



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS  
BENEFICIOS ECONÓMICOS EN EL EXPEDIENTE N° 00049-  
2014-0-0501-JR-LA-01 DEL JUZGADO CIVIL TRANSITORIO  
DE HUAMANGA DEL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO,  
2019.**

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

**AUTOR**

**FANO BUITRON DAVID BENIGNO  
ORCID: 0000-0001-6896-9721**

**ASESOR**

**ARTURO DUEÑAZ VALLEJO  
ORCID: 0000-0002-3016-8467**

**AYACUCHO – PERÚ  
2021**

## **2 EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Fano Buitrón, David Benigno

ORCID: 0000-0001-6896-9721

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

### **ASESOR**

DUEÑAS VALLEJO, Arturo

ORCID: 0000-0002-3016-8467

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

### **JURADOS**

#### **MARTINEZ QUISPE CRUYFF IHER**

ORCID ID: 0000-0002-7058-617X

#### **ROJAS ARAUJO RICHARD**

ORCID ID: 0000-0001-9682-6314

#### **VEGA MENDOZA WIBER JOSSEF**

ORCID ID: 0000-0002-7173-9553

**3 JURADO EVALUADOR**

---

**MARTINEZ QUISPE CRUYFF IHER**

Presidente

---

**ROJAS ARAUJO RICHARD**

Miembro

---

**VEGA MENDOZA WIBER JOSSEF**

Miembro

## **4 AGRADECIMIENTO**

En primer lugar y sobre todas las cosas a Dios  
quien guía mis pasos, por darme salud, por guiarme  
por el camino del bien y fortalecer mi fe en los momentos difíciles.

A mis padres quienes me apoyan e incentivan  
a seguir con mis propósitos de mis estudios  
en la carrera de Derecho

A mis docentes de la Universidad  
Católica los Ángeles de Chimbote  
quienes me inculcan valores y enseñanzas  
para mi formación como profesional en el campo  
del Derecho.

## **DEDICATORIA**

A mis padres y familia, quienes son  
la razón de mi existencia.

A nuestro divino señor, quien nos  
guía en todo momento por el camino  
del bien.

A mis docentes de la ULADECH  
por sus enseñanzas y valores día a día  
en el fortalecimiento de mis conocimientos  
en el campo del Derecho.

## 5 RESUMEN

En la presente investigación, se planteó el enunciado ¿cuáles con las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019?; El objetivo general fue determinar las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos cuyos objetivos específicos es identificar y describir las características del proceso, en los parámetros del debido proceso y la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva. El diseño de la investigación fue de la no experimental, transeccional o transversal, que comprende: a) Búsqueda de antecedentes y elaboración de marco conceptual: b) Diseño de instrumento: c) Aplicación del instrumento del análisis. La población estuvo compuesta por todos los procesos sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Distrito judicial de Ayacucho. La muestra y variable fue determinada por el expediente en estudio. Para el recojo de datos se aplicó la técnica de la Observación. Asimismo, el tipo de investigación fue básica, pura o fundamental, en un nivel descriptivo, enfoque cualitativo. Por lo que, se aplicó la matriz de consistencia, en donde incluye el planteamiento del problema, los objetivos, la variable y la metodología, aplicando los lineamientos éticos como la objetividad, la honestidad, el respeto y el compromiso respectivamente. De los resultados de las variables de las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, observando los plazos y procedimientos en la primera etapa y la segunda etapa o juicio oral, se tuvo las

conclusiones del cumplimiento de las garantías tutelares jurisdiccionales efectivas, y el cumplimiento del debido proceso en cuanto a los plazos legales.

**Palabras clave:** Caracterización, Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos.

## **ABSTRACT**

In the present investigation the statement was raised, what are the characteristics of the process on Payment of Social Benefits and / or Indemnification or Other Economic Benefits in File No. 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 of the Civil Court Transitory of Huamanga of the Judicial District of Ayacucho, 2019 ?; The general objective was to determine the characteristics of the process on Payment of Social Benefits and / or Indemnification or Other Economic Benefits whose specific objectives are to identify and describe the characteristics of the process, in the parameters of due process and the guarantee of effective jurisdictional protection

The research design was non-experimental, transectional or cross-sectional, which includes: a) Background search and conceptual framework development: b) Instrument design: c) Application of the analysis instrument. The population was made up of all the processes on Payment of Social Benefits and / or Compensation or Other Economic Benefits in the judicial District of Ayacucho. The sample and variable was determined by the record under study. For data collection, the Observation technique was applied. Likewise, the type of research was basic, pure or fundamental, at a descriptive level, qualitative approach. Therefore, the consistency matrix was applied, which includes the statement of the problem, the objectives, the variable and the methodology., applying ethical guidelines such as objectivity, honesty, respect and commitment respectively. From the results of the variables of the characteristics of the process on Payment of Social Benefits and / or Indemnification or Other Economic Benefits, observing the terms and procedures in the first stage and the second stage or oral trial, the conclusions were reached of the fulfillment of the effective jurisdictional protection guarantees, and the fulfillment of the due process regarding the legal deadlines.

**Keywords:** Characterization, Payment of Social Benefits and/or Compensation or Other Economic Benefits.

## 6 CONTENIDO

2 EQUIPO DE TRABAJO .....	2
3 JURADO EVALUADOR.....	3
4 AGRADECIMIENTO .....	4
DEDICATORIA .....	5
5 RESUMEN .....	6
6 CONTENIDO .....	9
7. Índice de cuadros .....	12
<b>I INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
II. Revisión de la literatura .....	15
2.1 Antecedentes .....	15
2.2. Bases Teóricas de la investigación .....	19
2.2.1. Bases Teóricas Sustantivas .....	19
2.2.1.1 Marco Legal.....	19
2.2.1.2 Proceso laboral. ....	21
2.2.1.3 Flexibilidad laboral.....	21
2.2.1.4 Normas socio laborales.....	22
2.2.1.5 Infracciones laborales .....	22
2.2.1.5.1 Liquidación de beneficios sociales .....	22
2.2.1.5.2 Cheque Boucher No negociable .....	23
2.2.1.5.3 Acumulación de capital .....	23
2.2.1.5.4 Población Económica Activa - PEA.....	23
2.2.1.5.5 Banca electrónica.....	23
2.2.1.6 Contrato de trabajo.....	24
2.2.1.7 Elemento de la relación laboral .....	25
2.2.1.8 partes del contrato de trabajo .....	26
2.2.1.8.1 El trabajador.....	26
2.2.1.8.2 El empleador .....	26
2.2.1.9 Clases de trabajo .....	27
2.2.1.9.1 Contrato indefinido .....	27

2.2.1.9.2 Contrato a plazo fijo .....	27
2.2.1.9.3 Contrato a tiempo parcial.....	27
2.2.1.9.4 Extinción del contrato de trabajo.....	28
2.2.1.9.5 La labor de Recursos Humanos.....	29
2.2.1.10 Bonificaciones Sociales .....	30
2.2.1.11 Beneficios sociales para realizar por incumplimiento .....	31
2.2.1.12 Compensaciones .....	31
2.2.1.12.1 La Compensación por Tiempo de Servicios .....	32
2.2.1.12.2 La Gratificación Legal .....	33
2.2.1.12.3 Las Vacaciones.....	34
2.2.1.12.4 Remuneraciones.....	35
2.2.1.12.5 Conceptos Remunerativos.....	35
2.2.1.13 Proceso laboral.....	35
2.2.1.14 Los Sujetos del proceso .....	36
2.2.1.14.1 El Juez.....	36
2.2.1.14.2 El demandante: .....	37
2.2.1.14.3 El demandado: .....	37
2.2.1.15 La demanda.....	37
2.2.1.16 La contestación de la demanda .....	38
2.2.1.17 La Prueba .....	39
2.2.1.18 Los medios probatorios típicos .....	40
2.2.1.19 Medios probatorios atípicos.....	40
2.2.2. Bases Teóricas Procesales.....	41
2.2.2.1 Principios de proceso laboral.....	41
2.2.2.2 Principios de intermediación.....	41
2.2.2.3 Principio de oralidad .....	42
2.2.2.4 Principio de concentración.....	42
2.2.2.5 Principio de Celeridad Procesal .....	43
2.2.2.6 Principio de Veracidad.....	44
2.2.2.7 Principio de Economía procesal .....	44
2.2.2.8 Principio de Gratuidad.....	45
2.2.2.9 Principios Constitucionales aplicables en la función jurisdiccional.....	46

2.2.2.10 Fundamentos Básicos de los Procedimiento del Proceso Civil .....	46
2.2.2.10.1 Proceso Civil.....	46
2.2.2.10.2 Proceso Ordinario .....	47
2.2.2.11 la Acción .....	48
2.2.2.12 Materialización de la Acción .....	48
2.2.2.13 Alcance Normativo .....	49
2.2.2.14 La jurisdicción .....	49
2.2.2.15 La jurisdicción en materia laboral .....	50
2.2.2.16 Elementos de la jurisdicción .....	51
2.2.2.17 La competencia .....	52
2.2.2.18 Alcance normativo de la competencia .....	53
2.2.2.19 La pretensión.....	53
2.2.2.2 La regulación. ....	54
2.2.2.21 Fundamentos del Proceso Laboral .....	55
2.2.2.22 El proceso .....	55
2.2.2.23 El debido proceso.....	55
2.2.2.24 Proceso Laboral .....	56
III HIPÓTESIS .....	57
IV. METODOLOGÍA.....	58
4.1. Diseño de la investigación .....	58
4.2. Universo y muestra .....	59
4.2.1. Población .....	59
4.2.2. La Muestra .....	59
4.3. Definición y operacionalización de variable .....	60
4.3.1 Variable.....	60
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	61
4.5 Plan de análisis.....	62
4.6 Matriz de consistencia.....	64
4.7. Principios Éticos .....	66
V. Resultados .....	67
5.1. Resultados.....	67
5.2. ANALISIS DE RESULTADOS .....	71

VI.- CONCLUSIONES .....	84
6.1 Conclusiones.....	84
6.2 Recomendaciones .....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	86
Anexo 1: Cuadro de resultados .....	90
Anexo 2: Declaración de compromiso ético.....	93

## 7. Índice de cuadros

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

**Cuadro 2.** Caracterización del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos.

**Cuadro 3.** Cuadro de Resultados sobre la Caracterización del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos.

**Cuadro 4.** Cuadro de Consolidación de resultados del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos.

## I INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro país los beneficios sociales son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia, no se retribuye directamente la prestación del servicio, todo esto puede provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

En el Distrito Judicial de Ayacucho, existe cierta desconfianza social y flácida institucional en la Administración de Justicia, poca certeza de la ciudadanía, por actos de indicios de corrupción, los cuales son obstáculos para el ejercicio real de los Administradores de Justicia, ya que existe un vínculo desfavorable y descontento con el respecto a la Justicia y el Poder del estado.

Por dichas consideraciones, la presente investigación, bajo el parámetro de línea de investigación la Dirección de Justicia, así como del Código de Ética para la presente Investigación de la Universidad los Ángeles de Chimbote sobre proceso de Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos dentro del Distrito Judicial de Ayacucho. Asimismo, el tipo de investigación será básica, pura o fundamental, en un nivel descriptivo, de enfoque cualitativo, y con el diseño de la investigación de no experimental, transeccional o transversal, teniendo como muestra el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Problema general**

¿Cuáles son las características del Proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019?

### **OBJETIVOS**

#### **Objetivo General**

Determinar las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

#### **Objetivo Específico**

- ✓ Identificar las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.
- ✓ Describir las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

#### **Justificación de la investigación**

La presente investigación se realizará en función que existe muchas deficiencias sobre la Administración de Justicia en la Región de Ayacucho, siendo uno de ellos

sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, asimismo coadyuvar a los mecanismos de mejora por parte de los Administradores de Justicia y la población en general, a fin de prevenir, investigar y sancionar dichos actos de omisión y/o abuso sobre el Pago de Beneficios Sociales, el cual, de acuerdo a nuestra Constitución Política, es de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por nuestra Carta Magna, que establece el criterio de proteger y dar la razón y del derecho al trabajador basados en los principios constitucionales como la igualdad y el reconocimiento de derechos, que no queden impunes a nivel del sistema de Justicia.

## **II. Revisión de la literatura**

### **2.1 Antecedentes**

#### **En el ámbito Internacional**

Actualmente, el sistema de la administración de justicia en el país de España no cuenta con una identidad propia o sustento autónomo de sus Leyes, por ende, carece de una bibliografía jurídica del cual se puede determinar una falencia relevante en sus normas jurídicas a lo que se advierte que a la fecha se halla anticuado y sin continuidad. Según, (Paniagua, 2019) precisa:

Algunas de las causas de los problemas de la Administración de Justicia española han sido tratados por instituciones y autores los que nos referiremos a lo largo de este trabajo, no cuentan con una bibliografía jurídica o un tratamiento global de todas ellas, La aproximación mayor a un estudio global es el que contiene en el Libro blanco de la Justicia, aprobado por el pleno del Consejo General del Poder Judicial en 1997, el cual, en la actualidad ha quedado anticuado y que no ha tenido continuidad. (p.78)

En la actualidad, el Perfil del Derecho Laboral Nacional en Italia está integrado concretamente en su Constitución, el cual contiene algunas declaraciones de principios como por ejemplo en la secc. 1 indica Italia es una República democrática fundada en el trabajo, y la secc. 4 precisa la República reconoce a cada uno de sus ciudadanos su derecho al trabajo, de igual manera en la secc. 35 la República protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y algunas normas más efectivas que tienen un amplio uso en la jurisprudencia:

Asimismo, en su secc. 36 refiere expresamente sobre el salario razonable, el límite de horas de trabajo, vacaciones semanales y anuales remuneradas al igual que en la secc. 37 sobre la protección de las mujeres y los menores en el trabajo de igual manera en la secc. 38 sobre la seguridad social para la vejez, enfermedad, invalidez, enfermedades y accidentes laborales.

Según la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Italia refiere que, las competencias estatales en el ámbito social están atribuidas actualmente al Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, al Ministerio de Interior (Inmigración) y al ministro sin cartera para la Cooperación Internacional y la Integración. El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales con delegación sobre Igualdad de Oportunidades tiene atribuidas competencias en materia de política de trabajo y fomento del empleo, protección del trabajo y de la adecuación del sistema de previsión social y políticas sociales, con especial referencia a la prevención y reducción de las condiciones de necesidad y malestar de las personas y las familias.

**En el ámbito nacional:**

Según, (Medina Vilchez, 2018), precisa en el contenido de su Tesis titulado “Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicas del

Distrito Judicial de Lima-Lima, quien conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, tuvo como objetivo determinar las sentencias, considerando el tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Obtuvo la siguiente conclusión:

Respecto al pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos es la compensación por tiempo de servicios CTS y es estimada por la doctrina una remuneración aceptada, es decir que es parte de la remuneración ordinaria y asimismo cumple un doble rol como la previsión de las contingencias que origina el trabajador. La CTS puede retirarse solamente al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de partes de este, durante el desarrollo de la vida laboral (P. 39).

Se debe tener en cuenta todo trabajador perteneciente a una Institución pública y/o privada, desde el momento que labora o pertenece a dicha entidad tiene el derecho a los beneficios sociales que la Ley les otorga, siendo el caso que los trabajadores están en la obligación de cumplir sus deberes teniendo presente que la CTS será retirado cuando haya concluido con su trabajo o por casos excepcionales durante la ejecución laboral.

Se considera el perfil cualitativo que evidencia la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia de objeto de estudio es el producto del accionar humano, quien, a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial, sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Cuya pretensión de tesis es la judicialización sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; en el proceso laboral, tramitado en la vía proceso ordinario laboral; perteneciente al juzgado laboral. (P. 40)

Es factible que existan varios estudios sobre procesos contenciosos administrativos en el ámbito internacional y nacional, motivo por la cual, hasta la actualidad y formulación del presente proyecto de investigación solo se ha logrado

encontrar trabajos similares y/o parecidos en el ámbito nacional, los cuales están relacionados lo más próximo posible con el tema en consideración.

**En el ámbito local:**

En dicho ámbito existen escasos estudios perpetrados, relacionados al tema en estudio, razón por la cual se citará ilustraciones más próximas concernientes al tema de sentencia de primera y segunda instancia.

Lo que indica Sulca (2018), en su Tesis titulado: Calidad de sentencia primara y segunda instancia sobre Contencioso Administrativo del distrito Judicial de Ayacucho, sobre el proceso de Contencioso Administrativo, según los medidas, normativas, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente al caso del distrito Judicial de Ayacucho. Basándose en la metodología de investigación de tipo cuantitativo y cualitativo; nivel de exploratorio y descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta con un propósito de identificar las propiedades o características de la variable, consiguiendo la siguiente conclusión:

La calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre el Proceso de Contencioso Administrativo se ubica en rango muy alto de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes planteados por el presente estudio, fue emitida por el Juzgado Civil Transitorio de la ciudad de Huamanga. (p. 45)

De esta manera, se puede apreciar que este autor toma en cuenta sobre los niveles de índices, respecto a los parámetros de la doctrina y jurisprudencias en lo que concierne a las resoluciones con decisión final sobre pagos y beneficios de trabajadores dentro de la jurisdicción del Distrito judicial de Ayacucho.

## **En el ámbito institucional universitario**

El presente proyecto, es compatible a ciertas exigencias signadas en el Reglamento de Promoción y Difusión de la Investigación (RPDI) – Versión 5 (ULADECH, 2019), así como la ejecución de la línea de investigación (LI) existente en cada una de las carreras profesionales. Para ello conforme a la línea de investigación para el presente proyecto dentro de la Carrera Profesional de Derecho se denomina la administración de Justicia (Uladech, 2019), cuya base documental son las características de los expedientes judiciales pertenecientes al órgano jurisdiccional del Distrito Judicial de Ayacucho.

Ante dichas razones así como dentro del marco normativo institucional, en el presente proyecto se utilizará el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 Del Juzgado Civil Transitorio De Huamanga Del Distrito Judicial De Ayacucho, 2019, emitido por el Juez del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga, observándose que dicha decisión del Magistrado de dicha jurisdicción, tuvo mera actuación en el parámetro de la Administración de Justicia, abocándose a los principios éticos, morales y lógicos dentro de los parámetros de la norma.

## **2.2. Bases Teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Bases Teóricas Sustantivas**

#### **2.2.1.1 Marco Legal**

El ordenamiento jurídico relacionado al tema laboral dispone que las empresas de la actividad privada se encuentran sujetas a cumplir con obligaciones legales que se generan luego de que se produzca el cese o lo que legalmente se denomina como la

extinción del contrato de trabajo cuyas causales se encuentran definidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.

Así como la obligación que se activa al cese, existen muchas más en materia laboral, razón por la cual, el estado cuenta con organismos de control y fiscalización para que se dé cumplimiento a través de las inspecciones de trabajo, al respecto Toyama y Rodríguez (2014) destacan su importancia, mencionando que:

La inspección del trabajo constituye una función pública, una responsabilidad del Estado derivada del carácter social de este. Así, el Estado asume el deber de fomentar el empleo a través de la promoción de condiciones para el progreso social y económico, las cuales debe materializar no solo con la creación de normas que regulen la relación de dependencia propia del contrato de trabajo sino, incluso, con su participación como garante del cumplimiento de dichas normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización de trabajo. (pág. 11).

Siguiendo los acuerdos internacionales, es de saber que desde hace más de 50 años que en el Perú se viene ejecutando la labor de fiscalización en materia laboral, además de ello, Toyama y Rodríguez (2014) refieren que el Estado ha realizado denodados esfuerzos promoviendo acciones para apoyar, guiar y brindar el soporte tanto a las empresas como a las personas que trabajan con el objetivo de que se lleven a cabo las buenas prácticas laborales.

Como se ha hecho mención la fiscalización laboral ha venido desarrollándose positivamente siendo uno de los puntos de mayor esfuerzo en los planes de política laboral, a razón de ello, el 15/01/2013 se crea la “Superintendencia Nacional de

Fiscalización labora (SUNAFIL), organismo autónomo encargada de gestionar a nivel de todo el territorio peruano el sistema de inspección y fiscalización laboral.

La creación del organismo fiscalizador tiene por finalidad vigilar y corroborar que se estén cumpliendo los derechos de los trabajadores, siendo las empresas susceptibles de ser sancionadas en caso de incumplimiento sujeto a un sistema de sanciones y multas.

### **2.2.1.2 Proceso laboral.**

Pérez (2012) describe el proceso como la gestión de un conjunto de recursos o factores que interactúan secuencialmente en actividades cuya finalidad es generar un resultado que tiene significado sustancial para quien lo recibe. Ante un trabajo o actividad que se realiza, se está generando un proceso, pudiendo desencadenar en una serie de procesos que se interrelacionan para satisfacer la necesidad de uno o varios clientes, de esta manera se forman los sistemas de procesos.

Por tanto, podemos considerar que la razón de que los procesos existan son los clientes, quienes a su vez esperan obtener un resultado o producto, de manera que a fin de entregar resultados eficientes es preciso reconocer y separar donde inicia y donde acaba cada proceso, así como listar los insumos que intervienen en la gestión.

### **2.2.1.3 Flexibilidad laboral**

Acción de un modelo político económico para adaptar las normas laborales a la necesidad del mercado a fin de promover la creación de puestos de trabajos y de la eliminación de regulaciones para facilitar la conclusión del vínculo laboral.

#### **2.2.1.4 Normas socio laborales**

Conjunto de leyes, decretos, resoluciones promulgados por los poderes del estado, que establecen los derechos otorgados a los trabajadores y las obligaciones por Ley de las empresas, sobre las cuales las entidades reguladoras y la Autoridad Administrativa de Trabajo inspeccionan y fiscalizan.

#### **2.2.1.5 Infracciones laborales**

Identificación o constatación de Incumplimientos de las obligaciones fijadas en las normas socio laborales, cometido por parte de empresas u organizaciones que pertenecen al conjunto de entidades formales susceptibles de ser sancionadas con el pago de multas o paralización de las operaciones del establecimiento donde laboran los trabajadores.

Remuneración computable Sumatoria de conceptos remunerativos que forman la base para el cálculo de los beneficios sociales como lo son la Gratificación, Vacaciones, CTS, Utilidades, Indemnizaciones.

##### **2.2.1.5.1 Liquidación de beneficios sociales**

Documento que emite la empresa para ser entregado al trabajador dentro de las 48 horas cuando se extingue el contrato de trabajo, en él se detalla los datos del cálculo como la remuneración computable y los importes a pagar por cada concepto pendiente a la fecha del término de la relación laboral. Este documento se debe entregar conjuntamente con el pago además del Certificado de Trabajo y la Carta de Retiro de CTS.

#### **2.2.1.5.2 Cheque Boucher No negociable**

Documento título valor que es entregado al trabajador para que proceda a intercambiarlo por dinero en efectivo en las oficinas de las entidades financieras, dicho documento es emitido por una entidad financiera y endosado por una empresa dueña de la cuenta corriente al que pertenece el cheque.

#### **2.2.1.5.3 Acumulación de capital**

Efecto del incremento de los bienes y capitales financieros a través del ciclo económico de la productividad la cual genera las acciones de ahorro e inversiones y en consecuencia menor desempleo.

#### **2.2.1.5.4 Población Económica Activa - PEA**

Indicador económico que se monitorea estadísticamente para determinar la cantidad total de personas que tienen la edad para trabajar con empleo o sin él, por tanto, su fórmula es la siguiente:

$$\text{PEA} = \text{Personas Ocupadas} + \text{Personas Desocupadas}$$

Este indicador es utilizado para analizar otras variables como, por ejemplo: La tasa de Empleo, Desempleo, Subempleo, Participación, entre otros.

#### **2.2.1.5.5 Banca electrónica**

Legalización y gestión de las transacciones financieras a través de canales digitales bajo medios tecnológicos provistos de seguridad que garantice la confidencialidad y la integridad de los datos personales y el dinero de los clientes.

### **2.2.1.6 Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo está considerado como un convenio realizado entre dos o más personas naturales y/o jurídicas, mediante el cual establecen y determinan los derechos y las obligaciones sobre un tipo de materia específico.

Según, Toyma (2012), precisa:

La transacción de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo a cambio de una remuneración económica. El vínculo laboral entre la persona y su empleador se da cuando existe un contrato de trabajo el cual está determinado por obligación y derecho que deben cumplir ambas partes (p.88).

Mediante el contrato de trabajo toda persona solicita conforme lo establece la Ley sus derechos lo cual, el empleador está en la obligación otorgar sus beneficios llamados y normados por Ley, teniendo presente que el contrato es un medio que regula la relación en lo laboral o sea entre el empleador y trabajador, dicho contrato finaliza al concluir la fecha de celebración o excepcionalmente durante el desarrollo laboral. .

Según, Augusto (2010), señala:

El trabajo es la virtud del cual el trabajador se compromete a prestar servicios a un empleador, en condiciones de subordinación a cambio de una remuneración. Y en acto jurídico, precisa que una persona denominado trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objetivo de que un tercero denominado empleador se beneficie de sus servicios, las cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración. (p. 56)

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, ya sea de forma verbal o escrita, por la cual el empleado está obligado a

prestar servicios al trabajador y el empleador está obligado a remunerar y respetar los derechos y deberes establecidos por Ley.

### **2.2.1.7 Elemento de la relación laboral**

La relación laboral tiene muchos elementos que son organizados de manera global y/o universal, ante ello, uno de los elementos que es considerado el más importante es el pago o retribución económica que obtendrá la persona a mérito de su trabajo.

Según, Augusto (2010), concreta los siguientes elementos esenciales y/o primordiales:

Prestación personal de servicios, Es la virtud del contrato de trabajo, donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor, con terceras personas. (p.28)

Remuneración, es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición, es decir el contrato de trabajo es oneroso y no cabe. También es conocida como salario, todo pago es dinero o excepcionalmente en especie que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador.

Subordinación es el elemento considerado esencial y más importante del trabajador, la subordinación está relacionado al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigido por los términos acordados, conforme a Ley sea por convenio colectivo y otros documentos respectivos. (p.15)

## **2.2.1.8 partes del contrato de trabajo**

### **2.2.1.8.1 El trabajador**

El trabajador es la persona natural quien otorga su esfuerzo y responsabilidad ante un empleador, a fin de tener un bien personal que es su salario o pago, asimismo teniendo el derecho de obtener beneficios e indemnización económicos lo cual está regulado por las normas, y considerado en el contrato laboral efectuado voluntariamente.

Según, Castañeda (2010), precisa que:

El trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía en el trabajo a cambio de una persona remunerada, es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración. Es la persona encargada de realizar la prestación de servicios al empleador a cambio de una remuneración económica. (p. 78).

### **2.2.1.8.2 El empleador**

El empleador es la persona encargada de dirigir la actividad laboral del trabajador y remunerar las mismas de acuerdo al contrato establecido, adquiriendo así las facultades que la ley le confiere.

Según, Castañeda (2010), precisa:

El empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición las propias fuerzas de trabajo, obligándose a pagarla una remuneración económica. (p. 66).

### **2.2.1.9 Clases de trabajo**

#### **2.2.1.9.1 Contrato indefinido**

Mediante el contrato indefinido, se entiende expresamente es aquel que se realiza sin considerar y/o establecer límites en cuanto concierne su duración, el cual perdura vigente y/o activo ante el tiempo hasta el momento que el trabajador y el empleador o la empresa lo finalizan; Abanto, (2010) define, este tipo de contrato se caracteriza porque no tiene fecha de término, siendo la única causal de despido una falta grave. El empleado goza de todos los beneficios laborales, asignación familiar, gratificaciones y entre otros (p. 41)

#### **2.2.1.9.2 Contrato a plazo fijo**

El contrato a plazo fijo es el documento formulado voluntariamente donde que, debido a su naturaleza misma instaure un plazo o un término para su finalización, ante ello es la razón considerado contrato a plazo fijo el cual debe ser obligatoriamente escrito e instituir el tiempo de su duración.

Según, Abanto, (2010), define que:

El trabajador y el empleador acordaron que el vínculo laboral sea por un periodo determinado como se puede convertirse en temporal que inicia una actividad por la necesidad del mercado, ocasional cubrir las necesidades imprevistas y accidentales son actividades permanentes que se dan en determinado tiempo. (p. 60).

#### **2.2.1.9.3 Contrato a tiempo parcial**

Se determina contrato de trabajo a tiempo parcial como aquel documento que se haya pactado con una empresa para proporcionar servicios durante un cierto número

de horas al año, mes, semana o día el cual tiene como duración total muy inferior a las horas que se provee en un pacto de trabajo a tiempo completo.

Según, (Abanto Revillas, 2010) precisa. Es la jornada que no supera las cuatro horas diarias, a diferencia de los anteriores, los trabajadores no gozan los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta de descanso y entre otras actividades (p. 45).

#### **2.2.1.9.4 Extinción del contrato de trabajo.**

La extinción del contrato de trabajo es el acto jurídico, por el cual se pone fin a la relación laboral y por consiguiente da origen a la obligación de que exista una liquidación de beneficios sociales, al respecto Rodríguez y Quispe (2009) mencionan que, Tan importante como el inicio de la relación laboral es su extinción, pues ello define la generación de ciertas obligaciones y derechos para las partes que varían según la modalidad de extinción (pág. 5).

Al respecto, se debe señalar que el capítulo IV del (Decreto Legislativo N° 728, 1997), en su artículo 16, determina las causas de extinción del contrato laboral, ante ello es de precisar que cualquiera fuese el motivo del cese señalado en la ley, el trabajador no pierde el derecho de percibir sus beneficios sociales que tenga pendiente por cobrar.

De modo que, una vez terminado el vínculo laboral el empleador deberá poner a disposición del trabajo en un tiempo que no supere las 48 horas y la liquidación de los beneficios sociales, así como el certificado de trabajo y la carta de retiro de la CTS.

### **2.2.1.9.5 La labor de Recursos Humanos.**

El papel que debe cumplir el área de la gestión humana se encuentra sujeto a la estrategia de la organización a la que pertenece, pudiendo alinearse en conjunto o adecuarse posteriormente siempre centrándose en la misión del talento humano con el fin de incrementar el capital humano y de esta manera impulsar las acciones centradas en la obediencia de los objetivos estratégicos de la organización. Chiavenato (2009).

Por lo general la gestión de los recursos humanos se llevan a cabo mediante un modelo el cual se construye sobre la estrategia de toda compañía, a través de la planificación y la definición de procesos con la finalidad de administrar las actividades en los diferentes ámbitos por donde intervienen las personas que la conforman. Soto & Irene (2016).

Ante la terminación de la relación laboral, el área de Recursos Humanos efectúa un papel esencial en los procesos de salida del personal, no solo por los que salen sino también por los que se quedan, en el primer caso para atender las reacciones del trabajador que pueda suscitarse a razón de su salida tratándose de un despido o para entender las causas que motivaron su decisión de dejar de laborar en caso de ser una renuncia voluntaria, y por otro lado, está la imagen que se deja a los demás trabajadores que siguen laborando al quedárseles la idea de cómo sucedería en el caso de que en algún momento dejen la organización Alles (2008), en ese sentido, se debe de construir políticas e implementar mecanismos de medición y control a fin de identificar anomalías que pudieran afectar el capital humano de la organización.

Por otra parte, la gestión de las compensaciones o de administración de la nómina del personal, es uno de los macroproceso que habitualmente forma parte del

modelo de recursos humanos pero que en ningún caso deja de estar presente en la organización, ya sea en el departamento de administración, contabilidad, tesorería, cualquiera que lo asuma, deberá realizar estas tareas sobre lineamiento o políticas que estén en concordancia con los parámetros del marco legal del lugar donde ejerce su actividad la empresa.

#### **2.2.1.10 Bonificaciones Sociales**

Son beneficios sociales todo aquello que se pueden lograr en los rendimientos de una determinada empresa de trabajo, También son referidos los beneficios sociales al momento que la empresa ofrece a sus trabajadores algunas gracias adicionales a los salarios y/o retribución.

Según, Huamán (2010), define:

Los beneficios sociales son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la retribución básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la prioridad del pago lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad sin considerar su origen el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. (p. 73)

Los beneficios sociales son un conjunto de compensación, que a diferencia de la remuneración, no se origina de la prestación de servicios propiamente dicho sino que se derivan de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, asimismo, su pago se lleva a cabo en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral en cuyo caso se otorga en distintas fechas cada uno por separado, y la segunda al término de la relación laboral a través de un documento denominado liquidación de beneficios sociales.

### **2.2.1.11 Beneficios sociales para realizar por incumplimiento**

El incumplimiento de los beneficios sociales hacia un trabajador del empleador y/o empresa donde labora, si existe la evidencia de falta de liquidez y rentabilidad los cuales serían cuadros que demuestran la incapacidad de pago respecto a sus compromisos laborales, financieras, con terceros entre otros trabajadores.

Según, Abanto, (2010), define que:

Los beneficios económicos que son abonados durante la relación laboral y que tienen carácter remunerativo, son; las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquieren este derecho, El seguro de vida, La participación laboral, las utilidades y la CTS. (p. 34)

### **2.2.1.12 Compensaciones**

Una empresa es aquella que brinda u ofrece un servicio o producto acorde a las necesidades o demandas de la sociedad, se podría decir que un negocio es la consecuencia de una actividad en donde se obtiene una rentabilidad, la diferencia entre una empresa y un negocio es básicamente la estabilidad o la permanencia de dicha actividad, en ese sentido, uno de los objetivos de una organización es mantenerse en el tiempo, logrando competitividad y obteniendo una rentabilidad por los productos o servicios que se ofrece, tal es así , que para lograr dicho objetivo, requerirá de una buena administración de los recursos, dentro de los cuales están las personas, en ese sentido, la administración de las personas es un factor clave para las organizaciones.

Asimismo, las personas que conforman las empresas, prestan sus servicios de manera personal a cambio de una retribución que puede ser tangible o intangible, a esta retribución se le conoce comúnmente como el acto de recompensar.

La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización. Chiavenato (2009, p. 278).

En efecto, la compensación tiene por finalidad retribuir al trabajador por las labores que presta en beneficio de la organización, pero también sirve como mecanismo de incentivo para impulsar el logro de los objetivos, conforme lo explica Chiavenato (2009), las empresas de hoy en día deberán establecer sus procesos de compensación bajo modelos que no solo retribuyan el trabajo realizado, sino que a su vez ofrezca una variedad de recompensas que motiven y retengan a las personas.

#### **2.2.1.12.1 La Compensación por Tiempo de Servicios**

La compensación por tiempo de servicio (CTS) es un beneficio social que fue creado en el año 1997, sin embargo, su origen data de varios años atrás, por la década de los años 20 del siglo anterior, según refiere Pinto (2014), la finalidad de este beneficio consistió en indemnizar al trabajador cuando éste era liquidado de su empleo, el pago que percibía en ese entonces dependía del tiempo que haya laborado pudiendo recibir desde dos meses de salario hasta el pago de un año completo de trabajo, años más tarde este beneficio fue cambiando en el tiempo a través de leyes y decretos que regularizaban las condiciones y los métodos de cálculo, hasta la aprobación del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97- TR, norma que actualmente regula este beneficios para los trabajadores de la actividad

privada. Hoy en día la CTS es otorgada a los trabajadores de manera semestral en los meses de mayo y noviembre, estando las empresas en la obligación de calcular (ver figura nro.5) y a realizar el depósito en la cuenta bancaria de la entidad financiera que el trabajador haya solicitado para tal fin, pudiendo disponer de ella en su totalidad una vez que haya culminado el vínculo laboral, no obstante, existe la posibilidad de que pueda realizar retiros siempre que para ello tenga un disponible del excedente de cuatro remuneraciones.

García et al. (2014) nos explica de que este beneficio está protegido por Ley, no pudiendo ser utilizado con fines de cobros o embargos frente a deudas de terceros a excepción de las demandas judiciales por alimentos, cualquier otro tipo de cobro deberá ser autorizado por un Juez.

Finalmente, es de precisar que cuando se genera la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá entregar al trabajador cesado una carta para que pueda realizar el retiro del saldo de su cuenta de CTS, además de liquidarle los importes pendientes de este beneficio desde el último depósito que se realizó.

#### **2.2.1.12.2 La Gratificación Legal**

Es un beneficio económico que reciben semestralmente todos los trabajadores que laboran en las empresas privadas en los meses de julio con motivo del onomástico de la patria y en diciembre por la Natividad del Señor, la regulación de su otorgamiento tiene vigencia desde el año 2002 durante su gobierno del ex presidente Alejandro Toledo, a través de la promulgación de la Ley 27735.

Conforme Garcia et.al. (2014) lo señalan, en virtud del efecto que se origina en las temporadas de celebraciones históricas y culturales en todo el país la cual genera en la

población la necesidad de solventar gastos para las actividades de diversión y recreo, es que aparece este beneficio en nuestras normas laborales de carácter obligatorio. (p. 54)

### **2.2.1.12.3 Las Vacaciones.**

Este beneficio se encuentra regulado mediante la ley de Descansos Remunerados, Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 012-92-TR, publicados a mediados de los años 90 durante la reforma laboral que se suscitó en nuestro país, su origen deviene en virtud de las normas internacionales, conforme lo estipula el convenio C052 de la (OIT, 1982) titulado Convenio sobre las vacaciones pagadas, en donde señala que toda persona después de un año de labor deberá tomar al menos seis días de vacaciones pagadas. En el caso del Perú, nuestra normativa establece Treinta (30) días de descanso por cada año de labor, siempre que se cuente con el récord de días de asistencia o de días considerados como laborados.

Cumplido ambas obligaciones, el año de labor y la marca de días, el trabajador accede al derecho de gozar de sus vacaciones por un espacio de 30 días continuos percibiendo su remuneración regular.

Respecto al tratamiento cuando se da por terminada la relación laboral, el (Decreto Legislativo N° 713, 1991) establece el derecho del pago de las vacaciones no gozadas de acuerdo al tiempo ganado, por tanto, doceavos o treintavos que corresponda, dicho beneficios fue ratificado a través del (Decreto Supremo N° 012-92-TR, 1992), por lo expuesto, el trabajador que deje de laborar en una empresa, percibirá este beneficio en su liquidación de Beneficios Sociales.

#### **2.2.1.12.4 Remuneraciones.**

Conforme lo comenta Garcia, Valderrama y Paredes (2014) la remuneración es un tipo de compensación económica, cuyo objeto corresponde al pago que recibe la persona a razón del trabajo realizado, es decir aquel que presta de manera voluntaria y bajo la subordinación de otra persona ya sea esta última natural o jurídica dicho pago deberá estar sujeta a un contrato u acuerdo de ambas partes.

Asimismo, conforme lo establece el convenio C095 de la (OIT, 1952), existe la posibilidad de que la remuneración sea otorgada no solo en dinero sino también en especie, en tal sentido, las empresas podrán remunerar al trabajador con una parte en dinero y otra en especie, esta puede ser a través de los mismos bienes que produce el empleador o la entrega de vales de alimentos. Asimismo, en ambos su otorgamiento debe ser de libre uso del trabajador.

#### **2.2.1.12.5 Conceptos Remunerativos.**

Por lo regular la remuneración está conformada por el salario básico, sin embargo, existen conceptos adicionales que se derivan sobre la base de la remuneración a razón de las actividades propias del puesto de trabajo y a las condiciones de las cuales se llevan a cabo, dichos conceptos adicionales han sido determinados bajo nuestra legislación laboral en dos grupos, los llamados conceptos Remunerativos y no Remunerativos.

#### **2.2.1.13 Proceso laboral**

El juicio laboral es la norma legal especializada para resolver los conflictos existentes ente las partes.

Según, Mesinas (2010), define que:

El proceso laboral está considerado como el conjunto de normas jurídicas, de características muy propios que regulan la solución de conflicto de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando esta se haya extinguido con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social. (p. 56).

#### **2.2.1.14 Los Sujetos del proceso**

##### **2.2.1.14.1 El Juez**

El juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente ésta, la de administrar justicia, en caso que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, que requiera de la decisión ecuánime y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como él. (Cajas, 2011).

Para Romero (2009) entre sus responsabilidades se observa, la de definir el futuro de un acusado por determinado crimen o delito y en esta situación lo mismo, deberá someter a juicio las pruebas o evidencias reunidas, para declararlo culpable o inocente, según corresponda.

*Por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado, ni a fundar sus decisiones jurisdiccionales en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tienen la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por tanto en sus escritos postulatorios como de ser el caso en sus medios impugnatorios, lo que en buena cuenta significa pronunciarse respecto a todos los 42 puntos controvertidos que constituyen la cuestión materia de discusión. (Castro, 2007, p. 56).*

#### **2.2.1.14.2 El demandante:**

Es el sujeto o la persona que ejercita la pretensión ante el órgano jurisdiccional y también el sujeto frente al cual se ejercita dicha pretensión. (Castro, 2007). Desde esta perspectiva, el o los sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional en el proceso serían la parte actora, o simplemente el actor o demandante, puesto que por medio de la demanda introducen su pretensión, poniendo en marcha el proceso. (Torres, 2008).

#### **2.2.1.14.3 El demandado:**

Que cuando se presenta una demanda, la presentamos a un Tribunal, a un Órgano Jurisdiccional, el Estado revisa la demanda y ordena citar al demandado; éste viene a contestar la demanda; entonces, el Derecho Procesal regula la conducta de las partes dentro del proceso y determina el procedimiento por medio del cual se va a ejercitar el derecho y el Estado la forma de decidir, según la voluntad de la Ley. Para establecer el derecho positivo, el Juez aplica complementariamente la Ley al hecho histórico, o sea al libelo de la demanda y a su contestación, pruebas, etc. (Peñaranda, Quintero & Peñaranda Quintero, 2011).

La parte contra quien se pretende la aplicación de la ley, en función del caso concreto planteado en la demanda, se llama, por esta razón, demandado o parte demandada. (Gutiérrez, 2008).

#### **2.2.1.15 La demanda**

Para Pérez (2010) en la demanda se materializa nuestro ánimo de pedir, de conseguir algo. Ese ánimo es amplio, como lo es la realidad jurídica; está mezclado de

pasiones 43 e intereses que no siempre son o están ajustados a derecho. Siendo la demanda el acto percursor del proceso, y por ello de importancia suma, es conveniente verla como un instrumento a nuestro favor, para el ejercicio de nuestro derecho de acción. Sin aquella, este, no tiene materialización en la realidad jurídica. (Solís, 2010).

#### **2.2.1.16 La contestación de la demanda**

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante. Puede ser escrita u oral, dependiendo del tipo de procedimiento La demanda junto con la contestación forman la cuestión controvertida, el asunto que debe resolver el juez. (Idrogo, 2002).

El juez no puede extenderse a otros aspectos, salvo que la ley le otorgue la facultad para actuar de oficio, la contestación de la demanda reviste una importancia fundamental por cuanto determina definitivamente los hechos sobre los cuales deberá producirse la prueba y delimita el *thema decidendum*. Por esto se afirma que con la contestación de la demanda queda integrada la relación jurídica procesal. (Bernaes, 2009).

Para Águila (2010) el emplazado puede optar también por allanarse y cumplir la obligación, pero lo común es que se nieguen los hechos y derechos alegados por el demandante, de modo que la contestación es un acto jurídico procesal mediante el cual el demandado responde, casi siempre, contradiciendo y pidiendo protección jurídica. Finalmente, cuando el emplazado reconviene, agrega su propia pretensión al proceso iniciado en su contra (p. 52).

Por consiguiente, frente al derecho de acción existe el de contradicción. Así, pues, al igual que el accionante exige la tutela jurisdiccional efectiva del Estado para que se protejan sus intereses, de igual modo el destinatario de la acción puede procurar la defensa de los suyos. Ello lo hace ejercitando su derecho de contradicción. La forma de viabilizar este derecho es a través de la contestación de la demanda, pero también cabe la reconvencción. (Colomer, 2003).

### **2.2.1.17 La Prueba**

Carrión (2001), indica que la prueba es la demostración de la verdad de un hecho, demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.

En sentido semántico, la prueba significa acción y efecto de probar. razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (Córdova, 2011).

De la misma manera, en su sentido común, la prueba como un instrumento que sirve para demostrar la verdad de una proposición afirmada; pero que, según las concepciones actuales, prueba ya no significa la demostración de la verdad de los hechos controvertidos, sino determinar o fijar formalmente los hechos mediante determinados procedimientos. (Ortega, 2009).

Prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (Castro, 2007).

### **2.2.1.18 Los medios probatorios típicos**

De conformidad al Código Civil (2010) y el artículo 192° del Código Procesal Civil, son medios de prueba típicos, los siguientes:

- a. La declaración de parte.
- b. La declaración de testigos.
- c. Los documentos.
- d. La pericia.
- e. La inspección judicial.

### **2.2.1.19 Medios probatorios atípicos**

Castillo Q. y Sánchez B. (2010), sostienen

Los medios probatorios atípicos son aquellos no previstos en el artículo 192° del Código Procesal Civil y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios, que según el artículo 188° del Código Procesal Civil, radica en acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones (p. 254).

Los medios de prueba atípicos se actuarán y apreciarán por analogía con los medios y con arreglo a lo que el Juez disponga artículo 193° del CPC.

### **Documentos actuados en el proceso**

- a. Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha 10 de enero del 2011.
- b. Recibos por honorarios de los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2009 y de octubre noviembre y diciembre del 2011 girados a nombre de la demandada por los servicios prestados.
- c. Correos electrónicos de los meses de agosto, setiembre, noviembre y

diciembre del año 2011.

- d. Carta de fecha 19/11/2011 dirigida al Seguro Social de salud por la empresa C.M. donde presentan a la demandante como trabajadora de O. C.

## **2.2.2. Bases Teóricas Procesales.**

### **2.2.2.1 Principios de proceso laboral**

Según, Mesinas (2010), define:

Estos principios garantizan siempre que se alcanzara a una solución. La Constitución Política sanciona que no se puede dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la Ley debiendo en tales circunstancias acudir a los auxilios de los principios del derecho. (p.123)

Es la materia de derechos laborales determinado la introducción de procedimientos más eficaz y ágiles en el ámbito público y privado a través de los métodos contencioso administrativo y el proceso laboral con nuevas medidas procesales.

### **2.2.2.2 Principios de inmediatez**

Según, Rosas (2009), citado por Iparraguirre O. (2016), define lo siguiente:

Son considerados Principios de Inmediatez y trato directo en audiencia del juez y los sometidos judiciales y la admisión de los diferentes medios evidenciables dentro de un definitivo proceso.

El código procesal civil adquiere este principio, necesario e importante por cuanto es indispensable que el juzgado se encargue de dirigir e impulsar el proceso en forma directa, personal, inmediata y activa en relación a los litigantes y los terceros

que conozca en forma directa la formulación de los alegatos, la audiencia y actuación de medios probatorios (Iparraguirre O, 2016, pág. 21).

### **2.2.2.3 Principio de oralidad**

El principio de oralidad reside en que los hechos procesales son efectuados a viva voz, y esto sucede normalmente en audiencia y de tal manera logra reduciendo los segmentos escritos a lo estrictamente indispensable.

Según, Toyma (2012), define que:

Las principales actuaciones se sustentan y exponen ante el juez en una sola audiencia. Se privilegian las actuaciones orales sobre las escritas y el juez director del proceso que tiene un papel protagónico en el desarrollo de este proceso. La sentencia es su integridad y con la expresión escrita de la debida motivación se notifica posteriormente. (p. 77)

### **2.2.2.4 Principio de concentración**

Vescovi (1999) señala que la aplicación de este principio, impone la necesidad de reducir, el proceso, al mínimo de diligencias; y de ser posible a una sola. La Ley Procesal de Trabajo prescribe, respecto a este principio, que: El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso.

Se entiende entonces que, por éste principio se propone reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso. (Alzamora, 2001).

#### **2.2.2.5 Principio de Celeridad Procesal**

Urquiza (1993) refiere que, la celeridad es conocida como concentración temporal, se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con "momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos sobre todo al proceso ordinario de conocimiento civil contemplado en la mayoría de las legislaciones.

Resulta importante señalar que es el juez quién dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce. El proceso para ser efectivo debe ser rápido, por ello es que la audiencia única, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo puede decirse de los plazos y términos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo.

De lo señalado, expresa Montoya (1990) que: Dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez de tramitación.

En conexión con este principio se encuentran los de oralidad, inmediación y concentración, así como el de unidad de instancia. Para el logro de los objetivos del proceso laboral y en aplicación del principio de celeridad procesal, se han establecido un conjunto de mecanismos jurídicos, entre los que podemos citar plazos perentorios e improrrogables, más cortos que en el proceso civil, estableciendo la no impugnación

de algunas decisiones jurisdiccionales, disponiendo que las excepciones y las cuestiones previas se deduzcan al momento de contestar la demanda, debiendo ser resueltas en la audiencia.

#### **2.2.2.6 Principio de Veracidad**

Se define como aquella calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. (Couture, 2002).

De lo expuesto, se puede precisar que éste principio no sólo ha sido enunciado por nuestra Ley Procesal del Trabajo, como puede verse del artículo I de su Título Preliminar, en lo que respecta a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad; además lo recoge el Código Procesal Civil, en el artículo IV del Título Preliminar, junto con otros principios referidos a la conducta procesal de las partes y finalmente lo encontramos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 8º, como deberes procesales de las partes.

#### **2.2.2.7 Principio de Economía procesal**

Para Erminda (2003) éste principio, resulta de suma importancia y es decisivo para la obtención de una buena justicia, sobre la que debe incidir la supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular.

De lo anteriormente señalado, Peyrano (2000) refiere sobre la economía procesal que, está directamente relacionada con tres áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo.

La Ley Orgánica del Poder Judicial contempla este principio en el artículo 6°, así las cosas, éste principio se materializa, por ejemplo, en los siguientes hechos: Abreviar y simplificar términos, limitar el número de peritos, permitir acumulaciones, reprimir maniobras dilatorias y otros. Tiene que ver con el ahorro del tiempo, esfuerzo y costos, tanto para los justiciables como para el propio Estado. Busca el menor costo, que interesa tanto a los litigantes como al propio Estado, toda vez que la jurisdicción, para su actuación requiere de un conjunto de elementos que intervienen en el proceso que constituyen egresos para el fisco. Se trata del logro del mayor resultado con el menor costo y esfuerzo.

#### **2.2.2.8 Principio de Gratuidad**

Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139°, 39 numeral 16 de la Constitución del Estado, en el que se establece que: El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala.

Montoya (1990) señala que, la desigualdad económica del trabajador, se compensa con la justicia gratuita y la desigualdad de formación cultural se compensa mediante la igualdad técnica en la conducción del proceso. Una vez más el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo se comunica al proceso laboral para asegurar al trabajador parte más débil de la relación, una mayor accesibilidad a la jurisdicción.

### **2.2.2.9 Principios Constitucionales aplicables en la función jurisdiccional**

Se entiende por principios constitucionales, todos aquellos mandatos que contienen líneas generales que concretan el alcance axiológico y político de un determinado reglamento jurídico.

Según, Bautista, (2006) refiere:

De determina como modelo de directivas matrices, por el sentido que por dentro de ellas se desenvuelven las diferentes instituciones, sujetos del proceso. De otro lado la institución procesal, por tales motivos dichos principios, se relacionan con la respectiva realidad social, como puede ser que amplíe o restrinja en lo que concierne al ámbito o criterio para su relativa aplicación. (p. 45)

### **2.2.2.10 Fundamentos Básicos de los Procedimiento del Proceso Civil**

#### **2.2.2.10.1 Proceso Civil**

El Proceso Civil es el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado estableciendo el procedimiento a perseguir para obtener la actuación del derecho objetivo.

También, menciona que, es el conjunto de normas jurídicas que regulan: las relaciones jurídicas de los sujetos procesales y la aplicación de leyes civiles a los casos concretos de controversia de las partes.

Según, Águila (2007), menciona:

Conjunto de actos coordinados que se realizan ante un funcionario jurisdiccional para obtener la aplicación de la ley en un caso concreto o la declaración o defensa de determinados derechos. Es la estructura procesal que está constituida por su naturaleza

dialéctica y tiene la finalidad de todo proceso es resolver un conflicto de intereses. (p. 109)

Tiene como función del proceso que cumple doble función lo que es en privada y pública, privada porque es el instrumento que cuenta toda persona natural o jurídica a fin de lograr una resolución; publica porque es la garantía que otorga el Estado a todos sus habitantes en contrapartida de la prohibición.

#### **2.2.2.10.2 Proceso Ordinario**

Se denomina proceso ordinario a aquel que dentro de su procedimiento asume la resolución de conflictos en el ámbito laboral, siempre en cuando no haya iniciado un tratamiento de manera especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Asimismo, este objetivo se define mediante dos variables las cuales son; la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso.

Según, (Valdez, 1966), señala:

Se inicia con la Demanda, con la cual ponemos en marcha el proceso; su naturaleza y partes; sus requisitos, que taxativamente señala la ley para estos casos; las excepciones, cuyo fundamento histórico viene de la tradición jurídica romana, sus clases y alcances, las condiciones de su ejercicio. Igualmente, la contestación de la demanda (que fija la competencia del Juez, y coloca a la parte presente en la Litis) y los recursos de esta última en especial, la reconvencción, entendida como la prerrogativa del demandante, para a su vez demandar, por lo que también se le conoce doctrinariamente como la contrademanda. (P. 231)

El proceso no se rige por el azar, sino siguiendo ciertas normas, que, por su constancia, su objeto y su campo de acción, pueden denominarse como científicas, divide su trabajo en tres partes.

#### **2.2.2.11 la Acción**

Se define a la acción como un derecho de manera potestativo, con el reconocimiento a nivel de la legislación internacional, en donde se conceptúa por contar con un contenido de potestad firme a todo sujeto de acudir al Estado, con la finalidad de hacer valer un derecho al cual discurre ultrajado por la parte del otro sujeto.

Según, (Gálvez, 2013) refiere:

Dentro de las características del derecho de acción, es la contraparte que tiene dentro de una situación de sujeción en la que se sumerge el Estado, atendiendo en todo momento al pedido del accionante, así como disponer dar el inicio de proceso judicial que dé solución a un conflicto. Conforme a lo establecido dentro de los parámetros de la doctrina y la legislación, de otro lado el derecho de acción toma en cuenta la pretensión que se propondrá contra el demandado; sabiendo que aquella se direcciona al Estado y con el objeto establecer un proceso judicial. Desde ahí que la acción haya sido la determinación que da como apertura el inicio a la autonomía del Derecho Procesal, frente al Derecho sustantivo. (p. 34)

#### **2.2.2.12 Materialización de la Acción**

Se puede decir que la demanda es la materialización de la acción, así como en su contenido instituye elementos de la pretensión o petitorio a la misma.

Dentro del Título I (Jurisdicción y Acción), Artículo 2° (Ejercicio y alcances), del Código Procesal Civil, de determina lo siguiente: Todo sujeto, con pleno derecho al

ejercicio y a la tutela jurisdiccional efectiva de forma directa o de su representante ya sea legal o apoderado, tiene la potestad de acudir al órgano jurisdiccional solicitando la absolución a un conflicto de intereses inter subjetivo o una perplejidad jurídica. Por determinarse titular del derecho a la tutela jurisdicción eficaz, mientras tanto el emplazado dentro de un proceso civil se le atribuye el derecho de contradicción. (Código civil, 2014, p. 21).

#### **2.2.2.13 Alcance Normativo**

El alcance normativo es un precepto adoptada por intermedio de una institución con autoridad a fin de instaurar tipos de normas, siendo una disposición con significado jurídico que expresa una norma jurídica. El cual tiene rango de ley o carácter reglamentario.

Conforme, al Artículo 3°, (regulación de los Derechos de acción y con tradición) del Código Procesal Civil, se tiene que los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no consienten limitación ni mucho menos restricción para su pleno ejercicio legal, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código.

#### **2.2.2.14 La jurisdicción**

Está establecido del marco de la potestad jurisdiccional del Estado, en lo que concierne a la materia Civil, el Poder Judicial ejerce de manera muy exclusiva el caso. Asimismo, la función jurisdiccional es indelegable y asimismo su ámbito se extiende por todo el territorio de la república.

Según, (Acosta, O. & López, R. 2013) define.

La jurisdicción como un término polisémico y de difícil reducción a la unidad, de otro lado entorno al mismo considera las siguientes características como es la potestad de

expresar decisiones validas en un determinado ámbito territorial, así como también dicho concepto es usado para la identificar la particularidad la rama del derecho, a fin de que se involucre dentro de la controversia, como se puede deludir referirse a la jurisdicción Civil, Penal, Administrativo, Constitucional y otros. (p. 90)

Asimismo, dicho concepto con el poder que subjetivamente se le atribuye al estado sobre los ciudadanos. De la misma forma, se habla de la jurisdiccional nacional por sujetarse al conjunto de normas vigentes e imperativas dentro del ordenamiento jurídico del país.

De la misma forma se identifica al poder que en concreto se le concede al estado a fin de tomar conocimiento de la discusión jurídica, nacida entre individuales con el fin de resolver a través de la tramitación del procedimiento jurisdiccional.

#### **2.2.2.15 La jurisdicción en materia laboral**

En materia laboral, al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), debe desarrollarse de conformidad con las normas previstas en la ley orgánica del Poder Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo, de manera específica. (Gómez, 1996).

En lo que se refiere a la jurisdicción laboral, es el artículo 1° de la ley procesal del trabajo, el que prescribe remitiéndonos a la Ley Orgánica del Poder Judicial, que la potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Neves, 1997).

Según se establece en la ley orgánica del Poder Judicial los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia en materia laboral son: La Sala de Derecho Constitucional, encargada de resolver los recursos de casación en materia de

derecho laboral. Las Salas Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrados.

Finalmente, Montoya (1990) señala que la jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social.

#### **2.2.2.16 Elementos de la jurisdicción**

**a) La Notio:** Consiste en el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta, que se le imponga o someta a conocimiento del Juez. Es la facultad del Juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee. Por esta facultad, el Juez tiene que ver si es competente para conocerlo, si las partes tienen capacidad procesal y si reúnen las condiciones de la acción. (Castro, 2003).

**b) La Vocatio:** Es la facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Es la facultad o el poder que tiene el Magistrado de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso, dentro del plazo establecido por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido; es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades. (Ferro, 2004).

**c) La Cohertio:** Es la facultad de emplear medios coercitivos. Es el poder de emplear los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden recaer sobre personas o bienes. (Guerra, 2011).

**d) La Iudicium:** Es el poder de resolver, la facultad de sentenciar. Más que una facultad, es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, es decir, sentencias; poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada. (Palacio, 2003).

**e) La Executio:** Es llevar a ejecución sus propias resoluciones. Es la facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado; es decir, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública o por el camino del Juez que dictó la sentencia o resolución. (Pinto, 2005).

#### **2.2.2.17 La competencia**

Se determina a la competencia como a una atribución de un órgano jurisdiccional a efectos de conocer un proceso, la misma será determinada tomándose en cuenta el criterio del domicilio del sujeto que será demandado, asimismo se determinará la competencia teniéndose en cuenta el territorio. Se le atribuirá a la sección jurisdiccional, cuya sede se halla en el ámbito del distrito legal al que pertenece el señalado domicilio.

Según, Dante, M. (2013), refiere:

Tomándose en cuenta los diferentes criterios en lo que concierne a la definición y aclaración de la competencia, el único que es de materia disponible es el territorio; por lo tanto, los sujetos partícipes del conflicto, pueden concertar de manera expresa, o también a partir de la aceptación subjetiva de la contraparte, conllevar su conflicto ante un determinado órgano jurisdiccional correspondiente distintos distritos judiciales, el mismo que se le denomina prórroga de la competencia. (p. 71)

### **2.2.2.18 Alcance normativo de la competencia**

El alcance normativo es una disposición el cual tiene significado netamente legal que enuncia una regla jurídica teniendo categoría de estatuto o representación normalizado.

Conforme, el Artículo 6° del Código Procesal Civil, refiere que la competitividad sólo puede ser determinada por la ley. De otro lado conforme a dicho ordenamiento jurídico antes mencionado se puede colegir que la competitividad se encuentra administrada por las normas de representación procesal y la Ley Orgánica del Poder Legal.

### **2.2.2.19 La pretensión**

Según, Acosta, O. & López R, (2013) se define:

Conforme se establece la pretensión, este no tiene alguna actuación en los derechos por sí misma, de tal manera, se materializa al momento que se solicita alguna exigencia concreta a otro sujeto de derecho. Dicha aptitud de exigir algo a otra persona o sujeto de derecho se le determina como una pretensión material lo cual no implica que sea un presupuesto para finalmente proceder dar inicio a un proceso, por tal motivo, se menciona que puede haber pretensión material sin proceso como también proceso sin pretensión material. (p. 13)

Del modo que la pretensión pues se define como satisfacer un interés jurídico, del modo, que, si éste no se satisface de manera oportuna, puede entrar a la determinación de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tal satisfacción respectiva.

### **2.2.2.2 La regulación.**

Ante ello el Decreto Legislativo N° 713; en cuanto al descaso remunerado, dentro del Artículo 23° define que los trabajadores en caso de no disfrutar del descaso vacacional correspondiente al año siguiente a aquel en el que obtienen el derecho, percibirán una indemnización similar a una remuneración por no haber gozado del descanso conforme a su derecho. Asimismo, esta indemnización no estará sujeto a pago o alguna retención de alguna aportación de contribución o tributo el monto de la remuneración indicada será el que se encuentre percibido el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago.

Según, Alfonso, (2013) se tiene:

Conforme al artículo 26° numeral 2° de la Constitución Política del Perú, se determina de carácter irrenunciable a los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; de otro lado, el numeral 3°, se interpreta favorable para el trabajador en caso de deuda insuperable sujetado al sentido de una norma. (p. 11)

De otro lado el Decreto Supremo N° 010-2013-TR. En el Artículo 42° nos habla sobre la convención colectiva de trabajo, en donde tiene la misma fuerza para las partes que la adoptaron. Obligado a éstas, en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como también a los trabajadores que ingresen con posterioridad a las empresas comprometidas a la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Teniendo en cuenta el Decreto Supremo N° 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N° 728. Artículo 79. Los trabajadores contratados conforme al presente Título conceden el derecho a recibir los mismos beneficios que por ley le

corresponden, como pacto o costumbre vinculados a los trabajadores a un contrato de duración indeterminado.

#### **2.2.2.21 Fundamentos del Proceso Laboral**

Se toma en cuenta que el fundamento del proceso laboral todos los jueces deben impedir que la disconformidad entre las partes el cual afecte el desarrollo o resultado del proceso.

Según, Águila (2001), define que:

Cuyos efectos procuran alcanzar la igualdad real de las partes. Los jueces laborales tienen un rol protagónico el desarrollo e impulso del proceso, impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. (p.21)

#### **2.2.2.22 El proceso**

Según, Acosta, O. & López, (2013), refiere:

El proceso se define como a un conjunto de actividades correspondientes a los órganos jurisdiccionales, así como de las partes procesales pertenecientes al mismo, con único fin de resolver un conflicto de intereses inter subjetivos o una incertidumbre, ambos con preeminencia jurídica, protegiendo de esta manera los derechos materiales de las personas; consagrando la efectividad del ordenamiento jurídico en una sociedad determinada. Finalmente, el proceso actúa como un conjunto dialéctico, dinámico y temporal de una sucesión de actos realizados por las partes procesales. (p. 90)

#### **2.2.2.23 El debido proceso**

El debido proceso corresponde al procedimiento jurisdiccional en general, en particular a los procesos penales, civiles, agrario, laboral y por último al proceso administrativo.

Según, Ticona (1994), refiere:

En vista de que los derechos fundamentales son elementos esenciales de todo ordenamiento jurídico y siendo uno de ellos el debido proceso, su existencia no depende de un reconocimiento expreso en la Constitución Política, puesto que, la base de ella es la dignidad humana y esta no puede restringirse a una enumeración taxativa de derechos. (p. 167)

#### **2.2.2.24 Proceso Laboral**

Se define al proceso laboral como a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, así como también a un conjunto de actos procesales que se realizan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. Gallart y Folch, (1936) define, “directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo (p. 4).

Según, (Bengoechea, 1997), citado por Rodríguez P., Refiere:

Dentro del proceso laboral, se garantiza la igualdad formal de las partes procesales, donde se muestra desde los albores del sistema capitalista como un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los empresarios, y ello porque dado que una buena parte de la masa trabajadora dependía de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su mantenimiento físico, la demora en la solución de sus pretensiones les perjudicaba sin duda, y la situaba en una posición de clara inferioridad frente al empresario demandado, que podía resistir sin excesivo quebranto el formalismo y la rigidez del cauce procesal común. (p. 97).

### **III HIPÓTESIS**

La Respecto al proceso sobre el Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios en el expediente N.º N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, evidencia las siguientes características: el cumplimiento del principio de legalidad, cumplimiento de plazos, congruencia de los medios probatorios, valoración de la prueba, requerimientos fundamentados, resoluciones motivadas, desvanecimiento en la presunción de inocencia, demostración de la culpabilidad.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño de la investigación

No experimental, transeccional o transversal retrospectivo

La gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases cuyo carácter es más operativo.

Son investigaciones realizadas, en lo cual, no se puede utilizar intencionalmente la variable independiente, por tanto, indica que se debe observar fenómenos tal como son en su contexto natural, después ser examinarlos detenidamente y adquirir respuestas a ciertas dudas antes ocasionadas. Fuente especificada no válida.

Según, Dueñas (2017), define que:

Corresponde a investigaciones permanentes en coleccionar información de un tiempo único y determinado, estudia varios grupos de personas, sociedades, eventos o fenómenos diversos pero ocurridas en una sola época. Los diseños no experimentales trasversales pueden ser exploratorios cuando su objetivo es averiguar u obtener información sobre un espacio nuevo y en un tiempo determinado para tener una idea general del problema. (P. 52).

De otro lado, la presente investigación se realizará siguiendo los parámetros

No experimentales, transeccional o transversal.

## **4.2. Universo y muestra**

### **4.2.1. Población**

Población es el grupo formado por las personas que viven en un determinado lugar incluido en el planeta en usual, quienes deben delimitarse claramente en base a los objetivos planteados y tomándose en cuenta las características de homogeneidad.

Según, Hernández Sampieri, define que:

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones; se tiene la delimitación de las características de la población no solo depende del objetivo de la investigación, sino de otras razones prácticas. Las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo. (p. 65).

Para el presente trabajo: la población son todos los expedientes sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

Según Dueñas (2017), define que:

Es parte del universo, conformado por el conjunto de sujetos u objetos que tienen características similares, los cuales serán materia de estudio de acuerdo a los parámetros de nuestra investigación. La población será finita cuando se conoce el tamaño de la población y será infinita cuando no se conoce el tamaño de la población. (P. 71)

### **4.2.2. La Muestra**

Dentro de la Investigación la muestra es definida como parte de una población seleccionada mediante la técnica de la guía de observación. También se puede decir que es el subconjunto representativo, conforme y válido de la población. Se puede

decir que son muestras probables a todos los elementos de la población en donde tienden ser escogidos, mediante instrumentos estadísticas, en donde serán resultados de valor cuantitativa que representaran a la población.

De otro lado, en la presente investigación, la muestra es el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

### **4.3. Definición y operacionalización de variable**

#### **4.3.1 Variable.**

La variable de la presente investigación está considerada como elementos, factores, enunciados que puedan ser factibles de medición, manipulación y modificación, es el fenómeno que varía. Es el elemento abstracto que puede adquirir distintos valores en cualidad, cantidad y características de los objetos, cosas y personas estudiadas.

El indicador es el elemento que se utiliza para señalar algo, que permite observar y medir el fenómeno estudiado, el indicador señala lo más particular de las variables, nos señala el estado de la variable, con el indicador podemos medir cualitativa y cuantitativamente a las variables.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO
Proceso judicial Trámite físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el fin de resolver una controversia	Características Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cumplimiento de plazo.</li> <li>➤ Claridad de las resoluciones</li> <li>➤ Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes</li> <li>➤ Condiciones que garantizan el debido proceso</li> <li>➤ Congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos establecidos.</li> <li>➤ Idoneidad de los hechos para sustentar la causal.</li> </ul>	Guía de observación

Por lo tanto, la variable en la presente investigación, es la caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01.

#### 4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Rojas Soriano, (1996) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente:

Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema. (p. 34)

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Sabino expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para

acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Los datos secundarios, por otra parte, son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores suelen estar diseminados, ya que el material escrito corrientemente se dispersa en múltiples archivos y fuentes de información. (Sabino, 1996, p.66).

En este trabajo el instrumento utilizado es la guía de observación; porque es la principal herramienta del investigador.

#### **4.5 Plan de análisis**

Según Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles (2008) describe, la recaudación y análisis de datos, será situada por los objetivos específicos, con la observación seguidas de las bases teóricas (p. 32).

Estas etapas se darán de la siguiente manera:

##### **Primera etapa:**

Esta etapa va ser una diligencia abierta y experimental. Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles (2008) infiere:

Para asegurar el acercamiento gradual y reflexivo al fenómeno; tiene que estar ubicada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquistada. Un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta con el contacto inicial con la recolección de datos. (p. 12)

##### **Segunda etapa:**

Esta fase también será una actividad; pero más integral que la anterior. Del Valle (2008) señala: técnicamente en requisitos de recolección de datos,

igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos (p. 74).

### **Tercera etapa:**

En este sentido, Igual que las anteriores será una actividad, pero de naturaleza más consistente que las anteriores; con un análisis sistemático de carácter observacional, analítica de nivel profundo orientado por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas (Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles, 2008, p. 23).

Estas actividades se declararán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial. (Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles, 2008, p. 51)

Ortiz, (2008) señala: la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura (p. s/n).

Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles (2008) afirman:

La revisión de la literatura es un procediendo, la investigación maneja la técnica de la observación y el análisis del contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación. (p. 45)

Esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las

bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

#### **4.6 Matriz de consistencia**

Mediante la matriz de consistencia podemos mostrar un cuadro realizado por columnas, donde podemos plasmar los nombres de los elementos significativos de un proceso de investigación, en tal razón, nos da la posibilidad de evaluar el nivel de coherencia y el vínculo lógico entre el título, problema, hipótesis, objetivos, variables, diseño de investigación; asimismo podemos considerar que es muy importante porque nos permite comprobar la eficacia y exactitud con que se formuló el proyecto de investigación.

Matriz de consistencia según, (Rojas, 2010): Es la herramienta que posibilita el análisis e interpretación de la operatividad teórica del Proyecto de investigación, que sistematiza al conjunto: Problema, objetivos, variables y operacionalización de las variables.(p.19).

Según, (Carrasco, 2018), define:

Un instrumento valioso que consta de un cuadro formado por columnas y filas; permite consolidar los elementos clave de todo el proceso de investigación, además posibilita evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, el problema, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación seleccionado, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra de estudio. (p. 84)

**TÍTULO:** Caracterización proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA.	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019?</p>	<p><b>OBETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>Identificar las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.</p> <p>Describir las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.</p>	<p>La Respecto al proceso sobre el Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios en el expediente N.° N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, evidencia las siguientes características: el cumplimiento del principio de legalidad, cumplimiento de plazos, congruencia de los medios probatorios, valoración de la prueba, requerimientos fundamentados, resoluciones motivadas, desvanecimiento en la presunción de inocencia, demostración de la culpabilidad</p>	<p>Caracterización del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N.° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01.</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica, puro o fundamental.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal o transeccional.</p> <p><b>Población:</b> Expedientes sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos del distrito judicial de Ayacucho.</p> <p><b>Muestra:</b> Exp N.° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01, del distrito judicial de Ayacucho.</p> <p><b>Técnica:</b> Observación.</p> <p><b>Instrumento:</b> Guía de observación.</p>

#### **4.7. Principios Éticos**

Según el Código de ética para la Investigación de la Universidad los Ángeles de Chimbote, qué los principios en el que se aplicara en el desarrollo del presente van a ser aplicados en el proyecto de investigación, teniendo como principal objetivo la protección a las personas quienes durante un proceso de investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. (p. 2); En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, así como las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. (p.3).

Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados, siendo la misión esencial del investigador, el cual está obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, para lo cual tomará en cuenta el consentimiento informado y expreso durante el desarrollo de toda investigación, se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica. (p. 4)

## V. Resultados

### 5.1. Resultados

Cuadro de Resultados sobre la Caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	EVIDENCIA EMPÍRICA	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES									
						Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta					
						1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]					
DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS	PROCESO DE ACCIÓN DE AMPARO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS	<p><b>Primera Instancia:</b></p> <p>1. En La <b><u>Demanda</u></b> Se Evidencia La Tipificación Correcta De La Pretensión Mediante El Estudio Y Análisis De La Constitución Política Del Estado. - Art. 26 Numeral, Carácter Irrenunciable Del Derecho De Los Trabajadores Reconocidos Por La Constitución Y La Ley, Artículo 10° Y 51° Del Acotado Por El Cual Estado Reconoce El Derecho Universal A La Seguridad Social Y La Constitución Prevalece Sobre Toda Norma Legal.</p> <p>2. Código Procesal Civil: Art. 1 Título Preliminar. El Derecho A La Tutela Jurisdiccional Efectiva. El Inciso 4) Del Art. 5° Del Tuo De La Ley 27584, Ley</p>	DEMANDA	INTERPOSICION DE LA DEMANDA CON LOS REQUISITOS DE FORMA Y FONDO	<p>1.La sumilla en el petitorio indica las características necesarias. <b>Si cumple</b></p> <p>2.El escrito está redactado acorde a la formalidad requerida por el código adjetivo. <b>Si cumple</b></p> <p>3.El escrito cumple con los fundamentos jurídicos resalta los derechos vulnerados. <b>Si cumple</b></p> <p>4 La redacción es clara y entendible para las partes. <b>Si cumple</b></p>															



		<p>1. La <b>Apelación</b> Se Efectuó El 18 De Agosto Del 2016, del el <b>Expediente N° 00049-2014-0-0501-Jr-La-01 Del Juzgado Civil Transitorio De Huamanga Del Distrito Judicial De Ayacucho</b>, Con La Presencia De Los Magistrados Que Conforman La Sala Civil De Apelaciones De La Corte Superior De Justicia Huamanga.</p> <p>En La <b>Sentencia De Vista</b> Se Pudo Constatar <b>El Pronunciamiento</b> Del Recurso De Apelación Contra La Resolución Número 11, De Fecha 08/08/2016</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*Cuadro Nro. 03 de resultados sobre la Caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del distrito Judicial de Ayacucho, 2019.*

Cuadro 4. Cuadro de consolidación de resultados de la caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del distrito Judicial de Ayacucho, 2019

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Caracterización del proceso					
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5		[1- 8]	[9 -16]	[17- 24]	[25-32]	[33-40]	
Caracterización del Proceso	Primera Instancia	Demanda					X	15	[9 - 10]	Muy Alta	25			
									[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
		Audiencia.					X		[3 - 4]	Bajo				
									[1- 2]	Muy Bajo				
									[7 - 8]	Alta				
							[5 - 6]	Mediana						
							[3 - 4]	Bajo						
							[1 - 2]	Muy Bajo						
		Segunda Instancia	Apelación	1	2	3	4	5	10	[12 -15]				
							X	[9 - 12]		Alta				
	Sentencia de Vista						X	[6 - 9]		Mediana				
								[3 - 6]		Baja				
								[0 - 3]	Muy Baja					

Cuadro 4: Cuadro de Consolidación de resultados del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos

**Lectura:** En el cuadro 4, conforme a los indicadores de los resultados de la caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del distrito Judicial de Ayacucho, 2019

## **5.2. ANALISIS DE RESULTADOS**

### **SOBRE LA CARACTERIZACION DEL PROCESO SOBRE EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS EN EL EXP. N° 00049-2014-0-05-01-JR-LA-01 DEL JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE AYACUCHO, 2019.**

Con el fin de lograr los objetivos propuestos al inicio de la investigación, se detalló la información obtenida por intermedio de cuestionarios en el programa estadísticos, para su posterior análisis e interpretación respectivamente. Además, se efectuaron gráficas en el programa Excel para una mejor comprensión de los resultados establecidos.

Al respecto se presentan los resultados en orden cronológico, partiendo del cumplimiento de los plazos establecidos conforme a Ley, finalmente se logró identificar las deficiencias corroboradas y/o constatadas en el expediente judicial materia de investigación.

#### **RESUMEN DEL EXP. N° 00049-2014-0-05-01-JR-LA-01 DEL JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE AYACUCHO, 2019**

En el presente expediente trata que, “A” (demandante), ex Docente del CE. Nuestra Señora de las Mercedes Ayacucho – Huamanga, quien refiere que ha cesado en el cargo de Docente del CE” Nuestra Señora de las Mercedes Ayacucho – Huamanga – Ayacucho, con aproximadamente de 27 años de servicio brindados en el sector del magisterio nacional; por esa razón está comprendido en la eficacia del DL. 20530, Estatuto 23495 y la Ley 24029 y que actualmente en su condición de pensionista viene gozando de los alcances de las señaladas normas, pero de manera contraria a lo que estipula la norma legal conforme acredita con los documentos que

adjunta en su boleta de pagos en el rubro de (bonesp) figura con la insignificante suma de S/. 18.66, diferente a lo que ordena la Ley del profesorado.

Que, estando exceptuado de la consunción de la Vía Administrativa por haber cumplido plenamente con lo prevenido dentro del inciso 2 del art. 21° de la presente Ley acotada, al haber presentado por escrito su Reclamo Notarial por ante el Director Regional de Educación mediante el Exp. N° 25906 del 26 del mes de agosto del 2011, a fin de que la Autoridad Educativa de cumplimiento y subsane la acción omitida y al haber vencido el exceso de plazo de 15 días que se le ha señalado para la ejecución de dicho acto, la Autoridad Administrativa no ha cumplido con ejecutar la petición formulada no obstante que con el documento puesto en su Despacho y el plazo señalado se le ha precisado en ejecutar la acción judicial; del mismo modo, invocó que se estaba dando por AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA, en ese sentido , se encontró habilitado para interponer la presente demanda por tener legítimo interés en alcanzar Tutela Jurisdiccional Efectiva.

En tal sentido, “A”, considera en su PETITORIO:

Se ordene al demandado que cumpla con el pago de Retribuciones diferencial de la Bonificación Especial mensual de 30% por Preparación de Clase y Evaluación, haciendo el cálculo de mi remuneración total o integra conforme dispone el Art. 48 de la Ley 24029 su ampliatoria 25212 Ley de profesorado, concordante con Art. 210 de su Reglamento D.S N° 019-90-ED.

En acumulación objetiva originaria accesoria, se ordene al demandado hacer el efectivo el pago de los devengados desde el 1° de febrero 1991, fecha de entrada en vigencia de la Ley modificatoria que otorga el derecho al que se está solicitando hasta

la actualidad, así como el pago de costas y los intereses acumulados desde la vigencia de la acotada Ley.

## **Análisis por resultados de sus objetivos.**

### **Cumplimiento del principio de Legalidad**

En el actual proyecto de investigación en el cual se viene efectuando un estudio referente al Principio de Legalidad recaído en el Exp. N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, en el cual refleja los acotados precedentemente y argumento fáctico invocado con los ítems señalados en el presente expediente sobre la pretensión de liquidación de retribuciones diferencial de la bonificación especial mensual de 30% por preparación y/o elaboración de clases y evaluación aspirada por “A” (demandante).

### **Cumplimiento de la demanda**

En el presente proyecto de investigación en el cual se viene efectuando un estudio referente al proceso con el inicio de la demanda recaído en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, en el cual refleja un proceso civil que según nuestro ordenamiento jurídico de nuestro código estipula en el artículo 424 del Código Civil, donde se da inicio con el proceso de demanda cumpliendo con los requisitos establecidos según el código líneas arriba mencionado y asimismo, con los anexos de la demanda como estipula en el Art. 425 del Código Civil.

Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica” (Dominguez, 2018).

Antes de formular la presente demanda “A” se ha dirigido por **Conducto Notarial** ante la autoridad educativa para que se le haga efectivo el presente petitorio que consiste en el cancelación de Remuneración de la diferencia del Beneficio Especial mensual de 30% por preparación de Clase y Evaluación, aplicando el cálculo de mi Remuneración Total o integral conforme dispone el Art. 48 de la Ley N° 24029 y su ampliatoria N° 25212, Ley del profesorado , concordante con el Art. 210 de s reglamento D.S. N° 019-90-ED.

La demanda es el primer acto procesal con el cual se inicia el proceso por ejercicio del derecho de acción del demandante solicitando tutela jurídica efectiva al órgano jurisdiccional, cuando su derecho ha sido lesionado o amenazado.

Tratándose que en la presente demanda la pretensión es la prevista en el numeral 4 del artículo 5° De la Ley 27584, “A” (demandante) esta exceptuado del agotamiento de la Vía Administrativa por haber cumplido con los dispuestos en el inciso 2 del artículo 21° de la Ley acotada, al haber presentado por escrito mi Reclamo Notarial por ante el Director Regional de Educación mediante el Expediente N° 25906 de fecha 26 de agosto del 2011, a fin de que la Autoridad Educativa de cumplimiento y subsane la acción omitida y al haber vencido el exceso de plazo de 15 días que se le ha señalado para la ejecución de dicho acto, la Autoridad Administrativa no ha cumplido con ejecutar la petición formulada no obstante que con el documento puesto en el Despacho y el plazo señalado se le ha precisado en ejecutar la acción judicial, invocando que se estaba dando por AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA, en ese sentido el demandante se encuentro habilitado para interponer la presente demanda por tener legítimo interés en alcanzar Tutela Jurisdiccional Efectiva.

## **Cumplimiento de Principios Laborales.**

En el presente proyecto de investigación en el cual se viene efectuando un estudio referente a Principios Laborales recaído en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019 en el cual refleja un proceso laboral que de acuerdo a la Constitución Política en el Art. 26 inciso 2 señala carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la Ley, donde durante todo el proceso se ha respetado el debido procedimiento, ya que en relación laboral se establecieren criterio con el objetivo de proteger y dar la razón y el derecho al trabajador basados en los principios constitucionales como la igualdad y el reconocimiento de derechos.

Según el autor (Puente, 2011), señala:

Los principios que atienden a la forma de los actos procesales, es cuando dice que los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de oralidad (Pág. 45)

Es el proceso que tiende ser de carácter oral ya que tiene el objetivo de predominar de lo hablado sobre lo escrito. Las cuales se encuentran presentados ante el Juez en el momento de recibir las declaraciones de las partes y testigos de las pruebas ofrecidas de manera directa en cuanto se desarrolle la audiencia.

En tal sentido, en el presente expediente de investigación se hace mención sobre el principio laboral ya que se tiene la labor de funciones fundamentales, es decir el trabajador presta servicios en una entidad pública o privada y está sujeto bajo una contrata o resolución de designación, como se puede apreciar el señor “A” estaba bajo la norma de la Ley del Profesorado y era docente nombrado de aula.

## **Cumplimiento del Trabajo**

En el presente proyecto de investigación se viene efectuado un estudio sobre el trabajo recaído en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, el trabajo es un deber y un derecho del bienestar social a realización de un persona como señala en el Art. 22 de la Constitución Política y acuerdo a la Legislación laboral, hace mención el **contrato de trabajo, extinción del contrato de trabajo, derecho del trabajador** que está relacionado con el caso; el contratado de trabajo es un convenio entre el empleador y trabajador; la extinción del trabajo consiste en la culminación de la relación laboral por alguna causa: cese por tiempo de servicio, fallecimiento, por renuncia o retiro voluntario del trabajador y otras causas. Y el derecho del trabajo están ligadas a las normas legales en amparo de los servidores como es la prestación de servicios, remuneración y subordinación, es decir el trabajador presta sus servicios en una entidad bajo subordinación del empleador y respecto a ello percibe una remuneración. (Capa, 2019).

Según el autor (Revilla, 2010), indica:

Que, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía en el trabajo a cambio de una persona remunerada, es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración. Es todo aquel que realiza una labor socialmente útil (p. 34).

El trabajador es la persona obrera que realiza una tarea manual, que cumple un atrevimiento físico o intelectual con sustancia de compensar una necesidad económica a cambio de su fuerza de trabajo. Es la persona que presta servicios y son retribuidos por otra persona a base del trabajo realizado.

Se aprecia en el presente expediente de investigación que el docente era nombrado como docente de aula bajo el régimen y/o control de la Ley 24029 Ley del Profesorado y prestaba los servicios de dictado de clases con una jornada laboral de 24 horas con más de 27 años de servicio en la Docencia.

### **Cumplimiento del Derecho Proceso Civil**

En el presente Exp. N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, se efectuó un estudio sobre el Proceso Civil, que hace mención a la solución de conflictos formatos por una serie de lógica y, asimismo, en un proceso que todas las personas tienen el derecho a la tutela jurisdiccional a fin de prevalecer sus derechos. Dentro del proceso se aprecia los principios de inmediación, concentración, celeridad, veracidad, inversión de la carga estable de la prueba, gratitud, legalidad y el principio de irrenunciable de los derechos, ya que, cada uno de los principios cumplen un papel importante dentro del proceso de investigación.

En el presente expediente se aprecia que el proceso durante su progreso y/o conducto procesal, se ha cumplido con todos los requisitos exigidos de acuerdo a la normativa, es decir el demandante ha cumplido en adjuntar todas las documentaciones sustitutorias, y, asimismo, el demandante en la contestación de la demanda sustenta su pretensión.

### **Cumplimiento de la competencia**

En el presente proyecto de investigación se efectúa el estudio de la competencia en los aspectos de competencia: del territorio, cuantía, materia y

facultativa, conforme que semana en el Art. 5. del Código Civil en el II y en los Art. 9, 1, 24 y 27 del código en mención

Los ítems mencionados investigado en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, es un caso de contencioso administrativo y está relacionado con el proceso administrativo, y que tiene la finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados, conforme que señala en el artículo 148 de la Constitución Política.

El presente caso de Contencioso Administrativo se ha desarrollado y efectuado conforme señala el art. 05 del C. Civil respetando la competencia pertinente.

### **CUMPLIMIENTO DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES Y CONDICIONES DE LA ACCIÓN.**

En el presente proyecto de investigación en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, resalta la importancia sobre los presupuestos procesales conforme al ordenamiento proceso civil, en vista que, para el Juez, y como para los litigantes el proceso de investigación existe un proceso relacionado al tema que tiene la existencia en los presupuestos procesales como: la competencia, procesal de las partes y los requisitos de la demanda. (Favela, 2014).

El Juez inspecciona la concurrencia de los Supuestos Procesales y posteriormente realiza las situaciones de acción, es decir el detractor no puede inspeccionar las circunstancias de acción, si preliminarmente no ha verificado que el

juicio es válido. Y sin en caso el Juez pueda omitir en verificar las dichas pruebas, las partes están en la obligación de interponer las excepciones que corresponda durante la investigación de presupuestos procesales.

En el presente proceso se inicia con la demanda ante el Juez del Juzgado Especializado en lo Civil de Huamanga, dicha demanda es aceptada por el Juez del Juzgado con la Resolución número uno de fecha 26 de mayo del 2014. Conforme al auto admisible se le notifica a la Dirección Regional de Ayacucho, con número de notificación N° 2415-2014-JR-LA.

El demandante con una solicitud adjunta documentos que demuestran que, si existen números antecedentes con respecto a la materia en auto, dicho documento es aceptado con la Resolución número 05 del 25 de junio del 2014.

El Procurado Publico Regional contesta la demanda ante el Juez del Primer Juzgado Especializado en lo Civil en Huamanga, fundamentando que Conforme al Decreto Legislativo N° 847 de fecha 24SET1996 las remuneraciones bonificaciones beneficios canchones y en general cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas de los organismos y entidades del sector público excepto gobiernos locales y sus empresas así como los de la actividad empresarial del estado continuarán percibiendo en los mismos montos en dinero recibidos actualmente.

Asimismo indica que está prohibida por mandato Expreso de la ley las nivelaciones de las pensiones con las remuneraciones, lo cual indica que es improcedente la demanda ya que una asignación o bonificación excepcional no tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable y no se encuentra afecta a cargas sociales Así mismo no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones

que establece el decreto supremo N° 51- 91 PCM o para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de compensaciones asignadas o entregas, dicha contestación de demanda ha sido aceptada por el Juzgado Civil con la resolución número 03 de fecha 25 de junio del 2014.

Con resolución número 11 de fecha 08 de agosto del 2016, sale la sentencia que, declara FUNDADA en parte de la demanda contencioso administrativo interpuesta por “A”, En vista de la sentencia el demandado interpone recurso de apelación de fecha 18 de agosto del 2016.

#### **CUMPLIMIENTO EN CORRER TRASLADOS A LAS PARTES.**

En el presente proyecto de investigación se efectúan el traslado de pruebas en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, durante el proceso de investigación se cumplió con las notificaciones a ambas partes respectivas haciendo conocer las resoluciones del hecho en la materia de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, ya que la notificación tiene la finalidad de poner en conocimiento a los interesados el contenido de las resoluciones judiciales, conforme que estipula en el Art. 155 del Código Civil.

La demanda interpuesta por “A” ante el Juez del Juzgado Especializado en lo Civil de Huamanga, es aceptada con la resolución número uno de fecha 26 de mayo del 2014. Dicha demanda ha sido notificada al demandante en el plazo establecido.

Respecto a ello, el Procurador Publico Regional de Ayacucho con fecha 05 de junio del 2014 presenta un escrito ante el Juez del Primer Juzgado Especializado en lo

Civil de Huamanga (apersonamiento –absuelvo demanda), la escritura presentada es aceptada por el Juez con la resolución número 02 de fecha 16 de junio del 2014.

Con oficio N° 0348-2014 de fecha 01 de julio del 2014, el corte superior de justicia solicita remitir en plazo de cinco días los Expedientes Administrativos relacionados con la petición sobre el pago de retribución diferencial de la Bonificación Especial mensual de 30% por preparación de clases y Evaluación solicitado por “A”, la misma ha sido recepcionado por mesa de partes de la Dirección Regional de Ayacucho., la DREA no remite la información solicitada al Juez del Primer Juzgado Civil de Huamanga, por lo que, con Resolución N° ocho del 07 de marzo del 2016 el Juzgado Civil Transitorio de Ayacucho, ADVIERTE que a la fecha no ha sido remitido el Expediente Administrativo: por lo que señala solicita REQUIERASE por ULTIMA VEZ al Director de la entidad demandada Dirección Regional de Educación de Ayacucho para quien en un plazo de TRES DIAS hábiles de notificado con la presente CUMPLA con remitir copia debidamente certificada y foliada del Expediente Administrativo que dio lugar el presente proceso.

Con oficio N° 306-2016 de fecha 09 de mayo del 2016, el corte superior de justicia REITERA al director de la entidad demandada Dirección Regional de Educación de Ayacucho para quien en un plazo de TRES DIAS recibida la presente CUMPLA con remitir copia debidamente certificada y foliada de los Expedientes Administrativos relacionados con la petición sobre el pago de retribución diferencial de la Bonificación Especial mensual de 30% por preparación de clases y Evaluación solicitado por “A”.

Con Oficio N° 1207-2016, la Dirección Regional de Educación de Ayacucho Remite Expediente Administrativo de “A”, Dicha información solicitada es admisible

con la resolución número nueve de fecha 26e mayo del 2016, y siendo el estado de proceso póngase los autos en despacho para emitir a sentencia.

La Tercera Fiscalía Provincial Civil y de Familia de Huamanga con relación al Exp. N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01, mmediante DICTAMEN N° 112-2016 de fecha 27 de junio del 2016, considera como CONCLUSION: En merito a los fundamentos expuesto, este despacho Fiscal OPINA que se declare FUNDADA la demanda contenciosa Administrativa, incoada por “A”, sin costas y costos del proceso, debiendo disponer se ordene a la entidad demandada que cumpla con el pago de pago de Retribuciones de la Bonificación Especial mensual de 30% por Preparación de Clase y Evaluación.

#### **CUMPLIMIENTO DE AUDIENCIAS PROCESALES**

En el presente proyecto de investigación se aprecia por excelencia de los sujetos procesales, donde el Juez al tener las pruebas pertinentes presentadas por las partes realizar la investigación respetando los principios y garantías procesales previstos en el código civil, especialmente los de imparcialidad, publicidad, igualdad de partes, inmediación, contradicción y concentración.

Teniendo, en fojas del expediente N° 00049-2014-0-0501- JR-LA-01 materia pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, “y visto la Resol. número 10 del 04JUL2016, se encuentran los documentos en el despacho del Juez a fin que remita la sentencia.

Con resolución número 14 de fecha 12 de abril del 2017, comunican a las partes que la causa esta expedito para ser resueltos, SEÑALARON fecha para la VISTA DE CAUSA el día 05 DE MAYO DEL 2017 A HORAS 09:10 DE LA

MAÑANA en la Sala de Audiencias de la, Sala Especializada Civil de la Corte Superior, con conocimiento de las partes procesales.

Con resolución N° 16 de fecha 16MAY2017, se dicta la sentencia de vista resolviendo la decisión, por las consideraciones expuestas, CONFIRMARON la sentencia apelada contenida en la resolución número once de fecha 08AGO2016.

### **CUMPLIMIENTO DE LA VALORACIÓN DE PRUEBAS.**

En el presente proyecto de investigación se plasma la prueba, ya que los medios probatorios tienen la finalidad de acreditar los hechos de la verdad de una afirmación de la existencia de un caso, como se puede observar y comprobar en el expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019 que hacer constar boletas de pago, resolución de contrata y resolución de cese. (Aguila, 2017).

En el presente expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019, durante la investigación del caso el Juez del Juzgado Civil, ha valorado el expediente presentado por el demandante, quien, pues ha adjuntado los documentos sustentatorios como la boleta de pago, resolución de cese y asimismo casación similar al caso sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

## VI.- CONCLUSIONES

### 6.1 Conclusiones

Habiéndose determinado las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01, tramitado en el Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019; al determinar e identificar las características de dicho proceso se pudo establecer a las siguientes conclusiones:

Que, luego de haberse identificado las características en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01, tramitado en el Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019; se observa que se ha cumplido con los parámetros del debido proceso, en los actos procesales que se emitieron tanto en la primera etapa o de instrucción y en la segunda etapa o de juicio oral.

Finalmente, se describió las características en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01, tramitado en el Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019; donde se observa que se cumplió con la garantía jurisdiccional efectiva, en las actuaciones procesales de la primera etapa o de instrucción y segunda etapa o de juicio oral.

## **6.2 Recomendaciones**

En vista que se ha determinado las características del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01, tramitado en el Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019; en sus dos etapas procesales, se recomienda a dicha judicatura a seguir cumpliendo con los parámetros conforme a la normatividad, dentro de las actuaciones procesales en el cumplimiento de los plazos y procedimientos legales en los procesos conforme a Ley.

Que, luego de haberse identificado las características que en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 tramitado en el Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019; se recomienda a dicha judicatura a seguir cumpliendo con los parámetros del debido proceso, en los actos procesales que emitió tanto en la primera etapa o de instrucción y en la segunda etapa o de juicio oral.

Al respecto, se describió las características en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 gestionado en el Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019; se recomienda a dicha judicatura seguir cumpliendo con las garantías jurisdiccional efectiva, en las actuaciones procesales de la primera etapa o de instrucción y segunda etapa o de juicio oral.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **MARCO TEORICO**

- (PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, 2010)- Lima, Calidad de sentencia de Pago de Beneficios Sociales.
- (Pago de Beneficios Sociales, 2012)-Tumbes Calidad de sentencia de la primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales.
- (Remuneración de pagos, 2007)-Lima, Regulación de las remuneraciones en el régimen común en el sector público.
- (pandura, 2017), Lima, Proceso de Pago de Beneficios sociales en contencioso administrativo.
- (ramos, 2014), Trujillo; Pago de remuneración en el proceso de amparo.
- (condori, 2014), Puno; Pago de beneficios sociales y/0 indemnización económica.
- (marquez, 2017), Lima, Pago de Beneficios Sociales.

### **BASES TERORICAS**

- (revilla, 2012), Fundamentos Básicos de los Procedimientos del Proceso Civil” (limas, 2010), “Justicia Civil como Sistema Jurídico.
- (<https://www.udima.es/es/derecho-procesal-civil-120.html>, s.f.), Proceso Civil, competencias generales y específicas.
- (diaz, 2012), Aplicación supletoria de normas civiles en las relaciones laborales.

- (estrada, 2012) Lima; La Prueba en el Proceso Laboral.
- (Rosas, 2009), Lima; La prueba de la relación de trabajo en el proceso y/o procesal del trabajo.
- (Revilla, 2007), La prueba de la existencia de una relación laboral para acceder a una pensión de seguridad social en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

### **FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Título : DERECHO DEL TRABAJO

Subtítulo : Normas Laborales

Autor : Francisco Jiménez

Castañeda Publicación : Lima – Perú

Tema : Contencioso

Administrativo Descripción :

Edición (2007)

Contenido (JIMENEZ, 2007) Opina: que, los principios del derecho del trabajo es la regulación de las relaciones del trabajo entre el empleador y el trabajador y asimismo, son pautas, líneas orientadores para los operadores jurídicos; sea juez, legislador, abogados, litigantes en materia laboral.

Título : DERECHO LABORAL

Subtítulo : Legislación

laboral Autor: Jorge Castillo

Guzmán Publicación : Lima –

Perú

Tema : Contencioso

Administrativo Descripción : 2da.

Edición (2009)

Contenido (CASTILLO, 2009) Opina: que, el derecho del trabajo no protege a toda forma de prestación de servicio, sino una manera muy particular de brindarla. El tipo de

trabajo al cual aquel le otorga su protección. Es decir, el trabajo es muy disperso y tiene muchas modalidades, ya que el ser humano presta su servicio en la entidad pública o privada.

Título : DERECHO LABORAL

Subtítulo : Legislación

laboral Autor: German

Núñez Publicación : Lima

– Perú

Tema : Contencioso Administrativo

Descripción : Edición (2010)

Contenido (NUÑEZ 2010) Opina: que, la extinción de la relación laboral dentro de los derechos de los trabajadores es una relación laboral, respecto de la estabilidad o continuidad del contrato de trabajo, encontramos por una parte la adecuada protección contra el despido que otorga la constitución política de 1993.

Título : PROCESO LABORAL

Subtítulo : Derechos del empleador

Autor : Luis Guillermo Morinoni

Publicación : Lima – Perú

Tema : Contencioso Administrativo Descripción : Edición (2011)

Contenido (GUILLERMO 2011) Opina: que, el derecho del empleado en la relación de trabajo consiste en el poder de dirección que es la potestad que confiere al empleador el contrato de trabajo, en virtud del cual este encuentra facultado a dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo ordenando las prestaciones laborales.

# ANEXOS

## Anexo 1: Cuadro de resultados

### 5.1. Resultados

Cuadro de Resultados sobre la Caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	EVIDENCIA EMPÍRICA	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES							
						Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
						1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]			
DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS	PROCESO DE ACCIÓN DE AMPARO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS	<p><b>Primera Instancia:</b></p> <p>7. En La <b>Demanda</b> Se Evidencia La Tipificación Correcta De La Pretensión Mediante El Estudio Y Análisis De La Constitución Política Del Estado. - Art. 26 Numeral, Carácter Irrenunciable Del Derecho De Los Trabajadores Reconocidos Por La Constitución Y La Ley, Artículo 10° Y 51° Del Acotado Por El Cual Estado Reconoce El Derecho Universal A La Seguridad Social Y La Constitución Prevalece Sobre Toda Norma Legal.</p>	DEMANDA	INTERPOSICION DE LA DEMANDA CON LOS REQUISITOS DE FORMA Y FONDO	<p>1.La sumilla en el petitorio indica las características necesarias. <b>Si cumple</b></p> <p>2.El escrito está redactado acorde a la formalidad requerida por el código adjetivo. <b>Si cumple</b></p> <p>3.El escrito cumple con los fundamentos jurídicos resalta los derechos vulnerados. <b>Si cumple</b></p>													

	<p>8. Código Procesal Civil: Art. 1 Título Preliminar. El Derecho A La Tutela Jurisdiccional Efectiva. El Inciso 4) Del Art. 5° Del Tuo De La Ley 27584, Ley Que Regula El Proceso Contencioso Administrativo.</p> <p>9. El Art. 48 De La Ley 24029, Ley Del Profesorado Modificado Por La Ley 25212 Concordante Con El Art. 210 Del Ds. 019-90-Ed, Reglamento De La Ley Del Profesorado Que Señala: El Profesor Tiene Derecho A Percibir Una Bonificación Especial Mensual Por Preparación De Clases Y Evaluación Equivalente Al 30% De Su Remuneración Total.</p> <p>10. El Art. 43 Del Reglamento De La Ley Del Profesorado. Decreto Supremo N° 019-90-Ed, Que Señala: “Los Derechos Alcanzados Y Reconocidos Al Profesorado Por La Constitución, La Ley Y El Presente Reglamento Son Irrenunciables, Toda Aplicación En Contrario Es Nula”.</p> <p>11. En La <b>Audiencia</b> Se Pudo Constatar La Concurrencia De Las Partes:</p> <p>12. <b>La Sentencia</b> Se Pudo Constatar Mediante La Resolución N° 11, De Fecha 08/08/2016 Del Juzgado Civil Transitorio</p>		<p>ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA</p>	<p>4 La redacción es clara y entendible para las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>5.El escrito adjunta los medios probatorios. <b>No cumple</b></p> <p>1. Se califica adecuadamente el visto. <b>Si cumple</b></p> <p>2.Reúne los medios probatorios. <b>No cumple</b></p> <p>3.Se Valoró el Código Procesal Constitucional. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El auto Admisorio es debidamente motivado. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Se cumple con notificar debidamente a las partes procesales. <b>Si cumple</b></p>										
--	---	--	------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

De Huamanga Del Distrito Judicial De Ayacucho.

**Segunda Instancia:**

2. La **Apelación** Se Efectuó El 18 De Agosto Del 2016, Del El Expediente N° Expediente N° 00049-2014-0-0501-Jr-La-01 Del Juzgado Civil Transitorio De Huamanga Del Distrito Judicial De Ayacucho, Con La Presencia De Los Magistrados Que Conforman La Sala Civil De Apelaciones De La Corte Superior De Justicia Huamanga.

En La **Sentencia De Vista** Se Pudo Constatar **El Pronunciamiento** Del Recurso De Apelación Contra La Resolución Número 11, De Fecha 08/08/2016

*Cuadro Nro. 03 de resultados sobre la Caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el Expediente N° 00049-2014-0-0501-JR-LA-01 del Juzgado Civil Transitorio de Huamanga del distrito Judicial de Ayacucho, 2019.*

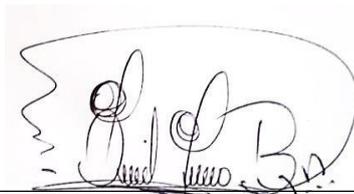
## **Anexo 2: Declaración de compromiso ético.**

### **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

Yo, David Benigno FANO BUITRON, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, que realizará el trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos en el Exp N.º 00049- 2014-0-0501-JR-LA-01., manifiesta que se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto, de acuerdo al presente documento denominado: declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá ni hechos, ni identidades en ningún medio.

Asimismo, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar el grado académico y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y oportunidad de todo trabajo de investigación, respecto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de buena fe y veracidad.

Ayacucho, octubre de 2019.



David B. FANO BUITRON  
DNI N°: 41207409

# INTRODUCCION, REVISION Y OTROS

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---



[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

11%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo