que dependen de la investigación y los datos, convirtiéndose en nuestra Universidad en una asociación esencial que permite el esfuerzo conjunto de expertos y todas las personas del mundo. En consecuencia, toda la plana de investigación energiza las técnicas e incluso la posición más pequeña que existe en nuestro establecimiento, en este sentido, dejando la participación libre y abriendo tipos de intercambio que ayudan a lograr un único objetivo que es buscar el aprendizaje dependiente del aprendizaje.

En nuestra existencia, las estructuras o sistemas para la evaluación se basan en tres ópticas que son: a) La óptica cuantitativa o la filosofía que intenta ser tan clara y objetivo como sea posible exhibiendo al investigador las partes simples que no se pueden cambiar o alterado, b) La estrategia óptica o subjetiva en este campo piensa en las reflexiones, los diferentes pensamientos, no cuantitativamente, sin embargo valora la naturaleza de estos como un caso específico y, más tarde, su reconocimiento y la alternativa de obtener un resultado concluyente , c) Las estructuras ópticas o las mezclas de tratamiento nos permiten usar los dos segmentos de nuestra prueba para lograr el resultado que esperamos sin simplemente mover un dedo.

Toyama y Vinatea (2017), en cuanto al convenio colectivo señala lo siguiente que son pactos que están destinados a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y las demás relaciones entre empleador y el trabajador

Por lo expuesto, señalamos que la siguiente investigación daremos a conocer en cuanto al proceso laboral, Pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del

padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado De Paz Letrado Laboral De Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú – 2019. A fin de interponer demanda laboral sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, el actor ingreso a laborar a favor de la entidad demandada el 04 de abril del 2015 como obrero sereno a pie, de la gerencia de seguridad ciudadana y servicios municipales, de la Municipalidad Distrital Labores q viene desempeñando hasta la actualidad al amparo del artículo 37° segundo párrafo de la vigente ley orgánica de municipalidades que Establece que los obreros municipales son servidores públicos que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada es decir se encuentran sujetos al D. Leg.N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S.N° 003-97-TR, por lo que a la fecha ha adquirido los derechos inherentes a dicho régimen laboral es decir el régimen laboral privado. Es decir que los obreros municipales de la entidad demandada adquieren derechos respectos a beneficios laborales sobre negociación colectiva en merito a resolución de alcaldía N° 476-2010 de fecha 20 de mayo del 2010 consiste en Bono por el día del trabajador por año de S/.200.00, Bono alimentario trimestral en la suma de S/.300.00, Bono por día de la madre por año de S/.200.00, Bono por día del padre por año de S/.200.00, Bono por incentivo por productividad 10% al mes conforme a resolución de alcaldía y de acta de negociación colectiva. Y se demanda por que no percibe estos pagos desde el 04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019 no percibió los beneficios laborales.

Por lo expuesto, en base a la descripción precedente ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado De Paz Letrado Laboral de Huaraz, ¿Distrito Judicial Del Ancash – Perú - 2019?

Por ende, para la formulación de mi problema se formula el objetivo general: Determinar las características del proceso sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado De Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash - Perú. 2019?

Se plantea lo siguientes objetivos específicos:

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

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación se da en conjunto para que los resultados sirvan para impulsar una investigación superior de las oraciones, por lo que los administradores de equidad (jueces, asesores legales, suplentes) emiten sus objetivos dependiendo de una solicitud, agrupación, valores, requisitos previos, aplicando parámetros relacionados considerado en la estructura de estandarización, doctrinal y jurisprudencial, que se suma al cambio y mejora de la organización de la equidad en nuestra nación.

Para cerrar esta investigación se realiza como una propuesta de exploración, planificada para agudizar los órganos jurisdiccionales a cargo del avance, liderazgo y evaluación de la organización de la equidad, a través de sus objetivos, los resultados adquiridos se convertirán en la razón de la estructuración, haciendo recomendaciones , mejorar la naturaleza de las elecciones, las elecciones legales que dependen de la evaluación correcta de las realidades en contra de las pautas como debería ser, esto mejorará las necesidades de la sociedad, iluminando sus argumentos y discusiones en un tiempo satisfactorio y razonable.

A partir de los resultados obtenidos de este trabajo de examen, podrían ser considerados por oficiales, asesores legales, estudiantes de derecho y por cualquier persona que necesite un dispositivo para dirigirlos y tener la opción de consolidarse en su conocimiento de tal manera. que ayudo a resolver los problemas que pueden surgir en cualquier momento de tu vida. Por las razones mencionadas anteriormente, es importante refinar a los jueces en un alto nivel de importancia de sus elecciones en los objetivos legales, respaldados en el estándar a medida que se desarrolla, con un nivel elevado de planificación y preparación de expertos que los convierte en presidentes increíbles. de equidad, siempre demostrando su imparcialidad ante las reuniones procesales en el bienestar de la prueba y el Estado.

## **II. Revisión de la literatura**

### **2.1. Antecedentes**

Barranco (2017), en la tesis sobre *la claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México*, concluye su investigación: a) La claridad en el lenguaje de la sentencia constitucional, como de cualquier resolución estatal, no debe ser vista como una virtud en la redacción, es, en el fondo, un valor del sistema jurídico y una garantía del Estado Constitucional y de Derecho; b) La claridad de las sentencias involucra a los profesionales y no profesionales del derecho que al pertenecer a una misma comunidad con reglas son susceptibles de que en algún momento les puedan ser aplicadas. Este apartado pretende explicar tres cuestiones sobre la claridad de las sentencias constitucionales, pero vista no solamente como un elemento de redacción, sino como la búsqueda de un objetivo superior: la claridad como un valor del derecho y una garantía en un Estado Constitucional; c) la claridad en las sentencias no está dada como una propiedad exclusivamente vinculada a su redacción pues intervienen los factores de insumo legislativo y los conocimientos previos de los lectores. En el fondo, hay un problema de cultura jurídica y de orden estructural para el Estado cuya obligación es establecer políticas en la materia que fortalezcan el conocimiento de las leyes.

En el trabajo de García (2015) titulado: *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*, donde arribo a las siguientes conclusiones: 1) Se ha logrado evidenciar la vulneración del derecho al trabajo, en razón a que en la Corte Superior de Justicia de Lima se suscriben contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico para no reconocer una relación a plazo indeterminado. 2) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de para servicio específico, han llegado a generar una serie de conflictos

laborales en la actualidad, ya que las normas laborales no han llegado a legislar de manera concreta y precisa este tipo de contratación, ya sea en su plazo máximo de duración, en señalar específicamente las causas objetivas para que se cree este tipo de contrato en una relación laboral y la determinación de una obra determinada, por lo que a medida que se desarrolló el presente trabajo se ha dado a conocer cómo se llega a proceder la desnaturalización de contratos modales de obra determinada para determinar una relación laboral de carácter permanente.

Arias, Ortiz y Peña (2017) en la investigación sobre *“El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia en Perú”*, concluye: a) El lenguaje judicial es comprensible óptimamente, si el texto resulta claro para las partes del proceso para los terceros, especializados o no en materia legal. Desde una posición práctica, la claridad del lenguaje judicial implica el cumplimiento razonable de estándares al menos satisfactorios de comprensión. Estos estándares deben considerar las posibilidades de entendimiento del texto judicial específicamente por las partes del proceso. Son éstas las que tienen posición preferente para determinar si el texto judicial cumple con las condiciones de claridad. Si en un texto judicial no se observan en lo más mínimo los estándares de comprensibilidad y claridad, su función comunicativa es entonces fallida, violándose materialmente el derecho al debido proceso de los usuarios del servicio de justicia. Más claramente esto es así, si el usuario del servicio de justicia es una persona en condición de vulnerabilidad por motivos socioeconómicos y carece de asesoría jurídica, b) El derecho a la comprensión del lenguaje judicial se hace efectivo, si hay un esfuerzo razonable de claridad realizado por el juez para llegar al usuario no especializado de la administración de justicia. Las condiciones generales para ello se formulan a partir de la ficción de la



existencia de un perfil lingüístico homogéneo entre los ciudadanos (ciudadano promedio). Esta ficción tiende a desvanecerse cuando en un proceso judicial determinado se considera la situación y circunstancias lingüísticas específico de las partes destinatarias de las resoluciones judiciales, c) La carga judicial y la presión a la que están sometidos los jueces por cumplir con los estándares de rendimiento y desempeño funcional son factores estructurales que inciden en la baja calidad del servicio de justicia y, en forma específica, afectan la redacción clara y sencilla de las decisiones de los juzgadores, d) En nuestras recomendaciones hemos afirmado que la comprensión del lenguaje judicial por los usuarios del servicio de justicia no solo depende de que el lenguaje de los jueces sea más claro y sencillo, sino que además depende también que el justiciable conozca los aspectos elementales de las etapas del proceso y los derechos que le asisten. Por ello es recomendable promover simultáneamente tanto el uso de un lenguaje más comprensible para el usuario del servicio de justicia y en especial para las personas en condición de vulnerabilidad (comprensión del texto), como el conocimiento de las fases elementales del proceso y de los derechos de las partes.

Paredes (2018) el cual lleva por nombre: *La reposición laboral en la vía ordinaria: cambio competencias en la nueva ley procesal del trabajo*, determino las siguientes conclusiones: 1) La estabilidad laboral asegura un régimen de protección en defensa del derecho al trabajo y tutelando al trabajador ante el despido arbitrario, protección que implica la existencia de mecanismos procesales para impugnar el despido y de acciones materiales concretas como resultado de su comprobación judicial, por ejemplo la reposición en el mismo puesto de trabajo del cual el trabajador fue despedido arbitrariamente o, caso contrario, el pago de una indemnización. 2). En el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado

judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta vía. 3). La anterior Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, contemplaba la posibilidad de llevar a cabo el despido nulo con reposición, y los demás despidos solo con pretensión indemnizatoria; mientras que la abundante jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional dispuso que en la vía constitucional del Proceso de Amparo se resolvieran los casos de impugnación de despido con reposición, estableciéndose dos nuevos tipos de despido, como son: el despido incausado y el despido fraudulento. 4). La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, habilita la vía del nuevo proceso abreviado laboral para conocer los casos de impugnación de despido con reposición; esta nueva vía procedimental tiene todas las características para ser considerada como una vía igualmente satisfactoria y permitirá comprender en ella la discusión judicial de todos los tipos de despidos que conlleven reposición, vale decir: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento, siempre que se requiera la actuación de importante y decisivo material probatorio, en tanto que cuando se requiera tutela urgente sin la discusión de pruebas puede acudirse aún a la justicia constitucional, y 5). La aprobación y entrada en vigencia de la Ley 29497 ha implicado, en lo general, que los jueces de la jurisdicción constitucional rechacen laminarmente los Amparos laborales presentados en sus fueros, esto en aplicación del Código Procesal Constitucional y por la existencia de una vía igualmente satisfactoria existente en la jurisdicción ordinaria (la especializada en lo laboral); sin embargo, excepcionalmente, en los casos de tutela urgente o en aquellos de falta de estación probatoria la justicia

constitucional podrá habilitar sus fueros y obrar en consecuencia estimando o desestimando las demandas, según los hechos se ajusten a la ley.

Milán (2018) en su tesis *la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*, con respecto al Debido Proceso concluye lo siguiente: a) El Estado de derecho constituye un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante. El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad. B) Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado. C) El Estado de derecho reconoce dos momentos: El Estado legislativo de derecho y el Estado constitucional de derecho. En el primero, la primacía es de la ley, mientras que la constitución tiene una fuerza axiológica pero declarativa. En el Estado constitucional, la constitución tiene plena fuerza jurídica, y los principios que en ella se contienen son vinculantes, al punto que pueden imponerse a la letra de las leyes. Esto supone que los derechos fundamentales (contenidos en esos principios constitucionales) se vuelven más efectivos y relevantes que en cualquier otro modelo político.

Salas (2018), en la tesis sobre *la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho en Perú*, concluye su investigación: a) El Estado de derecho constituye un avance político

y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante; b) El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad; c) Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado; d) El Estado de derecho reconoce dos momentos: El Estado legislativo de derecho y el Estado constitucional de derecho. En el primero, la primacía es de la ley, mientras que la constitución tiene una fuerza axiológica pero declarativa. En el Estado constitucional, la constitución tiene plena fuerza jurídica, y los principios que en ella se contienen son vinculantes, al punto que pueden imponerse a la letra de las leyes. Esto supone que los derechos fundamentales (contenidos en esos principios constitucionales) se vuelven más efectivos y relevantes que en cualquier otro modelo político; e) El debido proceso es una garantía procesal fundamental, que sirve para asegurar un juicio justo, y evitar las arbitrariedades. Los elementos del debido proceso pueden ser variados, y siempre pueden agregarse nuevas garantías; f) El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del Estado. Así se ha comenzado a hablar de un “debido procedimiento” (para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional); g) La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento, h) Se ha cuestionado que la

exigencia del debido proceso (o procedimiento) puede afectar la autonomía de los órganos e instituciones del Estado, pero esto debe entenderse como una justa limitación del poder político en beneficio de la garantía de los derechos de los procesados; i) La justificación de que se amplíen las reglas del debido proceso a los procedimientos, está en relación estrecha con el desarrollo del Estado constitucional de derecho, en la medida que en este se busca que las garantías de los derechos abarquen la mayor cantidad posibles de espacios de la sociedad; j) Por otro lado, la aplicación del debido proceso al ámbito del procedimiento se sustenta en la máxima de que en el Estado constitucional ningún ámbito de la sociedad o el Estado está libre o excluido del control de la constitución y de cumplir con las exigencias y garantías que esta establece (entre las que se cuenta, claramente, el debido proceso); k) El procedimiento de vacancia presidencial por permanente incapacidad moral o física, que lleva a cabo el Congreso, no cumple plenamente con la garantía del debido proceso en el ámbito parlamentario.

Duran (2016); en la tesis sobre el *concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*, concluye su investigación: a) Se ha presentado de forma sintética - en una introducción y tres capítulos - el contexto teórico, presencia normativa, uso doctrinal y jurisprudencial y, en definitiva, el estado general del concepto de pertinencia de los medios de prueba en el derecho probatorio chileno; b) Partimos el ejercicio proponiendo una definición de derecho probatorio, de tal forma de concentrar nuestros esfuerzos en el desarrollo conceptual en un ámbito específico de estudio. Planteamos en los primeros párrafos que entendemos por tal el conjunto de normas jurídicas y principios que regulan en los diferentes sistemas procesales los hechos a probar; la rendición de las pruebas sobre esos hechos; la valoración de esas pruebas; y la decisión sobre los hechos probados, a fin de resolver el asunto sometido a conocimiento jurisdiccional, c) En ese contexto,

abordamos nuestro objetivo primeramente mediante el estudio general del concepto de pertinencia en la doctrina chilena y comparada, a efecto de situar el uso de la expresión en la etapa de admisibilidad de la prueba, como uno de los filtros posibles para la exclusión de aquella evidencia que podrá y deberá ser usada por el tribunal para decidir sobre los hechos motivo del juicio; d) En relación a las Cortes de Apelaciones de Santiago y Concepción, en el periodo estudiado, es parejo en términos generales el uso de la expresión de pertinencia probatoria. Por lejos, el uso mayoritario de la expresión lo es en el sentido de relevancia epistémica, ya sea como utilidad para las pretensiones de las partes; conducencia a la solución del conflicto o relación con el objeto del juicio. De estos últimos, hemos reseñado ocho fallos de la Corte de Concepción, lo que representa una influencia significativa, y de los cuales cuatro son civiles y cinco son penales. Lo que ocurre en este caso, es que, en materia procesal penal, la apelación está reducida en cuanto a la exclusión por pertinencia, quedando más bien encuadrada legalmente a la prueba ilícita, motivo ajeno a nuestro estudio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Derecho Laboral**

#### **2.2.1.1. Concepto**

El derecho del trabajo tiene varios conceptos entre las cuales aremos mención a los siguientes autores:

Anacleto (2015), alude al argentino Julián Arturo de Diego, quien conceptualiza el derecho laboral como un componente del derecho privado, que trata con las asociaciones individuales y agregadas que existen entre un trabajador libre y un negocio, para liderar sus privilegios y deberes. (p. 58)

Arévalo (2016), alude a Vásquez, cree que la ley de trabajo puede ser retratada como la disposición de pautas y reglas que abordan las relaciones entre trabajadores y gerentes, sus modalidades y condiciones de trabajo, considerando las progresiones influenciadas en los tipos de trabajo y Generación de eventos recientes, que han obtenido el beneficio del especialista para cambiar de acuerdo con ellos al ver nuevos tipos de empleos, nuevas clases identificadas con el interior del punto de convergencia del trabajo, sin recomendar la renuncia a su naturaleza cautelosa, que es el epítome Esta solicitud auténtica, que describe el beneficio del trabajador, es una gran cantidad de estándares reales que, con una naturaleza cautelosa, se aplicaron al trabajo individual o total, reconocidos entre las unidades de creación de artículos o el arreglo de administraciones que no son individuales. subordinado, que trabaja para el comparable a cambio de un pago relacionado con el dinero.

Concha (2014). El derecho laboral está dirigido para todo trabajador, y bajo esta prerrogativa tiene estabilidad laboral, es decir no puede ser privado de su puesto de trabajo a menos que sea por una razón justificada que la ley ampare.

## **2.2.2. Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1. Concepto**

Los juristas del derecho, han conceptualizado el contrato de trabajo de forma alternativa, y dentro de estos podemos hacer referencia a:

Anacleto (2015), nos dice lo siguiente que es la relación jurídica y laboral que ocurre entre el empleador y el trabajador y esta persona puede ser natural o jurídica.

Al margen del estado de supervisión, dirección y dependencia a favor de un pago. (p. 148)

Toyama y Vinatea (2017), Muestran que el acuerdo es una información de voluntades entre secciones, una de ellas es el trabajador y la alternativa la empresa. El trabajador intenta presentar sus ofertas de carácter en el comercio por una remuneración pagada a través de la empresa que, debajo de una conexión de subordinación (dependencia), tiene la capacidad de coordinar, dirigir y recompensar las administraciones que el trabajador dio.

En Haro (2010) Cabanellas afirma: el acuerdo comercial es el que tiene como su objeto del procedimiento con arreglos de administraciones privadas, con fines monetarios y para que recibe una compensación a cambio de un determinado trabajo que realiza el subordinado.

### **2.2.2.2 Características de contrato de trabajo**

Haro (2010) hace mención a las siguientes características:

#### **a) Oneroso**

La prestación laboral adquiere varios beneficios para ambas partes y la onerosidad es el equilibrio que se llegara a consensuar con la contraprestación y la prestación.



**b) Sinalagmático**

se observa en las prestaciones reciprocas. Es decir, el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración de parte de su empleador.

**c) Conmutativo**

Las ventajas entre las reuniones son rápidas y explícitas, donde todos conocen sus compromisos y derechos.

**d) No solemne**

No hay formalidades en la celebración del contrato de trabajo y, su ausencia no implica nulidad o inexistencia del vínculo (Inclusive puede ser verbal o escrito, lo importante es que exista expresión de voluntad, consentimiento).

**e) De tracto sucesivo**

Las ventajas no se agotan en una demostración solitaria, por el De lo contrario, son sucesivos u ocasionales y continuos.

**f) Consensual**

El nexo entre el empleador y el empleado se optimiza con el asentimiento de las partes.

**g) Personal**

Se identifica con la ejecución del acuerdo, la disposición de la administración está cerca de casa está conectada al perfil que tiene un lugar con el trabajo como Su límite especializado, su experiencia, arreglo. Esta no es la situación, negocios a cuenta de personas legítimas.

**h) Típico y normado**

Es regulado en la ley y tipificado

**i) Conmutativo**

Es decir, el hacer del trabajador y el pagar del empleador.

### **2.2.2.3 Elementos del contrato**

Según Haro (2010) el contrato de trabajo presenta tres elementos: la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración, la dependencia o subordinación. Y explicaremos cada uno de ellos:

#### **2.2.2.3.1. La prestación personal del servicio**

Por su temperamento, el acuerdo comercial está cerca de casa, y de esta manera el acuerdo de la administración está igualmente cerca de casa con el objetivo de que la capacidad de relación legal, entre quien da y quien recibe la administración. En la ley son algunos casos especiales, modelo: casos de trabajo a domicilio y en situaciones donde una familia directa ayuda al trabajador en su trabajo. La ventaja individual es una parte individual, conectada a la selectividad de la administración, al final del día el especialista no puede brindar una ayuda similar al mismo tiempo para al menos dos jefes al mismo tiempo; adicionalmente no uno u otro Puede tomar una foto por su cuenta, o para extraños, en este período de tiempo.

#### **2.2.2.3.2. El pago de una remuneración**

La remuneración es un componente básico del contrato comercial; es un resultado arreglo legítimo característico de la administración. Por orden legal, cualquier arreglo de La administración debe ser compensada, por lo tanto, habla de un compromiso inevitable. En general, la entrega se encuentra en la estructura financiera, sin embargo, también existe por especie, en De vez en cuando se incorpora alimentación cruda u organizada, o adicionalmente las sumas de efectivo que obtienes por esa idea.

Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la casación N° 13049-2017 - Lima, de fecha treintaiuno de octubre del 2018 en el considerando cuarto:

“(…) La remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución de 1993. Ciertamente el artículo 24 de la Constitución contiene una fórmula de contenido general y de perspectiva o eficacia diferida (o programática) al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual”

Por su parte, el Tribunal Constitucional en el fundamento 13. de la sentencia emitida en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC refiere lo siguiente:

El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

En consecuencia, debe notarse que los atributos de la compensación son: a) naturaleza rentable y difícil, es decir, que la encarnación del agregado o especie que santuario se refiere a la disposición de una asistencia, sea cual sea la estructura o nombre que recibes; b) el carácter de no innecesaria o generosidad, ya que las sumas que se otorgan de manera entretenida o como una organización benéfica del negocio; c) la idea de pago individual, que será, que dichos totales realmente entran en las ventajas del especialista.

### **2.2.2.3.3. La dependencia o subordinación**

Es el componente pertinente del contrato comercial, que lo separa de cualquier otra conexión. A través de la sujeción, el especialista consiente en ser obligado de su jefe, bajo la sujeción financiera que se refleja en el requisito de tener vocación y obtener una remuneración que garantice su propia subsistencia y de su familia.

### **2.2.2.4 . Actividad Privada Laboral**

Serkovic (2015), hace referencia que se entiende por la actividad del régimen privado laboral al cuerpo normativo que establecen todo derecho y las obligaciones respecto a las partes del contrato de trabajo.

La Corte Suprema De Justicia De La República La Sala Primera del Tribunal Constitucional, establece en la Casación Laboral N° 1058-2004-LIMA, de fecha dieciocho de agosto del 2004 considerando tercero:

«(...) la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27 de la Constitución, ofrece dos opciones: a) la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y b) la segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe «reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional», como expresamente lo indica el artículo 1 de la Ley N.º 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento».

#### **2.2.2.4.1 Características**

##### **2.2.2.4.1.1. Irrenunciabilidad**

Anacleto (2015), quien cita al jurista colombiano Guillermo Guerrero Figueroa refiere que la irrenunciabilidad busca la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede fácilmente ser víctima de renunciar al ejercicio de un derecho; la irrenunciabilidad supone una limitación a la autonomía de la voluntad. (p. 80)

Anacleto (2015) expira en cuanto a la irrenunciabilidad es el objeto por el cual el parlamento ampara al trabajador, ante un estado de necesidad contra tu persona. (p.81)

##### **2.2.2.4.1.2. Continuidad**

Anacleto (2015), sostiene que la continuidad está referida a la existencia y a la conservación del trabajo, ya que tiene vocación de permanencia en el tiempo siendo un contrato de tracto sucesivo.

##### **2.2.2.4.1.3. Primacía de la realidad**

Anacleto (2015), refiere que la primacía de la realidad constituye en el derecho laboral una verdadera protección respecto al trabajador, con la finalidad de que éste no sea marginado de posibles hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad.

#### **2.2.3. Convenio colectivo**

##### **2.2.3.1 Concepto**

Toyama y Vinatea (2017), sostiene que son los acuerdos mutuos que existe entre el empleador y el empleado y regula las condiciones de trabajo, remuneraciones y la productividad que se llevan a cabo por una parte o varias organizaciones sindicales, o los

representantes de los subordinados interesados, que son adrede elegidos o facultados por los empleadores.

### **2.2.3.2 Características**

Toyama y Vinatea (2017), declara las siguientes características:

- a) Modificar de completamente a la derecha las partes de la relación laboral en las que influye. En consecuencia, los acuerdos singulares se ajustan a esos y no pueden contener disposiciones opuestas a los inconvenientes de la Clasificación especializada.
- b) Se aplican desde el día siguiente al lapso del programa anterior o; si no lo hay, desde la fecha de introducción del particular, aparte de las especificaciones para las cuales demuestra un término alternativo que comprende compromisos de hacer o dar en especie, que se administrará desde la fecha de membresía.
- c) Se aplican durante el período acordado por las reuniones. Sin entender, su plazo es de un año.
- d) Continúe administrando mientras el océano no haya sido modificado por un espectáculo resultante, a pesar de que las declaraciones siempre han sido concurrentes o cuando las reuniones consienten explícitamente su restauración o aumento total o parcial.
- e) Permanecen en el poder hasta la finalización de su mandato si surge una ocurrencia de capacidad, movimiento, trato, cambio de línea de negocio.
- f) Deben formalizar por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero para la presentación a la autoridad de trabajo.

### **2.2.3.3 Cláusulas del convenio colectivo**

Toyama y Vinatea (2017), hace referencia a tres cláusulas:

- a) Normativa, se anexan de forma automática que formaran parte del contrato individual y en el periodo de vigencia es interpretado en el rango de normal jurídica.
- b) Obligacional, son las que determinan derechos y deberes de colectividad entre las partes que existe convenio.
- c) Delimitadores, propuestos para dirigir la extensión y legitimidad del uso de la comprensión agregada.

### **2.2.3.4 Ámbito de aplicación**

Toyama y Vinatea (2017), sostiene lo siguiente:

- a) Nivel de empresas, Su aplicación es en integro a los subordinados de una sección, categoría o establecimiento determinado
- b) Rama de actividad, cuando se aplique a todos los trabajadores de una misma actividad económica.
- c) Gremio, cuando se aplica a un grupo de trabajadores que desempeñen un oficio, profesión o especialidad en distintas empresas.

## **2.2.4. Bono incentivo por productividad**

### **2.2.4.1. Definición**

La bonificación extraordinaria por productividad gerencial, tiene carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ratificadas por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, pues presenta: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del

empleador, pues ha sido por la contraprestación de los servicios brindados por el actor, ii) han sido abonados en forma regular, ordinaria y permanente; y iii) tiene la calidad de concepto de libre disposición la Bonificación por Productividad; quedando desvirtuado el carácter de “suma extraordinaria” que argumenta la parte demandada en su recurso de casación

## **2.2.5. Bono de alimentación**

### **2.2.5.1 Definición**

Se refiere a un sistema de tarjetas o cupones que reciben mensualmente todos los trabajadores de rango medio y bajo, destinados a cubrir sus gastos de alimentación generados por cada jornada de trabajo.

## **2.2.6. Bono por el día del padre**

### **2.2.6.1 Definición**

Es el bono que se genera a consecuencia del convenio colectivo en el cual se define este bono por el concepto de celebración u homenaje por el día del padre.

## **2.2.7 El debido proceso**

### **2.2.7.1 Concepto**

Pérez (2015) sostiene que no solo se muestra en una medida adjetiva que alude a las garantías procesales que aseguran los derechos esenciales, sino que además en una medida sustantiva que garantiza los derechos fundamentales contra la legislación y actos injustos provenientes de alguna autoridad o individuo, el reconocimiento del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se consideran las garantías procesales, si no también cuando los actos mismos de cualquier especialista, funcionario o individuo no termina siendo subjetivas.



La CAS. N° 03433-2013-PA-TC, en su fundamento tercero (3.3.1). respecto al debido proceso señala que:

“(…) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5).

#### **2.2.7.1.1 Características**

Para Pérez (2015) sostiene que existe las siguientes garantías:

**a) Es un derecho de efectividad inmediata**

Es legítimamente pertinente con la validez de la norma constitucional.

**b) Es un derecho de configuración legal,**

En la delimitación sólida del contenido constitucional y lo previsto en la ley.

**c) Es un derecho de contenido complejo**

No tiene una sustancia que sea única y efectivamente reconocible, si no reglado por ley como lo indica la constitución al respecto el contenido del debido proceso no puede ser interpretado de manera formalista

#### **2.2.7.2 El debido proceso en el marco constitucional**

Pérez (2015) hace mención de que el Tribunal Constitucional Peruano atestigua que el derecho básico del debido proceso no puede ser comprendido desde un punto de vista formal, es decir, que su tutela no puede ser reducido al mero cumplimiento de los procedimientos formales que garantiza, precisamente esta perspectiva desnaturaliza la legitimidad y eficacia de los derechos centrales y el vacío de contenido, y es que el debido

proceso no solo se muestra en una medida adjetiva, sino que alude al amparo legal que aseguran los derechos elementales, pero también en una medida sustantiva que garantiza los derechos cruciales contra las leyes y actos de autoafirmación originados por cualquier experto o individuo particular debido al reconocimiento del derecho principal al debido proceso no se cumple solo cuando se respetan las garantías procesales, si no también cuando los actos propios de cualquier autoridad, funcionario o individuo que no devienen en arbitrarios.

## **2.2.8 El proceso laboral**

### **2.2.8.1 Concepto**

Gamarra (2014) cita a Berizonce, quien afirma que el proceso laboral se especifica con el acervo de reglas y preámbulos que constituyen el derecho procesal, mediante el cual el gobierno, que ejerce su función de competencia, administra la equidad laboral. Se entiende “por procesos laborales aquellos concebidos para resolver disputas en las que se invocan normas y reglas con respecto al trabajo pendiente”. Con un grupo de actos procesales que se desarrolla en forma gradual, taxonómica y doctrinaria para resolver un problema laboral.

### **2.2.8.2 Principios procesales aplicables**

Ávalos (2016), quien cita al jurista Alonso García Manuel, refiere en relación a los principios que son aquellos lineamiento, direcciones o axioma que infunde el significado de las normas laborales y conforman las relaciones de trabajo con ajustes a perspectivas contrarias que se suscitan en las diferentes ramas del derecho.

La NLPT (Ley N.º 29497), señala que los principios del proceso Laboral son los siguientes:

**a. Principio de Inmediación:**

Ávalos (2016), señala que el principio de inmediación consiste en que el magistrado se encuentre en permanente proximidad con las partes, con los componentes personales y materiales que intervienen en el proceso. (p. 50)

El tribunal constitucional señala en el expediente N°02201-2012-PA/TC, de fecha 17 de junio del 2013, en el fundamento 5 señala que:

El principio de inmediación conforma el derecho a la prueba. De acuerdo con el principio de inmediación, la actividad probatoria debe transcurrir en presencia del juez encargado de pronunciar sentencia, puesto que solo de esta manera se garantiza que exista un contacto directo entre el juzgador y los medios de prueba aportados al proceso, que permitirá a este ponderarlos en forma debida y plasmar sus conclusiones en forma suficiente y razonada al momento de emitir sentencia condenatoria (Exp. N° 0849-2011-HC/TC, FJ 6).

**b. Principio de Oralidad:**

Ávalos (2016), quien cita a Chocrón Giraldez, refiere que de ella deriva el principio de inmediación y el principio de concentración respecto a los actos procesales, se encuentren en función de la simplificación de los requisitos.

Este principio se evidencia al momento de la audiencia, ya que se basa en un debate oral entre las partes. (p. 50-51)

**c. Principio de concentración**

Ávalos (2016), señala que el principio de concentración consiste en realizar lo factible para que el proceso se realice en la menor cantidad de actos procesales. (p. 52)

#### **d. Principio de celeridad procesal**

Ávalos (2016), señala que el principio busca que la causa debe de gestionarse evitando los aplazamientos y aquellos actos prolijos, con la finalidad de dar una pronta solución al conflicto. (p. 53)

#### **e. Principio de economía procesal**

Ávalos (2016), señala que este principio se desarrolla con el mayor ahorro de labor y de valor posible, se logra alcanzar un superior resultado con un insignificante esfuerzo y dinero, que sintetice el trámite. (p. 55)

#### **f. Principio de veracidad**

Ávalos (2016), señala que este principio prolonga sus alcances dentro de la actividad probatoria, toda vez que debe asumir que lo contribuido por las partes es verdadero mientras no se manifieste lo contrario. (p. 55 - 56)

### **2.2.8.3 Finalidad del proceso civil**

Arévalo (2016), expresa que mucho se ha expuesto en relación derecho del trabajo, quien cita a Briceño Ruiz, quien piensa que las motivaciones detrás del privilegio de los derechos del subordinado comprenden las nociones respeto al honor del subordinado, en cuanto al rol es el equilibrio que tiene que existir entre el trabajo y negocio. En cuanto a su rol fundamental es el equilibrio existente entre el trabajo y el negocio.

### **2.2.9 Pretensión**

#### **2.2.9.1 Concepto**

Hinostroza (2010) quien cita a Monroy, refiere que cuando la pretensión materia no cumple y el titular necesita decisiones extrajudiciales para solicitar ese hecho, en ese

punto existe la manera de la competencia. Esto implica que el titular de un caso material, utilizando su derecho de acción, puede cambiar sobre el sin necesidad de hacerla desvanecer en retención procesal, que es simplemente la indicación de decisión por la cual un individuo de derecho solicita algo a otro por intermedio del Estado, haciendo uso de sus órganos específicos en arreglo de conflicto llamados también jurisdiccionales.

### **2.2.9.2 Elementos**

Hinostroza (2010) señala en cuanto a la pretensión procesal es la que tiene un componente focal, este es la solicitud particular, es decir, lo que en el campo de la verdad es lo que el pretensor debe ser la actividad de lo propuesto, o a un anuncio del órgano jurisdiccional.

### **2.2.9.3 Clases**

Hinostroza (2010) quien cita a Camacho, define las clases de la siguiente manera:

#### **a) Extraprocesal**

Llamada también material, el titular del derecho para su solicitud en cuanto a los cumplimientos de dicho derecho o la estabilidad estos tienen que estar acorde con los titulares de la acción legal.

#### **b) La procesal o propiamente dicha**

Se pronuncia al mismo tiempo o simultáneamente y, en lo que importa, puede ser sensible y muy hostil.

#### **c) La contenciosa**

Lo que sucede en procedimientos de esta naturaleza en los que, en cualquier caso, en apariencia, las primas enfrentadas entre las dos reuniones y la demandante tienen una división comparable para el procedimiento con respecto a la inspiración, es precisar, el

oficial aprendizaje, liquidación y razonable. Asimismo, los de datos con su técnica empleable y decisiva, siendo, asimismo, constitutivos y críticos.

#### **d) La extra contenciosa**

Ocurre en los procedimientos de rivalidad intencional. De manera deficiente se le llama demanda, ya que en las historias los enfrentamientos inexistentes, en cualquier caso, en apariencia, sin fiestas, ya que solo el beneficio de uno mismo como el de otro acuerda durante el tiempo dedicado a la seguridad.

Se establece en los procedimientos internacionales de su competencia. Tomando como punto de referencia, la parte del derecho procesal dijo muy bien que existe pretensión civil, penal, laboral, contencioso administrativo, etc. Como lo indica la gran razón por el cual se revive la relación material contenida en ella, puede ser mueble o inmueble. Mirando la idea del derecho material, en sí mismo es cercano o genuino.

#### **2.2.9.4 Pretensión (es) planteadas en el proceso en estudio**

Como pretensión principal en el presente proceso sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, el demandante solicita:

**a) Pretensión principal:** Pago de los beneficios laborales (bonos), día del trabajador, día del padre, Incentivo por productividad

#### **2.2.10 El proceso abreviado laboral**

##### **2.2.10.1 Concepto**

Anacleto (2015), conceptualiza al proceso abreviado de la siguiente manera: Que se encuentra en la parte intermedia entre el proceso sumarísimo y de conocimiento en consecuencia es porque el primero es más extenso que el primero y más breve que el

segundo, es decir que es característico por su brevedad y las etapas de juzgamiento y de conciliación se encuentran en una sola etapa de audiencia única. (p. 753)

### **2.2.10.2 Los plazos en el proceso abreviado laboral**

Anacleto (2015), establece que la petición se presenta por escrito y debe de contener los necesidades y anexos prescritos con los artículos 424° y 425° del C.P.C; por tanto, el juez confirmara el cumplimiento de las exigencias de la demanda en el plazo cinco (5) días hábiles posteriores a su recepción; si se observa la ruptura de cualquier necesidad, el magistrado otorga a la parte ofendida un plazo de cinco (5) días para subsanar la omisión. (p. 745-746)

Ávalos (2016), establece que según lo estipulado en el art. 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez laboral debe de calificar la demanda en un plazo de los 5(cinco) días hábiles posteriores a la recepción, tal como lo establece el artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que la citación a las partes para la audiencia de conciliación se realice entre los 20 y 30 días hábiles verificados a partir la fecha de la calificación de la demanda.

De acuerdo con lo establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), se establece que los términos de plazos en el proceso laboral abreviado son los siguientes:

- Una vez verificado los requisitos el juez emite resolución en el cual dispone el traslado y la citación de audiencia única (art. 48°).
- Una vez dado el emplazamiento el demandado tiene (10) días hábiles para la contestación Citación de la audiencia de conciliación a las partes, que debe establecerse en una fecha y hora comprendida entre (20) y (30) días hábiles posteriores a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 48°).

- En el artículo 49° se dispone la audiencia única esta se estructura bajo la audiencia de conciliación y de juzgamiento y tienen un orden el cual es conciliación, confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y sentencias, todo esto se realizará en el orden escrito.
- Apelación de sentencia en primera instancia, el plazo para la apelación de la sentencia es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°)
- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el Juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, y de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa.
- La audiencia de vista de la causa deberá fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (artículo 33°).
- Notificación de la sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 33°).

### **2.2.10.3 Etapas del proceso abreviado laboral**

Anacleto (2015) señala que las etapas del proceso abreviado son las siguientes:

#### **2.2.10.3.1 Resolución Admisoria:**

El juez verifica los requisitos de la demanda y emite la resolución disponiendo:

- Admisión de la demanda
- Emplazamiento al demandado en un plazo de (10) días hábiles.
- Citación a las partes para la audiencia única el cual se fija entre los (20) y (30) días hábiles después de calificada la demanda.



### **2.2.10.3.2 Audiencia Única**

- Se da a través o a partir de la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.
- Se da al igual que en el proceso ordinario laboral con la diferencia que la contestación e la demanda no se realiza en este acto sino en un plazo establecido, corresponde al juez hacer entrega al demandante la copia de la contestación y sus anexos, y otorga un tiempo para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
- En consecuencia, ante los medios probatorios del demandante el juez y puede, fijar hora y fecha para la audiencia dentro de los (30) días y para las actuaciones se requiere las elevaciones informe pericial y siendo esta la carga del demandante.

### **2.2.10.3.3 Etapas de alegatos y sentencias:**

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

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

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

#### **2.2.10.4 Los puntos controvertidos**

##### **2.2.10.4.1 Concepto**

Rioja (2009) señala que las metodologías impugnadas en el procedimiento común han sido una cuestión insignificante concentrada en el derecho procesal peruano y que su influencia en el procedimiento común ha establecido que se convierte en una formalización

La presente investigación espera abordar los enfoques discutibles de manera transversal, esto es a partir desde un punto de partida en la noción jurídica de pretensión procesal hasta lograr su núcleo en lo esencial donde concentramos nuestra consideración.

##### **2.2.10.4.2 Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos**

Para Salas (2013) se refiere a Espinoza, quien mantiene que, en todos los segmentos más populares de trato justo, comprende de su metodología certificada la probabilidad de que en cualquier actividad rápida contra un individuo, considere ciertos segmentos esenciales a través de los cuales se garantiza la coherencia con la estimación de la equidad dentro o a través de esa metodología equivalente o dicho en términos diferentes, la oportunidad que todo residente necesita para garantizar sus pretensiones a través de un especialista competente e imparcial, que a raíz de escuchar cada una de las contemplaciones que son pertinentes y en la mejor equidad de condiciones posible, debe determinarse la necesidad derivada.

##### **2.2.10.4.3 Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio**

- a) Determinar si corresponde el pago de beneficios laborales (BONOS)
- b) Pago de remuneraciones dejadas de percibir.

## **2.2.11 La prueba**

### **2.2.11.1 Concepto**

Montoya (2014) señala que, en el marco legal, la prueba puede relacionarse con tres ideas generales: a) En cuanto al medio de prueba, b) Cuando se habla de prueba testimonial, una prueba pericial, también se le puede relacionar con el derecho, obligación (carga) de demostrar la carga de la prueba, y c) por ultimo puede relacionarse igualmente al estado intelectual al que corresponde al juez, luego de examinar, valorar los medios probatorios actuados en la audiencia de juicio oral. La prueba se caracteriza como el instrumento a través del cual se forma la convicción del juez, en el sentido de las afirmaciones o rechazos de los hechos vertidos en el proceso.

### **2.2.11.2 Sistemas de valoración**

Barrientos (s.f.) sostiene que los tres marcos que se ha consagrado en la hipótesis general de la demostración, para la evaluación de estas:

#### **2.2.11.2.1. Sistema de libre apreciación de la prueba**

Existe una incredulidad limitada con respecto a los principios que deciden la importancia de cada método probatorio y se suplanta con certeza o emanación en la posición legal.

#### **2.2.11.2.2. Sistema de prueba legal**

Recordaba la ley grupal como una obstrucción, a los poderes ilimitados que tenía el oficial, el dominio total en cuanto a los culpables y que constantemente se convertían en intervención.

### **2.2.11.2.3. Sistema de prueba heterogénea**

Emerge de la recopilación de los métodos previos, que desde hace bastante tiempo se ha conectado a los tribunales, que actualmente existe la inclinación a cambiar la forma de guía demostrativa por un marco concurrente con la transformación forense del mundo.

### **2.2.11.3 Principios aplicables**

Vayas (2009), hace mención a los siguientes principios:

#### **2.2.11.3.1. Principio de formalidad:**

Esta guía permite que la prueba para dar la bienvenida al artículo, se conozca de vez en cuando, no se tome sigilosamente y ofrezca certificaciones de devoción y autenticidad; Para que la prueba sea sustancial, es necesario que el procedimiento se complete con los requisitos previos establecidos por la ley.

#### **2.2.11.3.2. Principio de unidad:**

Implica que la disposición probatoria del juicio forma una unidad, y que, por lo tanto, el juez debe examinar y apreciar su valor, a fin de impugnar las diferentes pruebas, aclarar su comprensión y contradicción, y también concluir sobre la condena donde están enmarcado.

#### **2.2.11.3.3. Principio de pertinencia:**

Implica que la disposición probatoria del juicio forma una unidad, y que, por lo tanto, el juez debe examinar y apreciar su valor, a fin de impugnar las diferentes pruebas, aclarar su comprensión y contradicción, y también concluir sobre la condena donde están enmarcado La evidencia relevante; En cualquier caso, cuando haya preguntas, debe establecer un criterio amplio que considere apropiado el componente probatorio, por lo

tanto, el que no tiene asociación, legítima o indirectamente, con el objeto del proceso, sobre la base de no poder interpretar una referencia a eso o un accesorio u objeto incidente.

#### **2.2.11.3.4. Principio de contradicción:**

El conocimiento de la evidencia por parte de la parte, a quien se opone, incluye la advertencia de su solicitud, presentación, práctica y tolerabilidad por parte de la Corte respectiva, así como cada disposición que tiende a posponerla o diferirla.

#### **2.2.11.3.5. Principio de publicidad:**

Es la exposición de las actividades probatorias, esencialmente en relación con el reconocimiento de expertos cuando se trata de delitos de violación sexual, siendo la opinión de los investigadores de la Ley, que otro tipo de proceso.

#### **2.2.11.3.6. El principio de igualdad de partes:**

Como resultado de este principio, se rechazan métodos especiales, en cualquier caso, en la práctica, los contrastes financieros conducen a una ejecución desigual de las partes.

### **2.2.11.4 Medios probatorios actuados en el proceso**

#### **2.2.11.4.1 Documentales**

##### **2.2.11.4.1.1 Definición**

Por ideales de lo que se establece en el Art. 233° del Código Procesal civil, los medios probatorios documentales son todos aquellos escritos o elementos que sirven para acreditación de un hecho.

##### **2.2.11.4.1.2 Los medios probatorios actuados en el proceso**

Los medios probatorios admitidos en la audiencia de juzgamiento son los siguientes:

1. Copia de resolución de alcaldía N° 476-MDI de fecha 20 de mayo del 2010 con el acta de negociación colectiva su fecha 06/05/2010 que de origen al beneficio que se demanda.
2. Copia certificada de la sentencia de primera instancia resolución N° 005556-2017 dictados en el expediente N° 000556-2017-JR-LA-01, seguido ante el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.
3. El mérito del acta de reincorporación definitiva a la municipalidad - Huaraz- Ancash con lo que se da cumplimiento al mandato seguido en el expediente N° 000556-2017-JR-LA-01, seguido ante el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.
4. Boleta de pagos de haberes de los meses de febrero, diciembre 2018, enero, febrero 2019.
5. La constancia de afiliado al (SOGLI) Sindicatos de Obreros del Gobierno Local.
6. Liquidación de los Beneficios Laborales demandados (BONOS) y Remuneraciones Mensuales dejadas de percibir.

#### **2.2.11.4.2 Exhibicional**

##### **2.2.11.4.2.1 Definición**

Chanamé (2014), alude a que cuando se encuentran en un proceso, las partes o un tercero presentan informes que tienen en su poder a pedido de otra persona. (p. 384).

#### **2.2.12 Resoluciones**

##### **2.2.12.1 Concepto**

Cavani (2017), sostiene la siguiente definición:

##### **1. Resolución como documento**

Es el conjunto de enunciados normativos, que son expedidos por un órgano jurisdiccional.

## **2. Resolución como acto procesal**

Es un hecho fundamentalmente jurídico voluntario practicado en un determinado proceso, dado que es realizado por un órgano juzgador, se trata de un acto procesal realizado por el juez.

### **2.2.12.2 Clases**

Cavani (2017), señala que, en el proceso civil peruano, aquellas resoluciones sin contenido decisorio son conocidos como decreto, mientras aquellas resoluciones con contenido decisorio son los autos y sentencias.

Cavani (2017), conceptualiza los tipos de resoluciones judiciales de la siguiente manera:

#### **a) Decretos:**

Son resoluciones en donde no hay pronunciamiento alguno respecto al derecho discutido o alguna cuestión suscitada en el proceso.

En lo decretos el juez no tendrá el deber de motivar dichas resoluciones ya que no poseen un contenido decisorio.

#### **b) Los autos:**

Son resoluciones con contenido decisorio que no son sentencias, el auto resuelve una cuestión de procesal.

#### **c) Las sentencias:**

Es una resolución judicial con contenido decisorio, presentan dos elementos esenciales: a) Poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo

### **2.2.12.3 Estructura de las resoluciones**

León (2008), señala que la estructura de las resoluciones, son las siguientes:

### **1. Expositiva:**

Contiene el planteamiento del problema que se deberá de resolver. Podría abarcar diferentes nombres como: formulación de la incertidumbre a solucionar, reyerter en disputa. (p. 16)

### **2. Considerativa:**

Contiene el análisis del tema en intercambio, puede acoger tales nombres como: indagación, contemplaciones respecto a sucesos de derechos aplicables, pensamiento entre otros. (p. 16)

### **3. Resolutiva:**

El método habitual para redactar resoluciones judiciales en el Perú tiene algunos inconvenientes, por ejemplo, el uso de lenguaje anticuado, desorden al momento de plantear el tema focal, un lenguaje que no está dispuesto amigable para el lector. (p. 16)

#### **2.2.12.4 Criterios para elaboración resoluciones**

León (2008), señala que los criterios para elaborar una resolución bien argumentada son las siguientes:

##### **1. El Orden**

Para la realización del planteamiento de los problemas jurídicos el orden es primordial, ya que servirá para que el operador de justicia realice una correcta argumentación y comunicación respecto a una decisión legal. (p. 19)

##### **2. La Claridad**

Consiste, en que el emisor que envía un mensaje legal deberá de hacer uso de un lenguaje de fácil entendimiento donde el receptor que no cuenta necesariamente con un entrenamiento legal pueda captar fácilmente el mensaje. (p. 19)



### **3. La Fortaleza**

Las decisiones deben de estar basadas de acuerdo a los estándares que establece la constitución, las razones que deberán de fundamentar jurídicamente se encuentran en base a la interpretación del derecho positivo, a la doctrina y a criterios adoptados en las jurisprudencias que se desarrolla en cada caso. (p. 20)

### **4. La Suficiencia**

Estas pueden ser suficientes o insuficientes, una resolución fuerte es aquella que presenta razones oportunas, mientras que una resolución insuficiente es aquella que presenta un defecto. (p. 20)

### **5. La Coherencia**

Toda argumentación debe de guardar estrecha consistencia con los argumentos que fueron empleados, con la finalidad de que no contradecir los mismos. (p. 21)

### **6. Diagramación**

Es importante porque toda resolución deberá de contener una redacción donde se hará uso de espacio interlineal, los párrafos se encontrarán separados uno de otros, todo párrafo solo contendrá un argumento que serán enumerados, se emplearán sub títulos seguidos de una redacción sintetizada. (p. 21)

#### **2.2.12.5 La claridad en las resoluciones judiciales**

##### **2.2.12.5.1 Concepto de claridad**

Gonzales (2017) determina que la claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una propensión para pedir aclaraciones de las razones que han llevado al

mundo una nueva forma de comunicar el derecho en que las resoluciones judiciales son de importancia básica.

#### **2.2.12.5.2 El derecho a comprender**

Hernán (2017), Mantiene que la utilización específica de un lenguaje específico reacciona a los detalles del proceso de la llamada, que por regla general es difícil de ignorar, y por casualidad se requiere más aclaración para las personas que tienen un lenguaje legítimo, tiene que ver con la utilización de un lenguaje cuidadoso y regulador o incluso con la necesidad de no caer en la vulnerabilidad, algo fundamentalmente igual que con un lenguaje preciso y normalizado o incluso con la necesidad de no caer en la incertidumbre, una nota comparativa con el lenguaje utilizado por expertos en específico asignaturas.

Aquella afirmación por parte de los jueces y legisladores que hacen el uso de expresiones y palabras del latín o incluso en diferentes dialectos, respecto a este último al que debemos llamar la atención sobre el hecho de que recurra al latín o dialectos diferentes no es en realidad el uso impreciso u obscuro del lenguaje, en muchas ocasiones se trata de palabras o expresiones medievales que se han expandido, se utilizan con frecuencia o que representan con lucidez y precisión una idea cuya definición clave no ha cambiado desde ese entonces

Un ejemplo es el modelo del (Habeas corpus) que se dio cuenta de que la palabra latina latino nos permite aludir con extraordinario esfuerzo un pensamiento que sería mucho más difícil de expresar con la remota posibilidad de que se convirtiera a nuestro idioma, no obstante, por regla general los casos de latinismos tienen un correlato.

### 2.3 Marco conceptual

**Calificación jurídica:** Es una adecuación de un hecho a una norma del ordenamiento jurídico. (Enciclopedia Jurídica, 2014).

**Caracterización:** viene a ser los atributos que defines a algo o alguien, de tal manera que se distinga de los demás. (Ossorio, 2012)

**Congruencia:** Chanamé (2014), lo considera como la expresión de un informe, testimonio u escrito, sobre hechos o situaciones claras.

**Distrito judicial:** Ossorio (2012), indica que es un determinado territorio donde es competente un Juez, donde estos ejercen jurisdicción.

**Doctrina:** Chanamé (2014), precisa que es la investigación realizada para aclarar el derecho

**Ejecutoria:** Chanamé (2014), define como todo aquello contra el cual no se puede poner ningún recurso ya que tiene una calidad de sentencia firmes.

**Evidenciar:** Ucha, (2010), Es la manifiesta y certeza de una cosa, de tal modo de que nadie podrá negarlo o ponerlo en duda. La evidencia es un tipo de conocimiento que se manifiesta de una manera intuitiva, el cual permite la afirmación de un contenido como verdadero sin ningún tipo de dudas. (p. 14).

**Hechos:** Reyes (2012), señala que el hecho jurídico es aquel acontecimiento natural o hecha por el hombre, voluntaria o involuntaria, lícita o ilícita que produce resultados de derecho, pero sin expectativa de producirlas. (p. 80)

**Idóneo:** Chanamé (2014), lo define como a todo lo atribuido por una persona especialista en una materia, como lo es el perito.

**Juzgado:** Son aquellos órganos públicos que tiene por función resolver conflictos de relevancia jurídica que se pueden dar dentro de un territorio de la república, con la eficacia

de una cosa juzgada y la eventual posibilidad de ejecución. También podemos decir que es un órgano público, que su única función es la ejecución de la jurisdicción. (López, 2011, p. 26)

**Pertenencia:** Diaz & Hoyos (2016), señalan que la pertinencia es aquella que se relaciona de manera directa o indirectamente con las realidades y debe ser legitimada con todos los medios de prueba.

**Sala superior:** Pérez, (2015), define que viene a ser el segundo nivel jerárquico en el cual se organiza el poder judicial, también la sala superior es conocido como corte superior. Esta se encuentra inspeccionado por la corte suprema de la república, este es el último en conocer la existencia de un proceso. (p. 89).

### **III. Hipótesis**

El proceso judicial sobre Proceso Laboral, que corresponde sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, ventilado en el expediente judicial N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash, 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**, debido a que la investigación se generó con el planteamiento de la interrogante investigación, luego se indagó y recopiló diversas fuentes de literatura para elaborar las bases teóricas. Estos en concordancia con la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis; finalmente, se realizó la operacionalización de las variables de estudio, el plan de recolección de información y el análisis de los resultados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

**Cualitativo.** La exploración 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 subjetivo del presente trabajo es confirmar todas las cosas consideradas, en el evento sincrónico de la investigación y el surtido de información, son ejercicios esenciales para distinguir los marcadores de la variable. Promover; el objeto de estudio (el procedimiento) es el resultado de la actividad humana, registra la comunicación de los sujetos procesales; posteriormente, para desglosar los resultados, se aplicó la hermenéutica (traducción) en vista de la escritura específica que constituye la premisa hipotética del examen, sus ejercicios centrales fueron: a) sumergirse en el entorno procesal (para garantizar la forma de tratar con la maravilla y, b) Ingrese a los compartimentos que conforman el procedimiento legal, viaje obviamente; para distinguir en su sustancia la información relacionada con los punteros de la variable.

En sinopsis, en la evaluación de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) un examen combinado “sugiere un procedimiento de recopilación, desglose y conexión de información cuantitativa y subjetiva en un informe similar o una progresión de los exámenes para reaccionar a una explicación del problema” (p. 544). En el actual trabajo, la variable bajo examen presenta marcadores distinguibles que se confirman en varias etapas del procedimiento (ejecución de los tiempos límite, uso de claridad en los objetivos, uso del privilegio de un tratamiento justo, pertinencia de la prueba, propiedad de la capacidad legal de las realidades); por lo tanto, pueden reconocerse utilizando la razón hipotética para la extracción de información y garantizar que se adquieren los atributos esbozados en los destinos particulares de la investigación.

#### **4.1.2. Rango de investigación**

**Exploratorio.** en la evaluación de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) un examen combinado sugiere un procedimiento de recopilación, desglose y conexión de información cuantitativa y subjetiva en un informe similar o una progresión de los exámenes para reaccionar a una explicación del problema (p. 544).

En el presente trabajo, la variable bajo examen presenta marcadores distinguibles que se confirman en varias etapas del procedimiento (Cumplimiento de los tiempos límite, uso de claridad en los objetivos, uso del privilegio de un tratamiento justo, pertinencia de la prueba, propiedad de la capacidad legal de las realidades); por lo tanto, pueden reconocerse utilizando la razón hipotética para la extracción de información y garantizar que se adquieren los atributos esbozados en los destinos particulares de la investigación.

**Descriptivo.** En el momento en que el examen representa propiedades o atributos del objeto de estudio; por así decirlo, el analista probablemente retratará la maravilla; en vista de la identificación de cualidades explícitas. Asimismo, el surtido de datos sobre la

variable y sus partes, se muestra de forma autónoma y mutua, y luego se somete a la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En la evaluación de Mejía (2004) en los exámenes ilustrativos, la maravilla se expone a una evaluación excepcional, utilizando las bases hipotéticas a fondo y para siempre para alentar la prueba reconocible de las cualidades existentes en ella, y luego tener la opción de caracterizar su perfil. y aterrizar con la garantía de la variable.

En el presente examen, el nivel de aclaración se confirmará en algunas fases: 1) en la disyuntiva del examen de unidad (documento judicial, ya que se selecciona por el perfil propuesto en la línea de examen: procedimientos laborales, finalizado por sentencia, con conexión de las dos reuniones, con mediación insignificante de dos cuerpos jurisdiccionales) y 2) en el surtido e investigación de la información, a la luz de la auditoría de la escritura y guiada por los objetivos particulares.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

**No prueba** En el momento en que la maravilla se considera como se mostró en su entorno normal; posteriormente, la información reflejará el avance característico de las ocasiones, ajeno al deseo del analista (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

**Revisión** Al organizar y el surtido de información incorpora una maravilla que sucedió anteriormente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

**Cruzar.** En el momento en que el surtido de información para decidir la variable, se origina de una maravilla cuya interpretación tiene un lugar con una instantánea particular del avance del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



En el presente examen, no hay control de la variable; en la actualidad, los métodos de percepción e investigación de sustancias se aplican a la maravilla en su estado típico, tal como se presenta como regla general. La información se recopiló del entorno normal, donde están inscritos (registro legal) que contiene el objeto de estudio (procedimiento legal).

#### **4.3.Unidad de análisis**

Como Centty lo vería, (2006): "Estos son los componentes en los que recae la obtención de datos y que deben caracterizarse con la propiedad, en otras palabras, a quién o a quién se aplicará el ejemplo para adquirir los datos" (P.69).

Las unidades de examen pueden seleccionarse utilizando técnicas no probabilística y probabilística. En el presente examen se utiliza el método no probabilístico; " No utilizan la ley de posibilidad o el cálculo de probabilidades". Las pruebas no probabilísticas aceptan algunas estructuras: inspección por criterios preliminares o de examinador, prueba de cantidad y examen no planificado (Arista, 1984; mencionado por Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013; p. 211).

La determinación de la unidad de examen se realizó mediante pruebas no probabilísticas (inspección universal) en las que Arias (1999) indica que "la elección de los componentes depende de los criterios o decisiones del especialista" (p.24). En uso de lo que propone la línea de examen, la unidad de análisis de un expediente judicial: Expediente proceso laboral, Pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado De Paz Letrado Laboral De Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash – Perú – 2019, que registra un procedimiento argumentativo, con la cooperación de las dos partes, terminado por sentencia y con la menor inversión de dos jurisdicciones. En los organismos, su presencia

se acredita con la inclusión de oraciones sin determinar el carácter de los sujetos del procedimiento (se les dio un código) para garantizar la oscuridad, incluido en el Anexo 1.

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64): "Los factores son cualidades, propiedades que permiten reconocer una certeza o maravilla de otra persona (objeto, población, todo en un Objeto de investigación o examen), con la solicitud para desglosar y evaluar, los factores son Metodológicos Recurso, que el científico utiliza para aislar o separar las partes del todo y tener el consuelo de tener la opción de lidiar con ellas y aplicarlas adecuadamente".

en el Presente trabajo la variable es: característica del proceso sobre contencioso laboral: sobre pago y reintegro de bono por función jurisdiccional.

Con respecto a los marcadores de la variable, Centty (2006, p. 66) afirma:

Son unidades exactas de examen progresivamente básicas ya que se derivan de los factores y les ayudan a comenzar a mostrarse primero observacional mente y luego como una reflexión hipotética; Los marcadores fomentan la variedad de datos, pero además de la objetividad y veracidad de los datos obtenidos, en este sentido significan la conexión principal entre las teorías, sus factores y su exposición.

Por otra parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) se preguntan: "los marcadores son indicaciones notables o discernibles de la maravilla" (p. 162). En este documento, los marcadores son ángulos que se pueden percibir dentro del procedimiento legal, son centrales en la mejora del procedimiento, decididos en el sistema sagrado y legal.

La tabla adjunta muestra: la definición y operacionalización de la variable de tarea

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de plazos</li> <li>2. Aplicación de la claridad en las resoluciones</li> <li>3. Aplicación del derecho al debido proceso</li> <li>4. Pertinencia de los medios probatorios</li> <li>5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</li> </ol>	<p>Guía de observación</p>

#### **4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

Para el surtido de información, se aplicarán los métodos de percepción: etapa inicial de información, pensamiento prudente y metódico, y examen de sustancias: etapa inicial de lectura, y para que sea lógico debe estar terminado y completo; no es suficiente captar lo superficial o mostrar la importancia de un libro para llegar a su sustancia profunda e inactiva (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Las dos estrategias se aplicarán en varias fases del examen: en la identificación y representación de la realidad peligrosa; en la ubicación del problema de exploración; en reconocimiento del perfil del procedimiento legal; en la comprensión de la sustancia del procedimiento legal; en surtido de información, en la investigación de los resultados, individualmente.

El instrumento que se utilizará será un control de percepción, en relación con el instrumento (Arias, 1999, p.25) demuestra: (...) son los métodos materiales utilizados para recopilar y almacenar los datos. "Con respecto a la percepción que manejan Campos y Lule (2012, p. 56), afirman" (...) el instrumento permite que el testigo ocular se meta

metódicamente en lo que realmente se está leyendo para examinarlo; es, además, el medio que impulsa El surgido y surgido de información y datos de una realidad o maravilla La sustancia y la configuración están situadas por los objetivos particulares; por así decirlo, darse cuenta de lo que necesita saber, concentrándose en la maravilla o el problema presentado, está incluido en el **Anexo 2**.

En esta propuesta, el paso al procedimiento legal se guía por los destinos particulares que utilizan la percepción directa, que controla el área de las piezas del procedimiento donde se prueban los punteros que conforman los objetivos particulares.

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

Sistema de surgido y plan de investigación de información. Será por etapas, debe notarse que los ejercicios de surgido y examen serán explícitamente simultáneos; de tal manera Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz y Reséndiz Gonzales (2008) afirman:

El surgido y la investigación de la información se guiarán por los objetivos particulares con la enmienda consistente de las bases hipotéticas, como persigue:

##### **4.6.1. Primera etapa**

Será una acción abierta y exploratoria, para garantizar la forma progresiva y reflexiva de lidiar con la maravilla, guiada por los objetivos del examen y cada instantánea de modificación y comprensión será un éxito; Un logro que depende de la percepción y la investigación. En esta etapa, se indica el contacto subyacente con el surgido de información.

##### **4.6.2. Segunda etapa**

También será un movimiento, aunque más fundamental que el anterior, en realidad en lo que respecta al surgido de información, además, guiado por los destinos y la corrección

inmutable de las bases hipotéticas para fomentar la prueba reconocible y la comprensión de la información.

#### **4.6.3. Tercera etapa.**

Como los pasados, una acción; de una naturaleza más predecible que las anteriores, con un examen eficiente, observacional, diagnóstico, de nivel profundo situado por los destinos, donde se explicará la información y las bases hipotéticas.

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.

Estos ejercicios se muestran desde el momento en que el analista aplica la percepción y el examen en el registro para confirmar si cumple con el perfil que debe seleccionarse.

Luego, el científico habilitado con información maneja tanto los procedimientos de percepción como el examen de sustancias; guiado por los destinos particulares utilizando así, el manual de percepción para alentar el área de donde hay pruebas de los marcadores de la variable, esta etapa se cerrará con una acción de interés observacional, fundamental y lógico más prominente, en vista de la auditoría consistente de las bases hipotéticas, para distinguir la sustancia del procedimiento y reconocer la información buscada, al final, la solicitud de los descubrimientos provocará los resultados.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

En la evaluación de Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013): "La red de consistencia es una tabla de sinopsis que da en un plano de nivel cinco secciones de la figura de manera integral, los cinco componentes fundamentales de la empresa de exploración: cuestiones, objetivos, teorías, factores y marcadores, y el enfoque "(p. 402).

En lo que a él le importa, Campos (2010) afirma: "La red de consistencia inteligente se presenta, de manera manufacturada, con sus componentes fundamentales, por lo que fomenta la comprensión de la racionalidad interna que debe existir entre preguntas, destinos y teorías de investigación "(p. 3).

En el trabajo, el modelo esencial adquirido por Campos (2010) se utiliza al incluir la sustancia de las especulaciones para garantizar el conocimiento de su sustancia. A continuación, el marco de coherencia del presente examen.

## Cuadro 2. Matriz de consistencia

### TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE PAGO DE BONOS INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD, ALIMENTARIO, POR EL DÍA DEL PADRE Y POR EL DÍA DEL TRABAJADOR, EN EL EXPEDIENTE N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DEL ANCASH – PERÚ – 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú – 2019?	Determinar las características del proceso laboral sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú – 2019.	El proceso judicial sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial del Ancash – Perú – 2019  - <i>evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada, y y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.</i>
<b>Específicos</b>	¿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

#### **4.8.Principios éticos**

Dado que la información se traduce, el examen básico del objeto de estudio (procedimiento legal) se completa dentro de las reglas morales fundamentales: objetividad, autenticidad, respeto por los privilegios de los extraños y relaciones equivalentes (Universidad de Celaya, 2011) esperando responsabilidades morales previamente, durante y después del procedimiento de examen; para cumplir con la directriz de salvar, el respeto a la nobleza humana y el privilegio a la seguridad (Abad y Morales, 2005). Con este fin, el examinador firmará un anuncio de responsabilidad moral para garantizar la abstención de términos perturbadores, la dispersión de las realidades judicializadas y la información de personalidad de los sujetos del procedimiento, en la unidad de examen; sin descubrir la innovación y veracidad del contenido de exploración según el Reglamento para el Registro de Grados y Grados distribuidos por la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria Superior (SUNEDU) (El Peruano, 8 de septiembre de 2016) **Anexo 4.**



## **V. Resultados**

### **5.1. Resultados**

Para el actual desarrollo del trabajo se tuvo como referencia al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01

#### **5.1.1. Cumplimiento de plazos:**

##### **5.1.1.2.Etapa postuladora**

En el artículo 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo determina que en cuanto a la calificación de la demanda por parte del juez tiene que ser dentro de los cinco días de presentado la demanda; es por esto que el juez declara inadmisibles las demandas dispuestas en la Resolución N° 01 de fecha 08 de abril del 2019, concede un plazo de cinco días para que pueda subsanar las omisiones anotadas. Se notificó el 09 de abril del 2019, la misma que ha sido subsanada con fecha 10 de abril del 2019. Con ello, se emitió la resolución N° 02 de fecha 11 de abril del 2019 se declara admitir la demanda en parte a favor del demandante con el pago de beneficios, el demandado

Asimismo, en el auto admisorio se le otorga un plazo de diez (10) días para la contestación de la demanda, siendo notificado el demandado el 17 de abril de abril del 2019 y absuelta el día 30 de abril del 2019 el cual se encuentra en el plazo establecido ya que solo tenía 10 días para la contestación

##### **5.1.1.3.Etapa Audiencia Única conjunta**

En el Capítulo II Código Procesal Laboral Proceso Abreviado Laboral en el artículo 48° estipula lo siguiente: El traslado y citación a audiencia única donde el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Es por ello que,

mediante resolución N° 02 de fecha 11 de abril del 2019 se declara admitir la demanda y se señala la fecha de audiencia para el 23 de mayo de 2019,

De acuerdo al artículo 48° inciso tres de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual se tiene que programar entre 20 o 30 días hábiles siguientes, la audiencia única conjunta se programó para el veintitrés de mayo del 2019, la cual fue notificada y entregada el mismo día.

#### **5.1.1.4.Etapa Impugnatoria**

De acuerdo al artículo 32° de la ley N° 29497 se tiene un plazo de cinco días hábiles después de haber sido notificado, en consecuencia, El día 23 de mayo del 2019 se notificó a las partes procesales el demandado el 29 de mayo presenta el recurso el cual está dentro del límite establecido muy al contrario del demandado que presento el 31 de mayo echo por el cual le declararon improcedente por extemporaneidad; por lo que concluimos que el demandante interpone el recurso de apelación de manera extemporánea a diferencia del demandando.

El 12 de junio del 2019 se remite el expediente a sala y en la resolución N°06 de fecha 17 de junio del 2019 se señala la fecha para vista la causa que se llevará a cabo el 25 de junio del 2019 el cual se encuentra en los plazos establecidos. En el cual el juez reserva el fallo para darlo conjuntamente con la sentencia que se da en la resolución N°07 de fecha 01 de julio del 2019. En la resolución confirma la resolución N°03 de fecha 23 de mayo del 2019 y reformula y declara infundada la demanda por el pago del bono del día de la madre todo esto se lleva en el plazo establecido ya que estos se tienen que determinar entre los 20 y 30 días elevado el expediente a sala.

### **5.1.2. Claridad de autos y sentencias**

**Auto de inadmisibilidad:** Resolución N° 01 se declara inadmisibile la demanda interpuesta por S.M.R.L. se aprecia que la claridad del contenido, toda vez que en el considerando segundo en petitorio no se advierte que no se consignó adecuadamente las pretensiones principales, subordinas, accesorias, alternativas y se pide que se ratifique su pedido, así mismo no se citó al procurador publico encargado de asuntos judiciales de la demanda.

**Auto admisorio:** Resolución N° 02 se admite la demanda en parte sobre el pago de beneficios laborales (Bono) e improcedente en cuanto a la pretensión de pago de remuneración dejada de percibir, y concede un plazo de 10 días a la parte demandada a fin que cumpla con contestar la demanda. Así mismo declara audiencia única conjunta a realizarse el día veintitrés de mayo del 2019. En dicho aspecto se observa la claridad del contenido de dicha resolución.

**Sentencia de Primera instancia:** Resolución N° 03 de fecha veintitrés de mayo del 2019, se declara fundada la demanda interpuesta por S.M.R.L. sobre pago de los bonos por productividad, bono alimentario, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre y día de la madre, se observa la claridad del contenido en dicha resolución.

**Auto de concesorio del recurso impugnatorio:** Resolución N°04 previsto en la fecha 03 de junio del 2019, se concede el recurso de apelación ya que fue presentado en el plazo establecido según lo dispuesto en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesa del Trabajo en el cual suscribe que se tiene un plazo de 05 días hábiles para presentar recurso de apelación. En dicha resolución se observa la claridad contenida en esta.

**Sentencia de segunda instancia:** Resolución N°07 de fecha 25 de junio del 2019 se revoca la demanda en el extremo del pago del bono por el día de la madre y reformándola

se declara infundada en el extremo del pago del bono por el día de la madre. Se observa claridad en dicha resolución.

### **5.1.3. Aplicación del derecho al debido proceso**

**Principio de Oralidad**, Este principio se aplica desde la audiencia única donde las partes dan a conocer los fundamentos de la demanda, así mismo en la sentencia de segunda instancia donde se toma la decisión. Por qué los procesos laborales ahora son oralizados

**Principio de concentración**, Se da desde la contestación de la demanda que hace la M.D. así mismo en la contestación que emite S.M.R.L. ante la apelación que emite en demandado.

**Principio de inmediación**, Observamos que se presenta en el proceso en las etapas procesales, desde la audiencia única también podemos observar en la contestación de la demanda y las etapas de segunda instancia y en las demás etapas procesales.

**Principio de Celeridad**, cabe mencionar que este principio se encuentra previsto en todas las etapas que suscitan en el proceso en estudio puesto que este busca que no se dilaten y la inexistencia de actos innecesarios para que se lleve en un menor plazo las etapas del proceso tanto en la etapa de la audiencia y las sentencias que emite el juez.

**Principio de Economía Procesal**, Se busca ajustar la idea básica de las actividades que solicita el procedimiento de trabajo correspondiente a otro compromiso, la tendencia a disminuir los actos procesales. Es idéntico a realizar una actividad dentro de las razones fundamentales de la norma; sin embargo, sin influir en el trato justo. Lo que solicita en la autoridad designada una cortesía y un trato excepcional de las circunstancias procesales.

**Principio de doble instancia**, En el expediente en estudio podemos observar que se ve este principio reflejado ya que se llevan en una primera instancia la cual emite una decisión y se recurre a una segunda la cual confirma y/o la señalado por la primera.

#### **5.1.4. Pertinencia de los medios probatorios**

En el proceso el juez valoro la resolución de alcaldía N° 476-MDI sobre negociación colectiva es la que da origen a los beneficios demandado. Que son los bonos por el día del padre, los bonos por productividad, bonos por el día del trabajador, bonos pro día de la madre, y otros beneficios que adquieren al laborar en dicha entidad

Así mismo valoro las boletas de pagos de haberes de los meses de febrero, diciembre 2018, enero. Febrero 2019, esto acredita que la recurrente no bien percibiendo los pagos por pactos colectivos que le corresponden.

Y finalmente la constancia de afiliación al (SOGLI) que es el sindicato de trabajadores de la entidad demandada que viene a ser el medio en el cual prueba que es un miembro activo de dicho sindicato desde el 01 de abril del 2015.

#### **5.1.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

En el artículo N°28 de la Constitución Política del Perú numeral 2 y el Artículo 41 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Que establecen el derecho a la sindicalización, negociación colectiva y derecho a la huelga así mismo la fomentación de las negociaciones colectivas y promover nuevas formas de solución pacificas de los conflictos laborales. Estos convenios son los encargados de regular lo pactado en cuanto a la remuneración, condiciones de trabajo y productividad y demás todo lo concerniente entre el empleador y el trabajador.

El demandante alega que ingresó a laborar el día 04 de abril del 2015 como obrero sereno a pues, en la gerencia de seguridad ciudadana y servicios municipales en la entidad, labor que viene desarrollando hasta la actualidad al amparo del artículo 37 ° del segundo párrafo de la ley Orgánica de Municipalidades y es por ellos que ha adquirido los derechos inherentes a dicho régimen laboral, es decir al régimen laboral privado. Es por ello que

solicita derechos respecto a beneficios laborales sobre negociación colectiva en merito a la resolución de Alcaldía N° 476-2010 Es aplicable este decreto ya que cabe resaltar que no reconocían esta negociación colectiva entre M.D. y los asociados al (SOGLI) el cual era el sindicato de trabajadores de dicha entidad donde laboraba el demandante, al presumir que él no pertenecía a dicho sindicato no querían hacer efectiva sus derechos adquiridos al pertenecer a este sindicato. Negándose a los bonos que les correspondía por dicha negociación colectiva que existía.

## **5.2. Análisis de resultados**

En el análisis de los resultados del trabajo de investigación realizado, sobre pago de Bonos Incentivo por Productividad, Alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial del Áncash - Perú. 2019, son de suma importancia para la realización del análisis de resultados, asimismo, se tomó en consideración los cinco objetivos específicos que se desarrollaron:

### **5.2.1. Cumplimiento de plazo**

Para Espinoza (2010) en la doctrina se predispone la utilización de término “plazo” en cuanto a la doctrina nacional como en el Código Civil Peruano se utiliza y se establece “término”. Se expresa la terminación es “la indicación del tiempo en el cual se colocan los efectos”. (p. 285).

Espinosa (2008) refiere que “un plazo, pero de su naturaleza y circunstancias se deduce con toda certidumbre que las partes no quieren que los efectos se produzcan o se ejerzan sino desde o hasta un determinado momento”. (p. 287-288)

De igual manera en el artículo 5 del reglamento administrativo N° 288-2015-PJ, se señala que el plazo procesal es: “aquel lapso de tiempo donde se realiza un acto procesal”.

Respecto al cumplimiento de plazos en el trabajo de investigación vemos que se cumplió con los plazos establecidos en las etapas procesales tales como: la etapa postulatoria de conciliación, de juzgamiento la decisoria e impugnatoria así mismo los sujetos y las partes cumplieron con los plazos establecidos de acuerdo a la nueva ley procesal laboral N° 29497.

### **5.2.2. Claridad de autos y sentencias**

Carretero (2017) manifiesta que la claridad y precisión de las resoluciones judiciales, ha pasado a ser tendencia a la exigencia, la precisión y la claridad de las resoluciones judiciales. Se crea una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen una importante esencial, y esto sería una razón que explicaría o detalla porque el cambio de una atención a la exigencia. (p. 103)

Ugarte (2016) el autor expresa que es la referencia al uso del lenguaje en las acepciones contemporáneas, ya sea usando giros lingüísticos. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que esta es reservada para los debates entre especialistas en materia legal. (p. 211)

Los autos y sentencias expedidas en el proceso laboral, sobre pago de Bonos Incentivo por Productividad, Alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, se logra evidenciar el uso de un lenguaje claro, es decir se hace uso de expresiones simples tanto en los autos y las sentencias de primera y segunda instancia, en el cual sobrelleva a que cualquier lector sin conocimientos legales pueda comprenderlo de una manera clara el mensaje que se encuentra dentro de las resoluciones que son emitidas por un órgano jurisdiccional.

### **5.2.3. Aplicación del derecho al debido proceso**

Chanamé (2015) manifiesta que es el conjunto de elementos que deben estar presentes y hacen que el proceso se realice con todas las garantías de justicia, imparcialidad, las mínimas y máximas condiciones de igualdad para ambas partes en litigio. (p.125). Asimismo, refiere que el debido proceso se encuentra expresamente reconocido en el artículo 139, inciso 3 de la Constitución Política del Perú, donde señala:



En tal sentido ninguna persona debe ser desvirtuada de la jurisdicción, ni sometido a procedimiento de lo previstamente establecido, ni juzgados por los órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisión especial creadas al efecto, cualquiera sea su denominación, es que el debido proceso conocido también como justo juicio o proceso regular es una garantía y derecho fundamental de todo los justiciables que les permite una vez ejercitado el derechos de acción, poder acceder a un proceso que reúne los requisitos mínimos que lo lleven a la autoridad encargada a resolverlo.

Por todo lo mencionado podemos decir que en el expediente en estudio se ha cumplido con la aplicación al derecho al debido proceso ya que se observa la correcta aplicación de los principios como: El principio de oralidad, concentración, inmediación, celeridad procesal, economía procesal así mismo el principio de doble instancia todos estos están estipulados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **5.2.4. Pertinencia de los medios probatorios**

Rioja (2017) expresa que “las pruebas deben estar referidas a los hechos materia del proceso y en su caso a los hechos controvertidos, no serán admitidos aquellos que no correspondan con lo acontecido en el proceso, por lo que el juez puede rechazarlos”. (p.399)

En cuanto a los medios valorados y admitidos por el juez podemos observar que fueron: La resolución de alcaldía N° 476-MDI sobre negociación colectiva es la que da origen a los beneficios demandado Así mismo valoro las boletas de pagos de haberes de los meses de febrero, diciembre 2018, enero. Febrero 2019 y por ultimo constancia de afiliación al (SOGLI) que es el sindicato de trabajadores de la entidad demandada, todos estos medios probatorios fueron fundamental al momento de emitir una sentencia el juez.

### **5.2.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

En el Código Procesal Civil Artículo VII del título preliminar señala que:

El Juez debe de aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

Por ultimo del expediente en estudio podemos observar que el juez aplico los Artículos 17°, 48° y 32° de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, y así mismo el artículo N° 28 de la Constitución Política del Perú numeral 2 y el artículo 41 del decreto supremo N° 010-2003-TR donde se establece el derecho a sindicalización y por el cual el recurrente es beneficiario de la negociación colectiva en merito a la resolución de Alcaldía N° 476-2010 y todos los derechos que esta conlleva en el pacto colectivo.

## VI. Conclusiones

De Acuerdo a los resultados que se obtuvieron sobre caracterización del proceso laboral pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente n° 00170-2019-0-0201-jp-la-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, distrito judicial del Anchas - Perú. 2019 en los objetivos que se plantearon se evidencia las características del proceso en los siguientes límites establecidos: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y la calificación jurídica de los hechos

1. En el *cumplimiento de plazos*, se verifico que en el desarrollo tanto en la etapa postulatoria como conciliatoria, juzgamiento, decisoria e impugnatoria, las partes procesales cumplieron con los plazos establecidos demarcados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
2. En desarrollo de la *claridad de las resoluciones*, se puede observar que tanto en los autos y sentencias que fueron emitidas por el juez en primera como en la segunda instancia se hizo uso de un lenguaje sencillo, claro y coherente el cual se puede evidenciar que cualquier persona sin estudios legales logre una comprensión del mensaje que este quiere dar en las resoluciones emitidas.
3. Así mismo se puede observar la *aplicación del derecho al debido proceso*, dado que establece un estado de derecho general por medio de los cuales el Estado está obligado a autorizar todos los derechos que la ley percibe a los litigantes, de ello que en el proceso laboral que fue estudiado se aplicaron los siguientes principios: Oralidad, Concentración, Inmediación, Economía Procesal y celeridad y por último el principio de doble instancia todos estos se encuentran previstos en la Nueva Ley Procesal Laboral.

4. Con relación a la *pertinencia de medios probatorios*, Se observa que el Juez valoro y admitió los siguientes medios Probatorios: la resolución de alcaldía N° 476-MDI sobre negociación colectiva es la que da origen a los beneficios demandado y boletas de pagos de haberes de los meses de febrero, diciembre 2018, enero. Febrero 2019 y por ultimo afiliación al (SOGLI) que es el sindicato de trabajadores de la entidad demandada
5. Finalmente, en la *idoneidad de la calificación jurídica de los hechos* se manifiesta que el Juez hace el correcto uso del derecho en cada uno de las etapas procesales ya que este cuenta con una mejor comprensión y conocimiento del derecho, y para el proceso se aplicó los Artículos 17°, 48° y 32° de la Nueva Ley Procesal Laboral N° de igual manera el artículo N° 28 de la Constitución Política del Perú numeral 2 y el artículo 41 del decreto supremo N° 010-2003-TR donde se establece el derecho a sindicalización y por el cual el recurrente es beneficiario de la negociación colectiva en merito a la resolución de Alcaldía N° 476-2010 y todos los derechos que esta conlleva en el pacto colectivo.

## 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
- Anacleto, V. (2015). MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. En: Lex & Iuris.  
Lima
- Arevalo, J. (2016), En: tratado de derecho laboral. Pág. (731-736).
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperado:  
<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. En: juristas editores E.I.R.L.
- Avendaño, T. (2017). Brasil, el país en el que los jueces tomaron el poder. En: EL PAÍS. Brasil
- Barrientos, R (S.F.), correcta valoración de las pruebas. Pág. (5-11).
- Bonilla Castro E., Hurtado Prieto J. & Jaramillo Herrera C. (2009). *La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico*. Colombia: Alfaomega.

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados.* Recuperado: <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: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Cavani, R. (Diciembre de 2017). ¿Qué es una resolución judicial? En: IUS ET VERITAS.
- 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: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chanamé, R. (2014). *Diccionario jurídico moderno.* En: LEX & IURIS. Lima.
- Chanamé, R. (2015). *La Constitución Comentada (Novena Edición ed., Vol. Vol D).* Llima, Perú: Ediciones Legales E. I. R. L.
- Charry, J. (2017). *La Profunda Crisis de la Justicia.* Bogotá, Colombia: Revista SEMANA. Recuperado: <https://www.semana.com/opinion/articulo/la-crisis-de-la-justicia-colombiana/519271>

Cueva, L. (2013). El principio de congruencias en el proceso civil. En: Corporacion Editora Nacional. Quito

Espinoza, J. (2010). *Acto Jurídico Negocial. Análisis Doctrinario, Legislativo y Jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.

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

Expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito judicial del Áncash - Perú. 2019

García, S (2015). La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima.

Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24617>

Haro C. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes.

Haro, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. (1ra. Ed.). Perú: San Marcos EIRL

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

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. (p.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud*

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* Recuperado:  
[http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)

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, E. (2015). Derecho constitucional y derecho procesal constitucional la garantía de los derechos tomo. En II (144-148).

Rioja, Alexander (2017). Compendio de Derecho Procesal Civil. Adrus Editores,lima



Strauss A. & Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2017). Guía Laboral. En: El Búho EIRL. Lima

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. México. Recuperado: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 13049-2017-PA/TC (30 de octubre 2018): Segunda sala del derecho constitucional y social transitoria. Recuperado: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/09/casacion-laboral-13049-2017-lima-legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/09/casacion-laboral-13049-2017-lima-legis.pe_.pdf)

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 1058-2004-PA/TC (18 de agosto del 2004): Primera Sala constitucional y social transitoria. Recuperado: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 0020-2012-PA/TC (16 de abril 2014): Primera Sala constitucional y social transitoria. Recuperado: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 03433-2013-PA/TC (18 de marzo 2014):

Primera sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03433-2013-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 02201-2014-PA/TC (17 de junio 2013):

Primera sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02201-2012-AA.html>

## Anexos

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



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH**  
**Juzgado De Paz Letrado De Laboral De Huaraz**

---

#### JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

EXPEDIENTE	: 00170-2019-0-0201-JP-LA-01
MATERIA	: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ	: A.A.R.E
ESPECIALISTA	: D.R.C.E
EMPLAZADO	: PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
DEMANDADO	: MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DEMANDANTE	: S.M.R.L

#### SENTENCIA

##### RESOLUCION NÚMERO TRES

Huaraz, veintitrés de mayo

Del año dos mil diecinueve.-

**VISTOS.-** El Juez Supernumerario del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, emite la siguiente sentencia:

#### I. PARTE EXPOSITIVA.-

##### De la Pretensión

1. Mediante escrito postulatorio obrante de folios cuarenta y ocho a cincuenta y seis de autos, don **S.M.R.L** interpone demanda laboral contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, solicitando el pago de Beneficios Laborales, como es el **bono por incentivo por productividad ascendente al 10% de la RMV**, ascendente a la suma de cuatro mil cuatrocientos ochocientos con 00/100 soles (S/4,800.00); **bono por el día de la madre**, ascendente a la suma de ochocientos con 00/100 Soles (S/ 800.00), **bono por el día del padre**, ascendente a la suma de ochocientos con 00/100 soles (S/ 800.00), **bono alimentario trimestral**, ascendente a la suma de cuatro mil ochocientos con 00/100 soles (S/ 4,800.00); **bono por el día del trabajador** ascendente a la suma de mil soles con 00/100

soles (S/1,000.00), en el periodo del **04 de abril del año 2015 hasta el 31 de marzo del año 2019.**

2. Alega, que ingreso a laborar a favor de la entidad demanda el 04 de abril del año 2015 como obrero sereno a pie, de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Servicios Municipales, de la Municipalidad Distrital, labores que viene desempeñando hasta la actualidad al amparo del artículo 37° del segundo párrafo de la vigente Ley Orgánica De Municipalidades, por ello a la fecha ha adquirido los derechos inherentes a dicho régimen laboral, es decir al régimen laboral privado. Es por ello que solicita derechos respecto a beneficios laborales sobre negociación colectivas en merito a la Resolución De Alcaldía N° 476-2010 de fecha 20 de mayo del 2010 y Acta de Instalación de la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta que entre el SOGLI y la Municipalidad Distrital han suscrito un convenio colectivo para el otorgamiento de pago de beneficios laborales (bonos) a todos sus afiliados desde el mes de mayo del 2010 en adelante, y teniendo el demandante la condición de miembro activo a la fecha a dicho sindicato, solicita el pago de beneficio laborales (bonos), por lo que corresponde otorgar los pagos que se demandan teniendo en consideración que a la fecha no se le viene pagando dichos beneficios conforme se demuestra con las copias de las boletas de pago, para lo añade el demandante que se debe amparar la pretensión en todos sus extremos, en el periodo del 04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019, también invoca el artículo 9° del D.S. N° 010-2003TR – TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, asimismo señala que todo el periodo demandado viene laborando a favor de la Municipalidad Distrital, por lo que la labor que realiza es de naturaleza laboral esto es de aplicación del principio de primacía de la realidad, lo que se comprueba con el acta de incorporación laboral a la demandada, que en el presente caso se deberá tener presente los principios sustantivos de derecho laboral, y consecuentemente se deberá tener presente el artículo 2° inciso 2° de la Constitución Política que establece el derecho a la igualdad ante la ley, y el derecho a no ser discriminado.

#### Del Trámite

3. Mediante resolución número dos del once de abril del año dos mil diecinueve, obrantes de folios sesenta y cuatro a sesenta y siete de autos, se admitió a trámite la citada demanda en la vía de proceso abreviado laboral, confiriéndose traslado de ella a la parte demandada, con citación de su Procurador Público Municipal.

#### De la contradicción

4. Por su parte la entidad emplazada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, mediante escrito que obra de setenta y tres a setenta y ocho; contesta demanda, señalando lo siguiente:
  - i. Respecto al primer fundamento de hecho de la demanda, no es cierto que el demandante labore en calidad de obrero de la Municipalidad Distrital, desde el 04 de abril del 2015 hasta la actualidad, puesto que el demandante presto servicios inicialmente como locador de servicios, sin una relación laboral ni percepción de beneficios sociales ni bonos sindicales. Tal es así que, en la sentencia recaída en la Resolución N° 04 de fecha 24 de agosto del 2017 (Exp. N° 00556 – 2017), falla declarando desnaturalizado su contrato y reconociendo su vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral N°728 desde el 04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017, en el cargo de obrero – sereno a pie, ordenando el registro del

demandante en planillas y la entrega de boletas de pago, asimismo ordena que mi representada cumpla con pagar al demandante por concepto de remuneraciones, sin hacer referencia al reconocimiento de los beneficios laborales.

- ii. Respecto al segundo y tercer fundamento de la demanda, es cierto que con la Resolución de Alcaldía N° 476-2010-MDI, se aprueba la Convención Colectiva, para otorgar bonos a favor de los obreros municipales, es decir para los trabajadores con relación laboral, mas no si para los prestadores de servicio por modalidad de locación de servicios regulado por el Código Civil, en el artículo 1764°, señalando que efectivamente el actor no percibe los bonos otorgados por la convención laboral, como el mismo lo señala, porque no estaba en planilla de trabajadores del régimen privado, y tampoco estaba afiliado en el Sindicato SOGLI, sindicato que celebro el Convenio laboral para beneficio de sus agremiados.
- iii. Respecto a los fundamentos cuarto, quinto y sexto, cabe mencionar que no es procedente aprobarse los bonos demandados, pues como se ha señalado, en el periodo demandado el actor no estaba en planillas ni con relación laboral dentro del Decreto Legislativo N° 728, y que solamente le corresponde los beneficios exigibles por el actor a partir de su incorporación a planillas como trabajador obrero del Régimen de la Actividad Privada, ello demuestra también que en el periodo real de la prestación de servicios se hallaba en relación civil por lo cual no le corresponde otorgar los bonos demandados.
- iv. Menciona el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, artículo 1°, artículo 42° y artículo 8°. Así como la Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2018 (Ley N° 30693), el literal e) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057 y artículo 103° de la Constitución Política del Estado.
- v. Añade la Casación Laboral N° 19367-2015-JUNIN, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria; y la Casación Laboral N° 1315-2016Lima.
- vi. Además señala que de la revisión de los medios probatorios adjuntados por el demandante, en referencia a la constancia emitida por el secretario general del SOGLI, hace constar que el demandante es miembro activo y afiliado a la organización sindical mencionada no indicando la fecha de ingreso como afiliado, haciendo la observación a quien expidió la constancia respectiva que es el secretario general del SOGLI, sin embargo el hecho de que exista una emisión de constancia no determina la certeza de una afiliación sindical, ya que para ello, previamente debe de existir relación a la afiliación al SOGLI, *donde figure en el padrón de afiliados el demandante*, así mismo que el Secretario general precise la fecha de afiliación y en merito a que documento se procedió su afiliación. Advirtiéndose que no hay documentos que acredite la afiliación del demandante al SOGLI, razón por la cual se tome en cuenta el artículo 42° del D.S. N° 010-2003-TR – T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en consecuencia, se debe realizar un análisis minuciosos de los medios probatorios presentados tanto por el demandante y por quien ha emitido la constancia de afiliación al SOGLI, viniendo a ser el Secretario General del SOGLI, además solicita se tome en cuenta el artículo 23° de la NLPT, donde indica la carga de la prueba, numeral 23.1, 23.2 y 23.3, por ello solicita se declare infundada su demanda.

5. Como consta del Acta de su propósito obrante de fojas ochenta y cuatro a noventa y tres, así como en la respectiva grabación en audio y video, la Audiencia Única se realizó en el día y hora programada, la cual se ha desarrollado conforme a las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (la cual se frustró por que la emplazada no cuenta con facultades para conciliar declarando su REBELDIA), la enumeración de las pretensiones materia de juicio, contestación de demanda, confrontación de posiciones, hechos no necesitados de actuación probatoria, medios probatorios dejados de lado, hechos que necesitan de actuación probatoria, admisión y actuación de medios probatorios respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria; alegatos finales (conclusiones finales), entre otras. Durante la citada diligencia, el Juez en ejercicio de su rol de conductor y director del proceso, haciendo efectivos los principios de intermediación, oralidad, con miras a viabilizar el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas que estimo pertinentes a las partes asistentes a la indicada actuación procesal y a sus abogados, cuando ello se hizo necesario.
6. Finalmente, luego de oídos los alegatos esbozados por los abogados de ambas partes, se procedió diferir el fallo, procediéndose a emitir el mismo.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

**PRIMERO:** Conforme lo prescribe el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: *“ Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso ”*. En atención a este derecho reconocido a su vez por nuestra Constitución, se garantiza el libre acceso a los Órganos Jurisdiccionales a fin de que a través de un debido proceso los conflictos de intereses y las incertidumbres jurídicas sean resueltos mediante una decisión motivada, definitiva y ejecutable, asimismo de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497: *“ Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. ”* Sin embargo tal derecho *“( ... ) es un concepto abstracto distinto a la relación material discutida en el proceso y, se agota cuando las partes mediante el derecho de acción hacen valer sus pretensiones al incoar la demanda, contestar la misma, y de acuerdo a otras formas procesales para hacerla valer conforme prevé la ley procesal, por tanto el sentido del fallo justo o injusto no depende de esta institución procesal sino de otras categorías sustanciales y procesales que se desenvuelven en el proceso y terminan con la sentencia ”*<sup>1</sup>.

**SEGUNDO.-** En el presente proceso, cabe precisar los **hechos no necesitados de actuación probatoria**, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque no han sido taxativamente negados por la emplazada (en cuyo caso se aplica el segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), según se aprecia del Acta de fecha veintitrés de mayo del año en curso, que obra de folios ochenta y cuatro a noventa y tres, siendo estos aspectos de la Litis los siguientes:

- i) La fecha de ingreso del accionante del 04/04/2015, conforme a lo resuelto en el expediente N° 556-2017.
- ii) El cargo del accionante de sereno a pie.

---

<sup>1</sup> Casación N° 1864-96/ Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16/05/1998. Citado por Alberto Hinostroza Mingues en su obra COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL T.I. 3° Ed. Ideosa; Lima-2010. Pág. 32.

- iii) El vínculo laboral vigente del accionante para con la demandada Municipalidad Distrital.

**TERCERO.-** Asimismo corresponde establecer los **hechos que necesitan de actuación probatoria** como son los que a continuación se detallan:

- I. Determinar si a los demandantes les corresponde percibir los bonos reclamados, por los periodos indicados en su escrito de demanda.
- II. Determinar si la demandada ha efectuado pago de alguno de los bonos demandados y de ser el caso precisar el monto y periodo de dichos pagos.

**Aspectos descritos los cuales serán materia de pronunciamiento en los siguientes considerandos.**

**CUARTO.-** Previamente se debe atender al contenido del artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo el que establece “23.1 *La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales*”.

Análisis del caso en concreto

**QUINTO.-** De modo tal que al referirnos a la pretensión sobre el pago de los **bono por incentivo por productividad 10% al mes; bono por el día de la madre; bono por el día del padre; bono de alimentario trimestral y bono por el día del trabajador;** debemos primero indicar que en principio debe tenerse en cuenta que el demandante R.L.S.M, tiene un proceso laboral signado con el número 00556-2017 en el cual mediante resolución numero 04 (sentencia), se declara fundada en parte su demanda contra la Municipalidad Distrital, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición a su centro de trabajo, pago de remuneración dejadas de percibir del periodo del 01 al 04 de mayo del 2017, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, asignación familiar, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos. Careciendo de objeto el pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario incausado y pago de indemnización por lucro cesante. Se declara desnaturalizado sus contratos de locación de servicios desde el **04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017**, se declara nulo su despido, y en consecuencia se ordena la reposición en el cargo que desempeñaba, y se ordena el registro planillas desde el 04 de abril del 2015 (...), sentencia que se encuentra consentida, además de ello se aprecia una acta de incorporación definitiva de fecha 16 de enero del año 2018, mediante el cual *se incorpora en forma definitiva al demandante como trabajador de la entidad desde el 03 de enero del 2018*.

**SEXTO.-** De modo tal que en atención a lo desarrollado, probado y decidido en el expediente número 00556-2017, se puede establecer que al demandante se le reconoce el vínculo laboral desde el **04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017**, bajo el régimen laboral del Sector Privado, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus normas complementarias. En consecuencia, si está acreditado en autos la existencia del vínculo laboral entre el demandante y la Municipalidad Distrital, pues se ha cumplido con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo previsto en el artículo 4 del

Decreto Supremo 003-97-TR más aún si las relaciones laborales se encuentran regidas por el denominado principio de primacía de la realidad; en virtud del cual el vínculo laboral no se establece por el cumplimiento de formalidades en la celebración de contratos, sino por la concurrencia de los elementos característicos de la relación laboral<sup>2</sup>, conforme al contenido de la sentencia.

**SÉPTIMO:** Siendo así, a efectos de determinar su procedencia, previamente corresponde atender al contenido del artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 10-2003-TR, el que preceptúa la *“Convención Colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”*; considerándose además que los convenios colectivos de trabajo tienen fuerza vinculante conforme al inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>3</sup>, aprobado por el Decreto Supremo 10-2003-TR.

**OCTAVO.-** Ahora bien, el derecho a la negociación colectiva que se materializa a través de la celebración de los convenios colectivos de trabajo, que constituye el mecanismo ideado para la solución pacífica de los conflictos Colectivos de trabajo, es consustancial con el derecho de la asociación sindical, su ejercicio permite cumplir la misión que es propia; representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores en base al diálogo, de la concertación y de los acuerdos.

**NOVENO.-** El Tribunal Constitucional ha precisado por su parte que, *“(…) resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.(…)”, “(…) queda claro que el inicio de una negociación colectiva materializa y hace efectivos otros derechos y objetivos inherentes a los Sindicatos en general, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales”*.

**DÉCIMO.-** De modo tal que teniendo en claro el concepto de **“Convenio Colectivo”** como aquel acuerdo celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores como resultado de unas negociaciones colectivas en materia laboral, se tiene que entre el SOGLI y la entidad demandada, se realizó las negociaciones colectivas, las mismas que fueron plasmadas de las siguientes maneras:

- **Por Resolución de Alcaldía N° 476-2010-MDI**, de fecha 20 de mayo de 2010 se aprueba el Acta de Reunión Paritaria de fecha 06 de mayo del 2010, suscrita por la Comisión Paritaria conformada mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2010-MDI, referente al tratamiento del Pliego Petitorio 2010 presentado por el SOGLI; por el cual se aprueba la

---

<sup>2</sup> Parte Considerativa de la sentencia expedida en el proceso 00103-2013-0-0201-JM-LA-02, considerando sexto. <sup>3</sup> “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable...”



bonificación por el día del trabajador, bono alimentario trimestral, bono por el día de la madre y día del padre, bono por productividad del 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual, asimismo esta resolución en su artículo 2, precisa que los beneficios logrados y que constan en la respectiva acta serán de aplicación desde el mes de mayo del año 2010 en adelante. Fojas 02 a 05.

**DÉCIMO PRIMERO.**- Aunado a ello, se ha de valorar que la demandada y el abogado de la parte demandante, señalan que existen tres sindicatos en su representada, por lo que el SOGLI (sindicato con el cual se realizaron los convenios colectivos, no era el único sindicato en la entidad demandada), por ello debemos tener en consideración la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, que ha establecido un criterio de acuerdo al artículo 42° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR: *“La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, (...)”*<sup>3</sup>; y siendo que lo pretendido por el accionante es que se le otorgue los **bonos por incentivo por productividad 10% al mes; bono por el día de la madre; bono por el día del padre; bono alimentario trimestral; bono por el día del trabajador;** bonos los cuales son derivados de la Negociación Colectiva suscrita por los miembros de la Comisión Paritaria y los representantes del SOGLI, aprobados mediante las Resoluciones de Alcaldía señaladas en el considerando precedente, en el periodo del *04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019*; sin embargo el demandante conforme consta de lo manifestado en audiencia única (01:12:25), **formaliza su sindicalización desde el momento que presento su solicitud de sindicalización esto es desde el 15 de noviembre del año 2016**, y además obra en autos su solicitud de sindicalización de fecha **15 de noviembre del año 2016**, además como bien lo menciona en el secretario general del SOGLI mediante carta N° 004-2019-MDI/SOGLI/FENAOMP, *el demandante es miembro activo de su organización sindical desde el momento que ingreso a trabajar a la MDI (...), Sin embargo para regularizar su situación dentro de la organización sindical y actualizar sus datos en el padrón oficial se requirió presentar la solicitud antes mencionada, de fecha 15 de noviembre del año 2016, siendo desde esa fecha formalmente parte del padrón oficial (parte del sindicato oficialmente);* además al demandante se le pregunta en audiencia única, si en el periodo demandado a laborado ininterrumpidamente, manifestando que no ha tenido ninguna interrupción, y que ha laborado desde el 04 de abril del 2015 hasta la actualidad (01:12:19), y no habiendo contradicho la entidad demandada en ese sentido, se tiene por cierto. De ello se concluye que el demandante se encuentra sindicalizado desde el 15 de noviembre del 2016, al sindicato con el cual se realizó los convenios colectivos, es por ello que desde esa fecha le corresponden los bonos que demanda, además al no tener certeza de que el SOGLI es el único sindicato y mucho menos que afiliaba a la mayoría de trabajadores de la demandada; razones por las cuales en el caso de autos no es de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 de T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que señala *“el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados”*. De igual modo se ha de tener en cuenta que de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la

---

<sup>3</sup> Considerando cuarto de la Cas. Lab. N° 19367-2015- JUNIN.

representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, se ha prorratea, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. **De no haber acuerdo representa únicamente a sus afiliados** (subrayado es nuestro). Asimismo, nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses pretenden defender. Empero es importante precisar que también se ha establecido el “sistema mayor de representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)<sup>4</sup>.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Así también en referencia al 46° del mismo T.U.O que establece que para que el *producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresa y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional*; de la actuación procesal se tiene que no se ha logrado demostrar que el sindicato SOGLI es ***el único sindicato de trabajadores de la entidad demandada y que haya afiliado a la mayoría de trabajadores, existiendo entonces la posibilidad que haya afiliado a la minoría de la totalidad de trabajadores y el resto de ellos no estar afiliado.*** Y siendo que el demandante se afilio al SOGLI oficialmente desde el ***15 de noviembre del 2016***, como se corrobora de su solitud de afiliación, mismo que no ha sido materia de tacha ni observación, debemos tener en consideración que en el ejercicio de su libertad sindical, se afilio al SOGLI, debiendo por ende gozar de los pactos colectivos que realizo el SOGLI desde ese momento.

**DÉCIMO TERCERO:** Por otro lado debemos manifestar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha señalado que cuando un convenio colectivo se extienda a los trabajadores no sindicalizados ello no vulnera el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa; también ha referido “(...) *que si ningún sindicato representa a más de 50% de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los trabajadores de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros*”(resaltado agregado) “(...) de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores las organizaciones minoritarias, pueden negociar conjuntamente un convenio colectivo, aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuando menos, concluir un convenio colectivo ***en nombre de sus afiliados***”(resaltado agregado). De ello podemos concluir que ***cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización***

---

<sup>4</sup> Considerando décimo séptimo de la Cas. Lab. N° 12885-2014-CALLAO

*sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato*". Siendo así se considera la aplicación de dichos convenios colectivos al demandante, desde el 15 de noviembre del 2016 hasta el 31 de marzo del año 2019 (porque no hay ninguna interrupción en su periodo laboral y además al habersele reconocido desde el 04 de abril del año 2015 tener una relación laboral con la demandada, bajo el régimen privado, y haberse ordenado que desde esa fecha se registre en planilla, se entiende que desde esa fecha en adelante se encuentra sujeta al D.L. N° 728), correspondiéndole al demandante percibir los bonos que demanda en el periodo señalado.

**DÉCIMO CUARTO.** - Máxime, se ha de considerar lo preceptuado en el inciso 2 del artículo 2 de nuestra Constitución Política al establecer *"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"*; así como lo establecido en el artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales *"Protocolo de San Salvador"*, en cual se refiere a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, en el sentido de que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular, una remuneración que asegure a todos los trabajadores, como mínimo, condiciones de subsistencia digna y decorosa, para ellos y sus familias, y un salario equitativo e igual por trabajo igual sin ninguna distinción; lo que significa que las personas situadas en idénticas condiciones, están en un plano de equivalencia, lo que involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, en la que no se puede establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra o en circunstancias iguales; lo contrario sería una arbitrariedad y desigualdad ante la ley.

**DÉCIMO QUINTO.**- Por otro lado debemos manifestar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha señalado que cuando un convenio colectivo se extiende a los trabajadores no sindicalizados ello no vulnera el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa; también ha referido *"(...) que si ningún sindicato representa a más de 50% de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los trabajadores de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros"*(resaltado agregado) *"(...) de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores las organizaciones minoritarias, pueden negociar conjuntamente un convenio colectivo, aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuando menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados"*(resaltado agregado). De ello podemos concluir que *cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato*"

**DÉCIMO SEXTO:** Así todo lo señalado en el considerando precedente y conforme a lo prescrito por el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: que prescribe: ***“las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y se pronuncia sentencia”***, por lo que habiéndose procedido a realizar una serie de interrogantes sobre determinados aspectos sustanciales del proceso, las cuales se han registrado en la grabación de audio y video de la Audiencia Única, (dejando en claro que no existe ninguna disposición normativa que compela al Asistente de Audiencia o al Juez a consignar expresa y puntual de todas y cada una de las preguntas y respuestas que se profieren en dicha diligencia); por lo que estando a lo antes señalado y teniendo en cuenta los derechos reclamados por el actor; debe procederse a establecer los conceptos a los cuales tiene derecho así como los montos de los mismos; en el periodo señalado precedentemente; conforme al siguiente detalle:

- A. Bono Incentivo por productividad ascendente al 10%.-** Del sueldo mínimo; establecido en la última parte del acta (convenio colectivo) *“Plus por producción del 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual”*. En tal virtud, teniendo en consideración las remuneraciones mínimas vitales desde ***el quince de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve***, le corresponde al actor la suma ascendente a **CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 08/100 SOLES (S/ 4,291.08)**, conforme al cuadro que se detalla:

**Del 15/11/2016 al  
31/03/2019**

Periodo		R.M.V.	Norma	Tiempo	Bono por Incentivo de Productividad 10%	Sub Total
De	a					
15 Nov. 2016	31 Mar. 2018	850.00	D.S. N° 005-2016-TR	16M 17D	144.50	2,393.88
01 Abr. 2018	31 Mar. 2019	930.00	D.S. N° 004-2018-TR	12M	158.10	1,897.20
					<b>TOTAL</b>	<b>4,291.08</b>

- B. Bono Alimentario Trimestral:** se estableció en el acta de acuerdo paritario, aprobado mediante Resolución N° 476-2010-MDI de fecha 20 de mayo del 2010, en la suma de trescientos con 00/100 soles en forma trimestral (S/. 300.00) correspondiéndole la suma ascendente a **DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON 67/100 SOLES (S/ 2,856.67)**; del periodo comprendido desde ***el quince de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve***, conforme al cuadro que se detalla:

**Del 15/11/2016 al 31/03/2019**

<b>Periodo</b>	<b>Tiempo Efectivo</b>	<b>Bono Trimestral</b>	<b>Sub Total</b>
15/11/16 - 31/12/16	01M 17D	300.00	156.67
01/01/17 - 31/03/17	03M	300.00	300.00
01/04/17 - 30/06/17	03M	300.00	300.00
01/07/17 - 30/09/17	03M	300.00	300.00
01/10/17 - 31/12/17	03M	300.00	300.00
01/01/18 - 31/03/18	03M	300.00	300.00
01/04/18 - 30/06/18	03M	300.00	300.00
01/07/18 - 30/09/18	03M	300.00	300.00
01/10/18 - 31/12/18	03M	300.00	300.00
01/01/19 - 31/03/19	03M	300.00	300.00
		<b>TOTAL</b>	<b>2,856.67</b>

- C. Bono por el día del Trabajador:** se estableció en la suma de doscientos con 00/100 soles (S/. 200.00) por el día del trabajador municipal, según acta de acuerdo paritario, aprobado mediante Resolución N° 476-2010-MDI, de fecha 20 de mayo del 2010, considerándose que el día del trabajador municipal es el cinco de noviembre de cada año, en ese contexto le corresponde la suma ascendente a **CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/ 400.00)**; en el periodo desde el *quinze de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve*, conforme al cuadro que se detalla, apreciándose que, en el periodo del año 2016, no se liquida

porque, el día del trabajador es el 05 de noviembre de cada año y siendo que su periodo de liquidación es desde el 15 de noviembre del 2016, ya había pasado el día del trabajador municipal, por ende no se considera el periodo del año 2016.

Del 15/11/2016 al 31/03/2019

Periodo	Monto
2017	200.00
2018	200.00
<b>TOTAL</b>	<b>400.00</b>

**D. Bono por el día del Padre:** Si bien es cierto este bono es pagado de forma indistinta a todo el personal, este es asignado en junio de cada año; y en el periodo del *quinze de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve*, le corresponde la suma ascendente a **CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/400.00)**, conforme al cuadro que se detalla, de ello se aprecia que el periodo del año 2016, no se liquida este beneficio porque el día del padre es en junio de cada año y siendo que su periodo de liquidación es desde el 15 de noviembre del 2016, ya había pasado el día del padre, por ende no se considera el periodo del año 2016.

Del 15/11/2016 al 31/03/2019

AÑO	MONTO
2017	200.00
2018	200.00
<b>TOTAL</b>	<b>400.00</b>

**E. Bono por el día Madre.-** Si bien es cierto este bono es pagado de forma indistinta a todo el personal, este es asignado en mayo de cada año; y en el periodo del *quinze de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve*, le corresponde la suma ascendente a **CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/400.00)**, conforme al cuadro que se detalla, de ello se aprecia que el periodo del año 2016, no se liquida este beneficio porque el día de la madre es en mayo de cada año y siendo que su periodo de liquidación es desde el 15 de noviembre del 2016, ya había pasado el día de la madre, por ende no se considera el periodo del año 2016.

Del 15/12/2016 al 31/03/2019

<b>AÑO</b>	<b>MONTO</b>
2017	200.00
2018	200.00
<b>TOTAL</b>	<b>400.00</b>

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Estando a lo determinado precedentemente, y teniendo en cuenta que la demandada no ha acreditado haber cumplido con la obligación de pago de estos bonos, sin embargo se reconoció la existencia de la fuente normativa (Convenio Colectivo del año dos mil diez) de la cual dimana dichos beneficios a favor de los trabajadores que realizan sus labores como obreros de Limpieza Pública y de Parques y Jardines de la Municipalidad demandada; no apreciándose ningún pago por concepto de Bono por incentivo por productividad 10% al mes, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día de la madre, bono por el día del padre; no habiéndose constatado la presencia de una motivación objetiva que fundamente la decisión omisiva de la demanda en torno al pago de los bonos reclamados; por lo tanto, debe procederse al amparo de la pretensión de pago (vigente en cada época), como se ha determinado en los considerandos precedentes.

**DÉCIMO OCTAVO.-** El monto total determinado en la presente sentencia es ascendente a la suma de **OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 75/100 SOLES (S/. 8,347.75)**, disgregados de la siguiente manera: S/ 4,291.08 por bono incentivo por productividad ascendente al 10%; S/ 2,856.67 bono alimentario trimestral, S/ 400.00 bono por el día del trabajador, S/ 400.00 bono por el día del padre, S/ 400.00 bono por el día de la madre. A tal suma se habrán de adicionar los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DÉCIMO OCTAVO.-** Respecto al pago de costos, teniendo en cuenta que la demandada ha resultado vencida, sin embargo el artículo 413° del Código Procesal Civil, dispone que se encuentran exentas de la condena de costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los Gobiernos Regionales y Locales, en ese sentido, la demandada se encuentra exenta del pago de costas y costos; sin perjuicio de ello, si bien es cierto la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, dicha condena debe encontrarse debidamente fundamentada; por lo que en el caso de autos no se ha advertido fundamento razonable y suficiente en el accionar de la demandada para establecer dicha condena, por lo que no se procede a establecer el mismo y declarando INFUNDADA su demanda en referencia a este extremo.

**DÉCIMO NOVENO.-** Los argumentos que proceden otorgan una respuesta jurisdiccional debida y suficiente frente a las postulaciones esbozadas en autos. Asimismo, dejamos constancia que la presente sentencia ha sido expedida conforme a lo actuado y al mérito de los medios probatorios obrantes en autos, con plena observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Siendo necesario mencionar que se ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad de las pruebas insertas en el presente expediente,

de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por las partes en el transcurso de la Audiencia Única; empero, merced a lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, sólo se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial.

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por estas consideraciones y al amparo de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación:

#### **FALLO:**

- 1) DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, sobre **pago de beneficios laborales** ; por tanto: **ORDENÓ** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante la suma ascendente a **OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 75/100 SOLES (S/ 8,347.75)**, desgregados de la siguiente manera: S/ 4,291.08 por bono incentivo por productividad ascendente al 10%; S/ 2,856.67 bono alimentario trimestral, S/ 400.00 bono por el día del trabajador, S/ 400.00 bono por el día del padre, S/ 400.00 bono por el día de la madre.
- 2)** Ordenar el pago de los intereses legales, que serán liquidados en ejecución de sentencia.
- 3) INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre, bono por el día de la madre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. Y en el extremo de los costos del proceso interpuesto por don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley. **NOTIFÍQUESE.-**



EXPEDIENTE : 00170-2019-0-0201-JP-LA-01  
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION  
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS  
JUEZ : T.Q.A.O  
ESPECIALISTA : D.R.C.E  
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL.  
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL.  
DEMANDANTE : R.M.R.L

## **SENTENCIA DE VISTA**

### **RESOLUCIÓN N° 07**

Huaraz, uno de julio

Del dos mil diecinueve. –

**AUTOS Y VISTOS:** Puestos los autos en Despacho para resolver la apelación concedida al Procurador Público Municipal, contra la sentencia expedida por el Juez del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz contenida en la Resolución N° tres, de fecha veintitrés de mayo del dos mil diecinueve, que resuelve: **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta don **S.M.R.** Lcontra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, sobre **pago de beneficios laborales. INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre, bono por el día de la madre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. Y en el extremo de los costos del proceso interpuesto por don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**. Se dispone dejar los autos en despacho a fin de emitir la resolución correspondiente.

### **II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

**La parte demandada**, a través de su procurador publico F.A.V, a través de su escrito de apelación de fojas 110 a 116, alega básicamente lo siguiente:

1. Que, No resulta procedente aprobarse los bonos demandados, pues, como se ha fundamentado, en el periodo demandado el actor no estaba en planillas ni con relación laboral dentro del Decreto Legislativo N° 728 y que solamente le corresponde los beneficios exigibles por el actor a partir de

su incorporación a planillas como trabajador obrero del Régimen de la Actividad Privada, ello demuestra también que en el periodo real de la prestación del servicio se hallaba con relación civil por lo cual no le corresponde otorgar los bonos demandados.

2. Que, No se ha hecho un análisis minucioso respecto al Decreto Supremo N° 010-2003-TR- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo
3. Que, se hace mención a que el SOGLI es el grupo mayoritario, si es así tiene que demostrar ello, sin embargo de la revisión de los actuados no hay medio probatorio que demuestre lo referido.
4. Que, se ha incurrido en error en cuanto al reconocimiento del bono por el día de la madre por el periodo 15 de diciembre del 2016 hasta el 31 de marzo del 2019, en la suma de S/400.00 soles, por cuanto este beneficio le corresponde exclusivamente a las trabajadoras obreras que son madres y que están bajo el Régimen de la Actividad Privada, en el presente caso dicho reconocimiento carece de sustento para que se le otorgue tal beneficio.

### **III.- ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS:**

**PRIMERO.-** De conformidad a lo preceptuado en el artículo 364º del Código Procesal Civil: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”*; en este mismo contexto, se debe tener en cuenta el artículo 370º, in fine del mismo cuerpo legal, aplicable supletoriamente – que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*- que establece que 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 los extremos de la resolución impugnada que contiene el escrito de impugnación que describen los agravios expuestos, por ende se entiende que no se puede entrar a reexaminar las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

**SEGUNDO.-** En la Declaración de 1998 sobre los principios y Derechos Fundamentales – convenio N° 87-OIT se señala: *“La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectiva del derecho de negociación colectiva son importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos orientados a la libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación”* Bajo ese contexto tenemos que la negociación Colectiva permite la solución jurídica de los conflictos colectivos de trabajo, siendo por ello deber del Estado fomentarlos a fin de asegurar a las personas el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El derecho a la negociación colectiva se materializa a través de la celebración de los convenios colectivos de trabajo, que constituye el mecanismo ideado para la solución pacífica de los conflictos Colectivos de trabajo, es consustancial con el derecho de la asociación sindical, su ejercicio permite cumplir la misión que es propia: representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores en base al dialogo, de la concertación y de los acuerdos.

**TERCERO.-** El artículo 28° de la Constitución política del Perú, dispone que el Estado, reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación Colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Por otro lado, de acuerdo a los Convenios de la Organización internacional del Trabajo (OIT Nos. 98 y 151, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

**CUARTO.-** En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite poner en evidencia que la actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

**QUINTO.-** Que, conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”.

**SEXTO.-** Revisados los actuados se puede determinar que: Los agravios deducidos por el impugnante, están orientados a cuestionar la adecuada y suficiente motivación, en la concesión del pago de beneficios sociales como: bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día trabajador, bono por el día del padre y de la madre. Sin costos y sin costas; siendo ello así corresponde en pronunciarnos respecto a aquellos:

Con respecto al primer, segundo, tercer y cuarto agravio; se debe de establecer dos puntos importantes, **primero:** determinar si el SOGLI es o fue el sindicato mayoritario de obreros en el periodo demandado y **segundo:** determinar si las negociación colectivas celebrada entre la Municipalidad Distrital y el SOGLI son delimitadoras en otorgar dichos beneficios sindicales:

1. Que, en principio debe tenerse en cuenta que el demandante R.L.S.M, tiene un proceso laboral signado con el número 00556-2017 en el cual mediante resolución numero 04 (sentencia), se declara fundada en parte su demanda contra la Municipalidad Distrital, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento

del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición a su centro de trabajo, pago de remuneración dejadas de percibir del periodo del 01 al 04 de mayo del 2017, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, asignación familiar, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos. Careciendo de objeto el pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario incausado y pago de indemnización por lucro cesante. Se declara desnaturalizado sus contratos de locación de servicios desde el 04 de abril del 2015 al 30 de setiembre del 2016 y se reconoce su vínculo laboral desde el **04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017**, se declara nulo su despido, y en consecuencia se ordena la reposición en el cargo que desempeñaba, y se ordena el registro planillas desde el 04 de abril del 2015 (...), sentencia que se encuentra consentida, además de ello se aprecia una acta de incorporación definitiva de fecha 16 de enero del año 2018, mediante el cual *se incorpora en forma definitiva al demandante como trabajador de la entidad desde el 03 de enero del 2018*, bajo el régimen laboral del Sector Privado, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus normas complementarias.

2. De las pruebas aportadas por las partes procesales, se ha podido establecer que los **convenios colectivos**, cuya aplicación reclama el accionante fueron celebrados entre el SOGLI con la demandada Municipalidad, las cuales fueron celebradas mediante Resolución de Alcaldía N° 476-2010MDI, de fecha 20 de mayo de 2010 se aprueba el Acta de Reunión Paritaria de fecha 06 de mayo del 2010, suscrita por la Comisión Paritaria conformada mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2010-MDI, referente al tratamiento del Pliego Petitorio 2010 presentado

por el SOGLI; por el cual se aprueba la bonificación por el día del trabajador, bono alimentario trimestral, bono por el día de la madre y día del padre, bono por productividad del 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual, asimismo esta resolución en su artículo 2, precisa que los beneficios logrados y que constan en la respectiva acta serán de aplicación desde el mes de mayo del año 2010 en adelante (Fojas 02 a 05).

3. Que, De las pruebas aportadas tanto por la demandada y el abogado de la parte demandante, señalan que existen tres sindicatos en su representada, por lo que el SOGLI (sindicato con el cual se realizaron los convenios colectivos, no era el único sindicato en la entidad demandada), por ello debemos tener en consideración la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, que ha establecido un criterio de acuerdo al artículo 42° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR: ***“La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas***

***pactantes de la convención colectiva, (...)***<sup>5</sup>; y siendo que lo pretendido por el accionante es que se le otorgue los ***bonos por incentivo por productividad 10% al mes; bono por el día de la madre; bono por el día del padre; bono alimentario trimestral; bono por el día del trabajador***; bonos los cuales son derivados de la Negociación

Colectiva suscrita por los miembros de la Comisión Paritaria y los representantes del SOGLI, aprobados mediante las Resoluciones de Alcaldía señaladas en el considerando precedente, en el periodo del *04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019*; sin embargo el demandante conforme consta de lo manifestado en audiencia única (01:12:25 minutos), ***formalizo su sindicalización desde el momento que presento su solicitud de sindicalización esto es desde el 15 de noviembre del año 2016***, y además obra en autos su solicitud de sindicalización de fecha ***15 de noviembre del año 2016***, además como bien lo menciona en el secretario general del SOGLI mediante carta N° 004-2019-

MDI/SOGLI/FENAOMP, *el demandante es miembro activo de su organización sindical desde el momento que ingreso a trabajar a la MDI (...), Sin embargo para regularizar su situación dentro de la organización sindical y actualizar sus datos en el padrón oficial se requirió presentar la solicitud antes mencionada, de fecha 15 de noviembre del año 2016, siendo desde esa fecha formalmente parte del padrón oficial (parte del sindicato oficialmente)*; además al demandante se le pregunta en audiencia única, si en el periodo demandado a laborado ininterrumpidamente, manifestando que no ha tenido ninguna interrupción, y que ha laborado desde el 04 de abril del 2015 hasta la actualidad (01:12:19), y no habiendo contradicho la entidad demandada en ese sentido, se tiene por cierto. De ello se concluye que el demandante se encuentra sindicalizado desde el 15 de noviembre del 2016, al sindicato con el cual se realizó los convenios colectivos, es por ello que desde esa fecha le corresponden los bonos que demanda, además al no tener certeza de que el SOGLI es el único sindicato y mucho menos que afiliaba a la mayoría de trabajadores de la demandada; razones por las cuales en el caso de autos no es de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 de T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que señala *“el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados”*. De igual modo se ha de tener en cuenta que de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinaran la forma en que ejercerán esa representación, se ha prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. **De no haber acuerdo representa únicamente a sus afiliados** (subrayado es nuestro). Asimismo nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses pretenden defender. Empero es importante precisar que también se ha establecido el “sistema mayor de representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores,

---

<sup>5</sup> Considerando cuarto de la Cas. Lab. N° 19367-2015- JUNIN.

incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)<sup>6</sup>.

4. Que, en referencia al 46° del mismo T.U.O que establece que para que el *producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresa y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional*; de la actuación procesal se tiene que no se ha logrado demostrar que el sindicato SOGLI es **el único sindicato de trabajadores de la entidad demandada y que haya afiliado a la mayoría de trabajadores, existiendo entonces la posibilidad que haya afiliado a la minoría de la totalidad de trabajadores y el resto de ellos no estar afiliado**. Y siendo que el demandante se afilio al SOGLI oficialmente desde el **15 de noviembre del 2016**, como se corrobora de su solitud de afiliación, en el ejercicio de su libertad sindical, debiendo por ende gozar de los pactos colectivos que realizo el SOGLI desde ese momento.
5. De igual modo se ha de tener en cuenta que de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores, los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinaran la forma en que ejercerán esa representación, se ha prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo representa únicamente a sus afiliados.
6. Es importante precisar que también se ha establecido el “sistema mayor de representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)<sup>7</sup>. Siendo así y al no existir certeza de que el SOGLI sea el mayoritario, debido a que no existe medio probatorio alguno que acredite fehacientemente que este sindicato represente a la mayoría de trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital, y habiéndose el demandante sindicalizado oficialmente desde el **15 de noviembre del 2016** al SOGLI y no acreditar haber estado afiliado a este sindicato en el periodo demandado, es por ello que se tendrá en consideración lo aportado por la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, en la CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015 JUNÍN, que establece en su sexto considerando: “...**que los incrementos económicos derivados por convenios colectivos, corresponden sólo a los trabajadores sindicalizados; por ende, el actor no tiene derecho a los mismos, al no haber pertenecido a la organización sindical que celebró los convenios colectivos...**”. Del documento (carta de

---

<sup>6</sup> Considerando décimo séptimo de la Cas. Lab. N° 12885-2014-CALLAO

<sup>7</sup> Considerando décimo séptimo de la Cas. Lab. N° 12885-2014-CALLAO

fojas 82) presentado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, se desprende que desde el **15 de noviembre del 2016** el recurrente se ha incorpora al SOGLI; por lo que en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre, bono por el día de la madre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. no le corresponderían en este periodo los bonos que reclama el accionante.

**SÉPTIMO.-** Respecto a los agravios de la parte demandada, Municipalidad Distrital, mediante sentencia del expediente 556-2017-LA, se declaró que el demandante estuvo con vínculo laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada del 04 de abril del 2015 al 04 de mayo del 2017, sentencia que tiene la calidad de cosa juzgada y no puede ser desconocida por la demandada más aún si en dicho expediente ejerció su derecho de defensa, y dicho reconocimiento tampoco puede ser desvirtuado por el acta de incorporación de fecha 03 de enero del 2018 (fojas 39); asimismo, cabe aclarar que el derecho a la libertad sindical protegido por la constitución tiene su desarrollo legal en el artículo 3 de la Ley de relaciones Colectivas del trabajo que establece: *“La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo.”*, en esa medida la libertad sindical se manifiesta, entre otras formas, por la voluntad del trabajador de integrarse a una organización sindical sin que pueda impedírsele el empleador, por tanto el empleador no puede limitar este derecho indicando al sindicato quiénes pueden integrar la organización sindical y quiénes no. De otro lado, respecto al agravio referido a que al demandante no le corresponde el bono por día de la madre, ya que este es reconocido solo a las trabajadoras; conforme se verifica del acta de instalación de comisión paritaria de la Municipalidad Distrital, de fojas 02 a 05, en el punto décimo se pacta otorgar un incentivo de S/ 200.00 por el día de la madre y del padre, para homenajear a los servidores, de ello se puede concluir se paga este concepto por homenaje al trabajador de su condición de madre o de padre; considerando al demandante le asisten los beneficios por convenios colectivos, del 15 de noviembre del 2016 al 31 de marzo del 2019, y el demandante acredita ser padre pues de la boleta de pago de fojas 42 y 43 se le paga el concepto de asignación familiar, le corresponde el pago del incentivo por día del padre no habiendo la demandada acreditado el pago, no siendo amparable en lo referido por el día de la madre, por lo que este extremo de la demandada deberá ser revocado, declarando infundada el pago por concepto de bono por día de la madre.

**OCTAVO.-** Cabe señalar que en el presente proceso se cambia el criterio sostenido anteriormente en procesos similares donde se otorgaba dichos bonos a trabajadores no sindicalizados, cambio de criterio que se encuentra debidamente motivado y es concordante con lo establecido en el artículo 22 de la LOPJ.

#### **IV. DECISIÓN:**

Por las consideraciones anotadas precedentemente;

#### **SE RESUELVE:**

1. **CONFIRMAR** la Resolución N° tres, de fecha veintitrés de mayo del dos mil diecinueve, que resuelve: DECLARAR **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, sobre **pago de beneficios laborales**.

**INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. Y en el extremo de los costos del proceso interpuesto por don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**.

2. **REVOCAR** la sentencia venida en grado en el extremo que declara fundada la demandada sobre pago de bono por día de la madre, y **REFORMÁNDOLA**, se declara infundada la demandada en el extremo de pago de bono por el día de la madre.

3. **SE ORDENÓ** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante la suma ascendente a **SIETE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 75/100**

**SOLES (S/ 7,947.75)**, disgregados de la siguiente manera: S/ 4,291.08 por bono incentivo por productividad ascendente al 10%; S/ 2,856.67 bono alimentario trimestral, S/ 400.00 bono por el día del trabajador, S/ 400.00 bono por el día del padre. Con lo demás que contiene.

4. **Notifíquese** y devuélvase oportunamente con la debida nota de atención.



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos - GUÍA DE OBSERVACIÓN

objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Proceso laboral pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01	Se observa que los plazos establecidos en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01 se cumplieron con los plazos establecidos.	<i>Los autos y sentencias emitidos en el proceso laboral se hizo uso de un lenguaje sencillo, claro y coherente el cual se puede evidenciar una comprensión del mensaje que este quiere dar en las resoluciones emitidas.</i>	En el proceso laboral que fue estudiado se aplicaron los siguientes principios: Oralidad, Concentración, Inmediación, Economía Procesal y celeridad y por último el principio de doble instancia todos estos se encuentran previstos en la Nueva Ley Procesal Laboral.	Se observa que el Juez valoro y admitió los siguientes medios probatorios: la resolución de alcaldía N° 476-MDI sobre negociación colectiva es la que da origen a los beneficios demandado y boletas de pagos de haberes de los meses de febrero, diciembre 2018, enero. Febrero 2019 y por ultimo afiliación al (SOGLI) que es el sindicato de trabajadores de la entidad demandada	De la observación de los resultados podemos determinar que el Juez hace el correcto uso del derecho en cada uno de las etapas procesales ya que este cuenta con una mejor comprensión y conocimiento del derecho, y para el proceso

### **Anexo 3: Declaración de compromiso ético**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de bonos incentivo por productividad, alimentario, por el día del padre y por el día del trabajador, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial del Ancash – Perú – 2019, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, el autor Rafael Pascual Tuya Rondan 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, 30 mayo del 2021.



**Rafael Pascual Tuya Rondan**

**DNI N° 47239589**

# BONOS\_INCENTIVOS\_PROCESO\_TUYA\_RONDAN\_RAFAEL\_...

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

6%

★ doku.pub

Fuente de Internet

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo