



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACION POR TIEMPO  
DE SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LA  
GRATIFICACION, EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-JR-  
LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ,  
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ, 2018**

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

**AUTORA**

**CADILLO LIRIO, IRIS MAGDALENA**

**ORCID: 0000-0003-3995-9158**

**ASESORA**

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN**

**ORCID: 0000-0002-3679-8056**

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## **TÍTULO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LA GRATIFICACION, EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ, 2018**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Cadillo Lirio, Iris Magdalena  
ORCID: 0000-0003-3995-9158  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Huaraz, Perú

### **ASESORA**

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen  
ORCID: 0000-0002-3679-8056  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencia Política,  
Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

### **JURADO**

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo  
ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio  
ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín  
ORCID: 0000-0002-1816-9539

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

---

**TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO  
PRESIDENTE**

---

**GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO  
MIEMBRO**

---

**GONZALES PISFIL, MANUEL BENJAMÍN  
MIEMBRO**

---

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN  
ASESORA**

## **DEDICATORIA**

Dedico con todo mi cariño y mi amor a mis padres Fortunato Marcos Cadillo Martin y Juana Victoria Lirio Chauca, que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano para dar conclusión ha este periodo de mi vida

A mis hermanos: Manuel, Rosa, Cristian y Juan por apoyarme constantemente y a mis sobrinos Alejandro, Rodrigo, Sebastián Valentina, Alana y Lía.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

A mis docentes y compañeros, quienes a través de tiempo fuimos fortaleciendo una amistad y creando una familia, muchas gracias por toda su colaboración, por convivir todo este tiempo conmigo y por crecer juntos en este proyecto.

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018? el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados de la presente investigación, corresponde al cumplimiento de los plazos, la pertinencia de los medios probatorios, aplicación del derecho al debido proceso, la claridad de las resoluciones y calificación jurídica de los hechos.

**Palabras clave:** Características, proceso y reintegro de bonificación por tiempo de servicio.

## **ABSTRACT**

The investigation had as problem What are the characteristics of the process on payment of reimbursement of bonus for time of service and its impact on the bonus, file No. 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, First Labor Court de Huaraz, Ancash Judicial District - Peru, 2018? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; the techniques of observation and content analysis were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results of the present investigation, corresponds to the fulfillment of the deadlines, the relevance of the evidence, application of the right to due process, the clarity of the resolutions and legal qualification of the facts.

**Key words:** Characteristics, process and reimbursement of bonus for time of service.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Título de la tesis .....	ii
Equipo de trabajo .....	iii
Jurado evaluador y asesor .....	iv
Dedicatoria y Agradecimiento .....	v, vi
Resume y Abstract.....	vii, viii
Contenido .....	ix
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>01</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>05</b>
2.1 Antecedentes .....	05
2.2 Bases teóricas .....	13
2.2.1 El derecho del trabajo.....	13
2.2.2 Concepto .....	13
2.2.2.1 Características del derecho de trabajo.....	13
2.2.2.2 Derecho del trabajo y actividad económica.....	14
2.2.3 El contrato de trabajo .....	15
2.2.3.1 Concepto .....	15
2.2.3.2 Elementos del contrato de trabajo.....	15
2.2.3.2.1 La prestación personal del servicio.....	16
2.2.3.2.2 El pago de una remuneración.....	16
2.2.3.2.3 La dependencia o subordinación.....	17
2.2.3.3 Características.....	17
2.2.3.4 Periodo de prueba.....	18
2.2.3.5 Suspensión del contrato de trabajo.....	19
2.2.4 Convenios colectivos .....	19
2.2.4.1 Definición.....	19

2.2.4.2 Elementos.....	21
2.2.4.3 Naturaleza jurídica.....	21
2.2.4.4 Principios.....	22
2.2.4.5 Características.....	23
2.2.4.6 Ley entre las partes.....	23
2.2.5 Bonificación por tiempo de servicio.....	24
2.2.5.1 Definición.....	24
2.2.5.2 Características.....	25
2.2.5.3 Aplicación en el derecho laboral privado.....	25
22531 Derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios.....	25
22532 Tratamiento de la bonificación por tiempo de servicios para las mujeres....	26
2.2.5.4 Aplicación en el proceso en estudio.....	26
22541 Primera instancia.....	26
22542 Segunda instancia.....	27
2.2.5.5 Naturaleza jurídica.....	27
2.2.6 Gratificaciones.....	28
2.2.6.1 Definición.....	28
2.2.6.2 Requisitos.....	29
2.2.6.3 Conceptos remunerativos.....	30
2.2.6.4 Características.....	30
2.2.6.5 Naturaleza jurídica.....	31
2.2.7 Compensación por tiempo de servicio.....	32
2.2.7.1 Concepto.....	32
2.2.7.2 Características.....	33
2.2.7.3 Formalidades.....	33
2.2.8 El debido proceso.....	34
2.2.8.1 Concepto.....	34
2.2.8.2 Elementos.....	34
2.2.8.3 El debido proceso en el marco constitucional.....	38
2.2.8.4 El debido proceso en el marco legal.....	38
2.2.9 El proceso laboral.....	39

2.2.9.1	Concepto .....	39
2.2.9.2	Finalidad del proceso laboral.....	40
2.2.9.3	Principios del proceso laboral.....	40
2.2.9.4	Concepto .....	40
22941	Funciones .....	40
22942	Formas .....	41
2.2.10	Pretensión .....	45
2.2.10.1	Concepto.....	45
2.2.10.2	Elementos .....	46
2.2.10.3	Clases .....	47
2.2.10.4	Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.....	48
2.2.11	El proceso ordinario laboral.....	48
2.2.11.1	Concepto.....	48
2.2.11.2	Los plazos en el proceso ordinario laboral.....	48
2.2.11.3	Etapas del proceso ordinario laboral.....	51
2.2.12	Los puntos controvertidos.....	53
2.2.12.1	Concepto.....	53
2.2.12.2	Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos.....	54
2.2.12.3	Identificación de los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral.....	56
2.2.13	La prueba .....	57
2.2.13.1	Concepto.....	57
2.2.13.2	Objetivo .....	58
2.2.13.3	Sistemas de valoración .....	58
2.2.13.4	Principios aplicables.....	59
2.2.13.5	Medios probatorios.....	60
221351	Finalidad .....	60
221352	clases.....	61
221353	Medios probatorios actuados en proceso ordinario laboral.....	63
2.2.14	Resoluciones .....	64
2.2.14.1	Concepto.....	64

2.2.14.2 Clases .....	64
2.2.14.3 Estructura de las resoluciones.....	65
2.2.14.4 Criterios para elaboración resoluciones.....	66
2.2.14.5 La claridad en las resoluciones judiciales.....	68
221451 Concepto de claridad .....	68
221452 El derecho a comprender.....	69
2.3 Marco conceptual .....	70
2.3.1 Calificación jurídica .....	70
2.3.2 Caracterización .....	70
2.3.3 Congruencia .....	70
2.3.4 Distrito Judicial.....	70
2.3.5 Doctrina .....	70
2.3.6 Ejecutoria .....	71
2.3.7 Evidenciar.....	71
2.3.8 Hechos.....	71
2.3.9 Idóneo.....	71
2.3.10 Juzgado .....	71
2.3.11 Pertinencia.....	71
2.3.12 Sala superior .....	71
III. HIPÓTESIS .....	72
IV. METODOLOGÍA .....	73
4.1 Tipo de investigación.....	73
4.2 Nivel de investigación.....	74
4.3 Diseño de la investigación.....	75
4.4 Población y Muestra.....	76
4.5 Definición y operacionalización de la variable.....	77
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	78
4.7 Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	79
4.8 Matriz de consistencia.....	80
4.9 Principios éticos .....	82
V. RESULTADOS .....	83

<b>5.1 Resultados .....</b>	<b>83</b>
<b>5.2 Análisis de resultados .....</b>	<b>92</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>95</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>96</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>102</b>
<b>Anexo 1 Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial .....</b>	<b>102</b>
<b>Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: guía de observación .....</b>	<b>138</b>
<b>Anexo 3 Declaración de compromiso ético .....</b>	<b>139</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los aspectos perjudiciales más aludidos en las determinaciones de los regímenes de administración de justicia en Latinoamérica han sido como dilación, inseguridad, la descomunal complicación, impenetrabilidad y una vinculación estrechamente providente costo/beneficio. Asimismo, Gregorio (2016) expone que las soluciones planteadas trascienden casi siempre por incrementar la cantidad de magistrados y empleados públicos, aprovisionamiento y nuevos códigos. Continuamente se considera que estas decisiones originarán automáticamente las consecuencias deseadas. Mientras tanto la dimensión y la organización del poder judicial aumenta desvariadamente, instaurándose nuevas disputas y nuevos problemas.

Herrera (2018) refiere que ningún país consiguiera desenvolverse económica y socialmente si es que no cuenta con un Poder Judicial competente de administrar justicia de una forma eficiente y confiable. En nuestro país, sin embargo, la labor judicial está muy lejano de efectuar siquiera con uno de estos propósitos.

En el Perú los órganos formales vienen siendo discutidos, cada vez con más impulso, por una progresiva opinión pública que percibe al Sistema de Administración de justicia como una administración denigrada, premiosa, extraña e inexorable a las dificultades y necesidades cotidianas de los individuos, compuesto por autoridades “exentas” de obligaciones y de todo tipo de control pública o social efectivo.

Bermúdez (2017) menciona que, por otro lado, la evidencia que vastos sectores de nuestra urbe no poseen ninguna probabilidad de ingreso a las instancias formales de resolución de problemas, que inclusive ignoran sus propios derechos y la manara de existir su respeto; fortalece la concepción que nuestro sistema judicial está en dificultades y que la realización de la justicia deriva un sueño para la mayoría de la población peruana.

Esta situación delicada del sistema, unida a la insuficiencia de contar con espacios eficientes de resolución de problemas, ha ido originando el desenvolvimiento de una serie de prácticas, tanto a nivel urbano como a nivel rural, propensos a hallar justificaciones que el sistema “oficial” no brinda.

El presente trabajo de investigación lleva por título caracterización del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú, 2018.

La Real Academia de la Lengua Española (2017) menciona que caracterización se entiende como acción y efecto de caracterizar o caracterizarse.

Taramona (2015) menciona que el proceso laboral es el agrupamiento de actos procesales estructurados, organizados e deductivos, que ejecuta el magistrado y las partes desde que interponen la demanda hasta la emisión del dictamen.

Para la elaboración del trabajo de investigación se utilizó las Políticas normativas de la ULADECH contenidas en el Manual de Metodología de la Investigación Científica (MIMI) y Reglamento de Investigación V011.

En su apartado 45° del reglamento de investigación señala que todos los trabajos de investigación deben ser legítimos y verídicos. El porcentaje máximo de semejanza en la composición de los trabajos de investigación a través del programa anti plagio es de quince por ciento para pregrado, postgrado y segunda especialidad. En caso de descubrirse un supuesto asunto de plagio de un trabajo de investigación con él se obtuvo un grado académico o título profesional, la Universidad apertura una investigación para establecer los castigos convenientes de acuerdo a lo señalado en el reglamento de Disciplina Universitaria. Por estos motivos, se enunció la sucesiva dificultad de indagación:

¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2018?

Para solucionar esta incógnita se ha propuesto un propósito genérico:

Determinar las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018.

Para lograr el propósito genérico, se propusieron los subsiguientes propósitos determinados:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
3. Identificar la aplicación del derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.
5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

La presente investigación se argumenta debido a que la administración de justicia en nuestro país evidencia una notoria insuficiencia desde el instante en que un poblador trata de adherirse al proceso para lograr concebir respeto de sus derechos debido a la corrupción existente. Esto posee como derivación que la mayoría de la ciudadanía distinga negativamente a los órganos jurisdiccionales, creando inseguridad en la institucionalidad

que esta autoridad correspondería exhibir y zozobra, desaliento no solo en sujetos procesales que cada vez acogen distintas e imprevistas formas, sino asimismo en la colectividad. Muchos de nuestros administradores de justicia toman decisiones sin tomar en cuenta medios de prueba fundamentales perjudicando a una de las partes.

La investigación sirve para determinar la caracterización del expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, persistentemente conservando las restricciones y términos de la norma, por medio de ella no se intenta acabar con la dificultad persistente, asimismo, valdrá para motivar a fin de agarrar con considerable tesón las disposiciones legales a dirección de nuestros operadores de imparcialidad, este estudio valdrá de orientación metodológica para ejecutar venideros estudios de indagación que posean vinculación con el asunto en investigación.

Los resultados de la indagación valdrán de procedencia para tomar determinaciones reformular procedimientos de labor y rediseñar tácticas en el adiestramiento de la función territorial, la intención es cooperar a la transformación, peculiaridad en el cual subyace su beneficio y contribución. También servirá para los alumnos que realicen trabajos de investigación con referente al tema.

El artículo 139° inciso 20 de nuestra carta magna señala que es ineludible poseer un espacio, concediendo la facultad de reprochar y examinar las determinaciones y dictámenes otorgadas por la autoridad legal tomando en cuenta las restricciones que la norma establece.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes.

El trabajo de Barranco (2017), titulado *sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México*, en el cual las conclusiones al cual arribó el autor fueron: I) Claridad en el lenguaje de las disposiciones constitucionales, como de algunas disposiciones públicas, no debe ser vista como una eficacia en la composición, es, en esencia, una utilidad del procedimiento legal y un resguardo del gobierno Reglamentario y de equidad. II) Claridad de las disposiciones necesita de otros componentes que no se restringe a su escritura. III) La lengua especializada del derecho, debe poseer precisión técnica. IV) Lenguaje de las sentencias está precedido por lo establecido en las leyes, en este sentido si hay imprecisión en el lenguaje judicial es porque este componente ya viene empaquetado desde la procedencia y el juez constitucional pretenderá efectuar una apreciación acerca de lo que el legislador ya manifestó.

El trabajo de Cepeda (2014) titulado: *La aplicabilidad del debido proceso en la legislación ecuatoriana*, en el cual las conclusiones al cual arribo el autor fueron: I) La aplicabilidad del debido proceso en las distintas materias: penal, civil, laboral, tributaria no siempre ha sido justa, equitativa, y si se cumple a su debido tiempo, favorecerá a que los ciudadanos tengan confianza en el sistema de administración de justicia. II) El órgano de control para que se cumpla el debido proceso son los jueces de la Corté Nacional de Justicia, que contribuye con el cumplimiento de la carta magna de la república. III) Es evidente que el debido proceso las garantías Constitucionales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de estudio práctico, por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, delo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código General. IV) Las constituciones, los tratados internacionales sobre

derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos que reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado tienen poca aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. V) La nueva legislación en general de corte garantista ha brindado aportaciones sustanciales al desarrollo y positivación de la siniciaciones y garantías del debido proceso legal, lo cual constituye un avance significativo, pero también representa un desafío, en especial para los operadores judiciales con aspiraciones democráticas, que deben interpretar y aplicar de manera integrada y sistemática los diferentes instrumentos normativos sobre derechos humanos —internos e internacionales— a fin de garantizar las exigencias del debido proceso legal, sin distinciones de ninguna naturaleza

Asimismo, el estudio realizado por Salas (2018) titulado *Universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho* donde las conclusiones formuladas fueron: I) Debido proceso es un respaldo procesal elemental, que sirve para ratificar un juicio imparcial, y obviar las injusticias. Componentes del debido proceso pueden ser diversos, y constantemente pueden incluirse actuales garantías. II) El debido proceso tradicionalmente ha poseído su incremento en el medio jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido expandiendo su medio de empleo ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante entidades e instancias de la nación. Asimismo, se ha iniciado a platicar de un debido procedimiento (para diferenciarlo del debido proceso, que en preciso es solo jurisdiccional). III) Justificación de que se amplíen las reglas del debido proceso a los métodos, está en concordancia estrecha con el crecimiento del gobierno

reglamentario de equidad, en la medida que en este se indaga que los resguardos de los derechos comprendan la mayor proporción posibles de dimensiones de la colectividad.

El trabajo de Mora (2014) titulado *el debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil*, en el cual las conclusiones al cual arribó el autor fueron: I) Pese a los avances de los conocimientos y la tecnología, la testificación como método de prueba tendrá siempre gran consideración porque muchas oportunidades quizá será el único medio de prueba que ayude para arribar a fijar la verdad procesal. II) Este reciente Sistema del Código Orgánico General del Proceso construye la ocasión, admisibilidad y pertinencia de los medios probatorios, la primera que deben ser comunicados de no hacerlo no podrán penetrarse en la audiencia, la segunda impone que concentren las condiciones de pertinencia idoneidad, utilidad; y la última precisa que haya correlación, lógica y jurídica entre el método y el acto por acreditarse, todo lo propuesto se ejecutará en las audiencias la incoherencia de los mismos podrá producirse hasta antes que concluya la audiencia oral, además se posibilitará producirlo a través de video conferencia si no pudiere asistir corporalmente, a través de exhorto la prueba en el extranjero.

Asimismo, el estudio realizado por Rivera (2016) titulado *influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso* donde las conclusiones formuladas fueron: I) El reconocimiento y aceptación que el sistema jurídico, la ley y también parte mayoritaria de la doctrina, le otorga al juez sobre los poderes materiales que posee no es absoluto, en la medida en que a partir de la configuración de dicha institución jurídica, debe extraerse una interpretación razonable de la misma, que no vacíe de contenido otros valores jurídicos tal el derecho de protección, facultad a la evidencia, el adecuado juicio, entre otros; en la medida en que se comprenda que el proceso se construye a partir de la premisa de que en principio

son las partes las que aportan los hechos y las pruebas, sistema al cual se encuentra encausado el ordenamiento procesal laboral peruano, siendo residuales los poderes probatorios del juez. II) Teniendo en cuenta un criterio de interpretación menos formalista se llega a la conclusión de que es posible incorporar pruebas al proceso por la vía del principio de elasticidad, que en la NLPT se desarrolla bajo el fundamento de prevalencia de la base sobre la configuración, adquiriendo importancia además principio de veracidad. En cuanto a evidencia de oficio si bien manifestación del principio de veracidad en proceso laboral es importante; también debe tenerse en cuenta que NLPT y el CPC contemplan reglas ideológicas propias que sustentan la actuación de prueba de oficio, ello es principio de socialización del proceso, y manifestación del principio profesionalismo; cuales se convierten en un sustento ideológico muy fuerte para activar prueba de oficio en proceso laboral. III) Coexiste un criterio restrictivo y formalista que considera que la única oportunidad de ofrecer los medios demostrativos en el proceso laboral es en la etapa postulatoria y sólo excepcionalmente la prueba extemporánea acorde a lo determinado por el apartado 21, primer párrafo, de la NLPT; frente a un criterio más abierto, menos formalista y que se adecua a lo instaurado por apartado III del T.P. de NLPT, que identifica una tercera posibilidad en la misma audiencia hasta antes de la actuación probatoria con medios probatorios referidos a hechos, que aunque no sean nuevos y aunque hubiesen sido conocidos u obtenidos con anterioridad, tengan especial relevancia o incidencia en los hechos en controversia y que en forma razonable no haya sido posible su incorporación al proceso en la etapa correspondiente, a la cual se ha denominado prueba extraordinaria para diferenciarla del ofrecimiento de prueba extemporánea al que menciona en el primer párrafo del apartado 21 de NLPT.

Trabajo de Anhuamán & Castro (2018) titulado *ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*, en

cual las conclusiones a las que arribaron los autores fueron: I) El diseño de doble audiencia no es eficaz para garantizar oportunamente la equidad a la protección Territorial de las partes, en sede jurisdiccional de la Libertad; en tanto, se comprobó que los niveles de procesos concluidos en las Audiencias de conciliación no superan la expectativa estimada a partir de la ejecución de NLPT. II) La doble audiencia en proceso ordinario Laboral, no ha favorecido incremento de conciliaciones e se ha convertido en un mero acto de presencia formal de las partes ante el juez para poder ingresar al proceso la contestación de la petición (en asunto de la parte demandada) y para recabar la misma (en caso de parte demandante), lo cual se advierte de la duración de cada proceso. III) Los factores que determinan los bajos niveles conciliatorios en proceso Ordinario Laboral, son: cognitivos, socioeconómico y culturales; tales como, sobrecarga procesal, la idiosincrasia de litigio de los abogados, falta de capacitación de los operadores jurídicos y de las partes, ello como respuesta a la mínima intervención del Estado (deficiente presupuesto y financiamiento, e interés de exigir la obligatoriedad de la aplicación del protocolo de audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado (aplicar sanciones y realizar mayores capacitaciones en la comunidad jurídica no solo magistrados). IV) El actual proceso ordinario laboral, doble audiencia no ha cumplido con su finalidad, pues ello se advierte en los resultados recogidos de las encuestas aplicadas a 30 abogados, del cual se puede deducir la desconfianza mayoritaria por parte de comunidad jurídica proceso judicial, pues perciben el diseño de la doble audiencia como un medio de dilatación del proceso, en tanto tienen una respuesta apática sobre la conciliación que busca la NLPT, y es que llegan al proceso con una mentalidad distinta a mediar una solución a su conflicto.

El trabajo de Ameghino & Benavides (2016) titulado *nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er juzgado de paz letrado de la Victoria – Chiclayo durante el año 2014*, en el cual las conclusiones a las que arribaron los autores fueron: I) Los

encargados no adoptan las normas y planteamientos teóricos relacionado a la ejecución de términos judiciales en materia profesional en Tribunal de Concordia Instruido de La Victoria. Vinculaciones derivativas que aclararían esas inobservancias existirían en la exorbitante carga profesional, por motivo a la desigualdad entre la solicitud de los justiciables en el dígito de procesos y el dígito de órganos territoriales. II) Se encuentran prácticas aplicativas en la ejecución de los términos judiciales, descubriendo que su permanencia no se acomoda a la reglamentación actual. Los motivos de las prácticas aplicativas están en la obligación profesional procesal, la inobservancia de los preceptos judiciales; asimismo está en los distintos principios que los empleados acogen, al hecho de ocuparse a otras diligencias, tales como adjudicación de depósitos legales, escaso incentivo de los trabajadores porque deben trabajar afuera del programa de trabajo, sin ser considerados ni abonados como períodos extras, etc. III) El personal completo tiene en cuenta que si se efectúa con el término judicial de evaluación de solicitud y 29% tiene en cuenta que no se efectúan con los términos de comunicación, debido a la carga judicial, a confusiones al entregar domicilios o a exhortos que dilatan su correspondida comunicación. El 71% de los trabajadores tiene en cuenta que no se efectúa el término para difundir el Auto Final, debido a la carga judicial, a que las partes no hacen rastreo de los procesos y a la tardanza de la central de comunicaciones en restituir las cédulas. Para difundir el Auto conclusivo el 14% considera que no se efectúa dicho término; el 43% estima que no se efectúa el término para la determinación de aprobación (el mismo que se hace de oficio ordinariamente). El 29% tiene en cuenta que no se realiza el término de cumplimiento debido a que las partes no lo requieran, no logrando hacerse de oficio.

Asimismo, el estudio realizado por Saavedra (2017) titulado *criterios técnicos de la fijación de los puntos controvertidos en el derecho procesal civil peruano* donde las conclusiones

formuladas fueron: I) No coexiste un entendimiento afirmativo, para una perfecta transformación en como acordar los temas discutidos por parte de justiciables y crecidamente obstante por los jueces, quienes manifiestan fallos y disposiciones totalmente desprovisto de justificación existente y judicial en relación a las oposiciones situadas a su entendimiento, produciendo un deterioro a las partes concurrentes. II) Coexiste una inclinación parcialmente difundida y descuidada en la Judicatura, que suele desorientar los temas discutidos con las reclamaciones incluidas en la solicitud, en la reconvención o en la respuesta, incumpliendo la función de ejecutar un anterior estudio de los hechos discutidos, como de los recursos demostrativos propuestos, para una deseable y veloz resolución de conflictos. III) Es imprescindible el equipamiento y utilización de juicios competentes para la precisión de los temas discutidos en las técnicas civiles, en los cuales se examine ejecutar un estudio anterior y estrechamente genérico, sobre los hechos causa de discusión y los recursos demostrativos que los sostengan. IV) Corresponden constituirse a manera de componentes anticipados a la precisión de los temas discutidos en los métodos legales, la vinculación legal sustantiva, la disputa de intereses y la incertidumbre legal. V) Depuración del método, así como el estudio genérico de los hechos discutidos y de los recursos demostrativos presentados, admiten una conveniente fijación de temas discutidos y en efecto, la difusión de dictámenes coherentes acorde a derecho.

El trabajo de Taquire (2018) titulado *principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana*, en el cual las conclusiones al cual arribó el autor fueron: I) Principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios, así como en la jurisprudencia peruana; los efectos estadísticos de las hipótesis estadísticas constantemente son superiores al valor referencial del criterio de distribución de chi cuadrado que es 16.919;

en ese sentido la suposición general nula es rechazada. II) El plazo legal para evaluar la inmediatez es un factor elemental que influye positivamente en la aplicación y ejecución de los procesos disciplinarios y en la jurisprudencia peruana; debido a que el efecto del estadístico posee un importe de 48.56, lo que muestra que es superior al importe de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la suposición nula es descalificada. III) El principio de inmediatez influye positivamente en la complejidad de la aplicación de los procesos disciplinarios y en la jurisprudencia peruana; debido a que el efecto del estadístico posee un importe de 19.919, lo que muestra que es superior al importe de 12.59 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la suposición nula es descalificada. IV) Falta de pronunciamiento de la Administración en un tiempo razonable influye positivamente en el principio de inmediatez en los procesos disciplinarios; debido a que el resultado del estadístico posee un valor de 21.07, debido a que el efecto del estadístico posee un importe de 31.052, lo que muestra que es superior al importe de 12.59 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la suposición nula es descalificada.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Derecho del trabajo**

#### **2.2.1.1 Concepto**

Para Castro (2016) el derecho del trabajo es una rama del derecho privado que regula las vinculaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores.

Por su parte Montoya (2014) refiere que el proceso histórico de la sujeción del trabajo al derecho garantiza antes que, a una finalidad de buena ordenación productiva, a una exigencia, universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población la formada precisamente por los trabajadores retribuidos, de aquí la indudable motivación moral que, en su agrupamiento, presenta la legislación laboral; una legislación que, equiparada con otros sectores del derecho acusadamente patrimonialistas, manifiesta desde sus comienzos su inspiración humanitaria y social.

#### **2.2.1.2 Características**

Borrel (2006) refiere que las características del derecho del trabajo son las siguientes:

##### **a) Equidad**

Lo que se cambia en solucionar o erra las discusiones laborales de modo a la indicación de la obligación, la moralidad o la ética, considerando a estos crecidamente que a la literalidad de la norma.

##### **b) Imparcialidad colectiva**

Comprendida como una doctrina ideal que disputa por un preferible y crecidamente esplendida relación y remuneraciones para el trabajador.

##### **c) Equilibrios entre los dos factores de la producción**

Procuran conciliar los intereses del capital y el trabajo.

**d) Protección especial al obrero**

Por ser la fracción crecientemente frágil del vínculo laboral, al extremo de proporcionarse la llamada suplencia de la queja.

**e) Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

Es cuando los obreros no pueden abandonar a sus beneficios profesionales otorgados por la carta magna y la norma, así cualquier acuerdo en opuesto estará nulo.

**f) Derecho en constante expansión**

Prolonga su espacio de práctica y defensa a recientes agrupación de trabajadores.

**g) No priva o reconoce la voluntad de las partes**

Dentro de los convenios y contratos colectivos o individuales de ocupación ni en los nombrados contratos ley, ya que no logran las partes involucradas ignorar ni resumir las situaciones de trabajo o los exigios señalados en la carta magna y en la norma laboral.

**2.2.1.3 Derecho del trabajo y actividad económica**

Montoya (2014) refiere que el trabajo asalariado de cuya regulación se dedica el derecho del trabajo compone el factor fundamental de la elaboración de bienes y servicios; de aquí que la disciplina económica y la disciplina jurídica de las resoluciones laborales sean, en buena parte, coextensas: la capacidad de muchas normas de derecho del trabajo es, obviamente económico. Los enlaces entre derecho del trabajo y economía se expresan primordialmente en el influjo que la estructura económica desempeña sobre los componentes institucionales o jurídicos. El derecho del trabajo no puede ser insólito a particularidades macroeconómicas tales como la vinculación poblamiento/poblamiento activa, o la vinculación entre ésta y la retribuida, el grado de progreso tecnológico y de automatización, la condición de las magnitudes ahorro, inversión y consumo, el volumen y la distribución de la renta nacional, los niveles

de ocupación, rendimiento y costos, la asignación de la mano de obra entre los diferentes grupos productivos, etc.

## **2.2.2 Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1 Concepto.**

Para Toyama (2015) el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el empleado y el contratante, el primero se involucra a proporcionar sus servicios de manera particular a cambio de una retribución abonada por el segundo quien, en eficacia de una relación de dependencia, disfruta del poder de presidir, inspeccionar e inhabilitar los servicios brindados.

Por su parte Castillo & Tovalino (2012) refieren que por medio del contrato de trabajo se concibe una relación profesional, el cual produce y reglamenta un conglomerado de derecho y deberes para los celebrantes, así como las limitaciones intrínsecamente de las cuales se desenvolverá dicha vinculación laboral.

Machicado (2010) agrega que acuerdo el contrato de trabajo es un convenio por el cual un individuo nombrado empleado se impone a situar su ocupación profesional al encargo de otra persona nombrada empleador y a trabajar bajo el sometimiento y sujeción de este, mediante una retribución llamada salario.

La Legislación peruana, no da una noción precisa sobre el contrato de trabajo, sin embargo, señala los componentes fundamentales de esta, encontrándose acogido en el apartado 4° del D.S N°003-97-TR donde menciona que, en todo servicio particular de los encargos retribuidos y dependientes, se supone la subsistencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

### **2.2.2.2 Elementos del contrato de trabajo.**

Los elementos del contrato de trabajo, según Toyama (2015) son los siguientes:

#### **2.2.2.2.1 Prestación personal del servicio**

La Prestación personal del servicio es responsabilidad que posee el empleado de situar a orden del empleador su particular labor, la cual posee naturaleza personalísima, es decir, se efectúa como individuo natural y no puede ser encargada, remplazada o socorrida por un tercero, salvo el asunto del trabajo emparentado que se realice por parientes inmediatos que necesiten de él, constantemente que ello sea común dada la esencia de las labores.

En el artículo 5° del D.S N° 003-97-TR señala que los servicios para ser de carácter laboral, deben ser brindados de manera personal y directa únicamente por el empleado a manera de persona natural. No inutiliza esta situación que el empleado pueda ser asistido por parientes inmediatos que necesiten de él, constante que ello sea común ofrecida la esencia de las ocupaciones.

En el apartado 23° inciso 2 de la Ley N° 29497 enuncia que, garantizada la prestación personal de servicios, se supone la subsistencia de la relación laboral a término indeterminado, salvo prueba en contrario.

#### **2.2.2.2.2 Pago de una remuneración**

La remuneración es el completo de lo que el empleado percibe como contraprestación por sus servicios, en efectivo o producto, cualquiera sea la forma que se le dé, continuamente que sea de su libre disposición.

Ley N° 28051 en su artículo 13°, señala que compone remuneración para absoluta consecuencia legítima el completo de lo que el empleado percibe por sus encargos, en efectivo o en producto, cualquier sea la configuración o designación que posea, constantemente que sean de su independiente disposición. Los montos de dinero que se otorguen al empleado verdaderamente en calidad de manutención primordial, a manera de almuerzo, desayuno o aperitivo que lo reemplace o colación, poseen esencia remuneratoria. No forma retribución calculable para consecuencia de computo de las aportaciones y

impuestos a la protección colectiva, asimismo como para ninguna facultad o provecho de esencia profesional el importe de los servicios manutenciarías concedidas bajo la forma de abastecimiento indirecto.

#### **2.2.2.2.3 Dependencia o subordinación.**

La Subordinación o dependencia es la relación de dominio que poseen el contratante y el empleado en un vínculo laboral. De este aparece la facultad de administración que es la aptitud del empleador de presidir, inspeccionar y cuando lo conciba apropiado, inhabilita al empleado dentro de los juicios de razonamiento. Este es el componente diferenciador que admite distinguir al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se efectúan las labores de manera libre o independencia.

La Jurisprudencia Peruana tiene en cuenta que la dependencia se expresa en el acto de que al colocar el empleado su disposición laboral a disposición del contratante le concede éste la facultad de presidirlo, de suministrarle disposiciones y de inspeccionarlo y el empleado por su parte se impone a subordinarse.

En el artículo 9° del D.S N° 003-97-TR señala que, por la dependencia, el empleado concede sus servicios bajo mando de su contratante, el cual posee capacidades para regular sistemáticamente las ocupaciones, pronunciar las disposiciones imprescindibles para la realización de las mismas, e inhabilitar disciplinariamente, adentro de los términos del razonamiento, cualquiera falta o inobservancia de las responsabilidades a cargo del empleado.

#### **2.2.2.3 Características**

El contrato de trabajo, según Machicado (2010) tiene las siguientes características:

**1. Subordinación:** El trabajo cumple las instrucciones del empleador durante la vigencia del contrato.

**2. Dependencia:** Existe un vínculo entre empleador que determina que la economía de este último se encuentra sujeta al ejercicio de los derechos y cumplimiento de responsabilidades bilaterales.

**3. Exclusividad:** El trabajador en forma exclusiva prestará su esfuerzo de trabajo en favor del empleador, no debido mantener relación laboral alguna con otro empleador.

**4. Onerosidad:** La relación laboral tiene como objeto para el empleador el cumplimiento de una obligación y para el empleado la remuneración.

**5. Personal:** La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable “*intuitu personae*”.

#### **2.2.2.4 Periodo de prueba**

Para Castillo & Coloma (2012) el periodo de prueba del contrato de trabajo es de tres meses, a cuyo tiempo el empleado logra amparo frente al despido arbitrario. Solo en los asuntos de trabajadores eficientes o de dirección o confianza las partes pueden convenir un tiempo superior en motivo las labores adviertan de una etapa de preparación o adecuación o que, por su esencia o nivel de compromiso, tal ampliación pueda derivar demostrada. La prolongación del periodo de prueba debe figurar por manuscrito y no podrá superar, en grupo con la etapa originaria, de 6 meses en el asunto de empleados eficientes o de intimidad y de un año tratándose de empleados de administración.

Por su parte artículo 10° del D.S N° 003-97-TR señala que el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo tiempo el empleado logra derecho al amparo frente al despido arbitrario.

En el artículo 17° del D.S N° 001-96-TR señala que la extralimitación del periodo de prueba que se acordará aventajando los seis meses o el año, en el asunto de empleados eficientes o de intimidad, proporcionalmente no proveerá consecuencia judicial alguno.

En el artículo 16° del mismo decreto señala que en asunto de cancelación del contrato de trabajo o reincorporación del trabajador, se añaden las etapas laboradas en cada ocasión hasta terminar el periodo de prueba instaurado por la norma. No incumbe dicho acopio en motivo

que la reincorporación se haya ocasionado a un puesto evidente y cualitativamente diferente al ocupado anticipadamente, o que se ocasione acontecidos tres (3) años de derivado la interrupción.

#### **2.2.2.5 Suspensión del contrato de trabajo**

En el expediente N° 3828-2006-PA, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, en su fundamento 6, señala que:

(...)se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Este Colegiado considera que, subsistiendo y estando vigente el vínculo laboral de los trabajadores afiliados del Sindicato recurrente, una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir vínculo laboral. Por tanto, comprobándose la negativa y omisión de la empresa demandada de reincorporar a los trabajadores suspendidos, se ha producido una vulneración de su derecho al trabajo.

En el artículo 11° del D.S N° 003-97-TR señala que se suspende el contrato de trabajo cuando concluye transitoriamente la responsabilidad del empleado de brindar el servicio y la del contratante de abonar la retribución concerniente, sin que se ausente la vinculación laboral. Se suspende, además, de forma deficiente, cuando el contratante debe pagar retribución sin contraprestación efectiva de labores.

### **2.2.3 Convenios colectivos**

#### **2.2.3.1 Definición**

Para Montoya (2014) el convenio colectivo es la expresión más significativa del acceso a la independencia de la decisión de las agrupaciones sindicales al dominio preceptivo y por tanto a la clase de origen de derecho; en este sentido, se asienta en el entorno de un extenso e intenso fenómeno de transformación de los pensamientos legales al que viene denominándose con el renombre de socialización del derecho. Esta reciente dimensión del

derecho que constituyen las vinculaciones colectivas de trabajo brota como medio de igualar las posturas entre empresarios y trabajadores, cuya diferenciación había confirmado en el derecho individualista el mecanismo del contrato particular de trabajo. La negociación colectiva y más largamente la acción sindical se manifiesta con una importancia jurídica precisa: conseguir el remedio a la ineficacia de los contratos individuales, tradicionalmente situados bajo el dominio patronal en cuanto que la vinculación entre un empresario y un trabajador asilado es una típica vinculación entre un detentador de poder y quien no detenta poder.

Por su parte, en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su Fundamento 29, precisa que:

Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.

En el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que los convenios colectivos de trabajo son pactos que están ordenados a reglamentar retribuciones, situaciones de trabajo y productividad y demás vinculaciones entre trabajadores y empleadores, que encaminan a cabo de una parte, una o diversas organizaciones gremiales o en abandono de

estas, comisionados de los empleados inclinados, manifiestamente seleccionados y acreditados y de la otra, un contratante, un conjunto de contratantes o muchas organizaciones de contratantes.

En el apartado 4° del convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo, determina que deberán acogerse disposiciones convenientes a las situaciones territoriales, cuando ello sea indispensable, para impulsar y promover entre los contratantes y las organizaciones de contratantes, por una parte, y las organizaciones de empleados, por otra, el pleno desenvolvimiento y utilización de técnicas de pacto libre, con propósito de regular, por intermedio de acuerdos colectivos, las situaciones de trabajo.

En el apartado 28° inciso 2 de la CPP señala que el estado admite los derechos de negociación colectiva y además de admitir este derecho, le compete igualmente motivarlo como uno de los medios alternativos de solución sosegada de las disputas laborales.

#### **2.2.3.2 Elementos**

En el expediente N°0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 30, señala que:

Los elementos del convenio colectivo son:

- Los agentes negociadores.
- El contenido negocial.
- La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.

#### **2.2.3.3 Naturaleza jurídica**

Montoya (2014) menciona que el hecho de que el convenio colectivo posea un origen o fuente contractual y al tiempo, este asignado de consecuencias normativas, aclara las iniciales incertidumbres doctrinales en el instante de definir su esencia jurídica, así como las posturas unilaterales admitidas al respecto. Estas posturas fueron fundamentalmente dos: la que procuro aclarar el convenio colectivo a través de figuras contractuales clásicas tesis de gran solvencia en el pasado, pero de insuficiente o invalida validez actual y la que como

oposición y en época más reciente pretendía descubrir en el convenio colectivo pura esencia normativa. Frente a ambas posiciones extremas y con el designio de superarlas por vía de síntesis, la postura hoy preponderante de forma absoluta es la que considera la esencia dual (acuerdo y normativa) del convenio colectivo.

#### **2.2.3.4 Principios.**

Los principios de los Convenios colectivos según Arévalo (2016) son:

##### **1. Principio de la negociación libre y voluntaria**

En el apartado 4° del Convenio número 98 señala que para que la negociación colectiva sea eficiente, debe poseer carácter voluntario y no estar mediado por medios de coacción que modificarían el carácter voluntario del pacto.

##### **2. Libertad para decir el nivel de la negociación:**

En el apartado 4° del Convenio número 98 señala que la especificación del nivel de la negociación debe necesitar fundamentalmente de la voluntad de las partes y por consecuente no debe ser forzado por la legislación.

##### **3. Principio de la buena fe**

Para que la negociación colectiva marche efectivamente las dos partes deben proceder con buena fe y fidelidad para el sostenimiento de un desenvolvimiento armónico del proceso de negociación colectiva, es decir deben realizarse un esfuerzo confiado de acercamiento mutuo para lograr un convenio. Sin embargo, como la buena fe no se le implanta por ley, exclusivamente puede conseguirse de los ahíncos espontáneos, correlativos, formales y constantes de los empleadores y trabajadores. Por ello es significativo que tanto los contratantes como los sindicatos concurren en los pactos de buena fe y desarrollen todo lo probable y imprescindible para arribar a un pacto sensato y congruente, es decir que deben buscarse la celebración de negociaciones verídicas, eficientemente, eficaz y provechosas.

Por su parte el expediente N°4097-2004, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 7, señala que:

(...)mediante la carta notarial de fecha 27 de marzo de 2003, manifiesta su voluntad de dar por extinguido el contrato de trabajo por considerar la conducta atribuida al actor como una falta grave de acuerdo a lo establecido en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, al haberse producido un incumplimiento de sus obligaciones básicas de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, el Procedimiento de Operación de Camiones 793 y normas de seguridad interna, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### **2.2.3.5 Características**

En el expediente N°0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 31, señala que:

Entre las principales características se cuentan las siguientes:

- La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.

### **2.2.3.6 Ley entre las partes**

En el expediente N°0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 33, señala que:

La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

- El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.
- Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral.

Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.

Para el caso del sector público rige el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores públicos y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo.

## **2.2.4 Bonificación por tiempo de servicio**

### **2.2.4.1 Concepto**

Toyama (2015) refiere que la bonificación por tiempo de servicio es un suplemento remunerativo que compensa el superior periodo de servicios brindados por los empleados u asalariados sujetos al sistema profesional de diligencia reservada, esta bonificación es el agradecimiento a la experiencia profesional de los servicios brindados para una sola empresa

y a la fecha, es un beneficio clausurado, pues se concedió exclusivamente para aquellos empleados que, hasta el 29 de julio de 1995, desempeñaban 30 años de servicio para un solo contratante. Todos aquellos empleados que desempeñan el tiempo de servicio requerido por el precepto no vigente luego del 29 de julio de 1995 ya no poseen derecho a este beneficio. Por lo tanto, existe un agradecimiento de los derechos logrados a benéfico de los empleados que ya llegaban disfrutando de este beneficio.

#### **2.2.4.2 Características**

La bonificación por tiempo de servicio, según Toyama (2015) tiene las siguientes características:

1. Forma parte de la remuneración computable para el cómputo de las gratificaciones y CTS.
2. Remuneración complementaria regular variable

#### **2.2.4.3 Aplicación en el derecho laboral privado**

Toyama (2015) menciona que la bonificación por tiempo de servicio se aplica en el derecho laboral privado de la siguiente manera:

##### **2.2.4.3.1 Derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios**

Se lograría el derecho a este beneficio cuando el empleado demostraba treinta años de servicio brindados a un igual contratante, para esta derivación se tomaban en cuenta equitativamente los encargos que se habían proporcionado en calidad de asalariado o trabajador, sea de manera permanente o incoherente; en esta última cuestión se añadían los tiempos de servicio. En cuestión de enajenación, transferencia, unificación, modificación de giro del comercio, u otras figuras similares, el periodo de servicios se tenía en cuenta proporcionado a un igual contratante.

En el artículo 21° del Decreto Legislativo N° 688 señala que esta bonificación por tiempo de servicios era igual al 30% de la retribución mensual conmensurable: está constituía simplemente a la retribución básica y a los sobretiempos que cobraba el empleado.

#### **2.2.4.3.2 Tratamiento de la bonificación por tiempo de servicios para las mujeres**

A las féminas se les consideraba una bonificación cuando desempeñaban 25 años de servicio para un mismo contratante, correspondiente al 25% de la retribución básica hasta que llegaban a los 30 años de trabajo, en que el beneficio acrecentaba al 30% de la retribución básica. De coexistir empleadas que, a la fecha de la supresión de este beneficio, venían disfrutando del 25% de bonificación, se les deberá conservar el beneficio vía afirmación del fundamento de posición más provechosa, pero ya no se poseería derecho a cobrar el 30% de bonificación, al haber sido suprimido tal beneficio. En esta cuestión, se detendría el beneficio en 25%.

#### **2.2.4.4 Aplicación en el proceso en estudio**

##### **2.2.4.4.1 Primera instancia**

El demandante menciona que se incorporó a trabajar para la demanda el 20 de noviembre de 1987 hasta la actualidad, con la categoría de funcionario, cargo: Administrador; con una remuneración de S/ 6,868.20. Su remuneración está compuesta por: Haber Básico, Movilidad, Refrigerio, Bonificación por tiempo de servicios, y otros conceptos que recibe mensualmente. Señala que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración del demandado y el Sindicato de Trabajadores se estableció que el demandado pagará a sus empleados, por el tiempo de servicios proporcionados directamente a la institución una bonificación porcentual, que se calculará sobre las remuneraciones básicas y con arreglo al tope de S/. 179.38 nuevos soles. Señala que, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la demandada le ha venido abonando por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su remuneración mensual y en las cinco gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, pues aplica

el porcentaje sobre los S/.179.38, lo que en ningún convenio estuvo regulado de esa manera, y omite la aplicación sobre la remuneración básica.

#### **2.2.4.4.2 Segunda instancia**

El abogado de la parte demandada expuso y argumentó lo relacionado al convenio de simplificación de la estructura remunerativa, suscrito entre el demandado y el demandante con fecha 30 de junio del año 2005, en el que se estableció en la Cláusula Tercera, en relación a la reestructuración de la remuneración, en el punto I) señala: “Bonificación por Tiempo de Servicio: los porcentajes se calculan sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38: de 5 a 10 años de trabajo 3.5%. De 10 años y un día a 15 años de trabajo 4.5%. De 15 años y un día a 20 años de trabajo 8.5%. De 20 años y un día a 25 años de trabajo 12.5%. De 25 años y un día a 30 años de trabajo 18.5%; convenio que se extrajo del CD que contiene los medios probatorios que se adjunta como uno de los anexos que acompaña la contestación de la demanda, y que tanto en la argumentación como en la liquidación efectuada en la sentencia apelada no fue considerada por la A-quo. Por tanto, el referido convenio, que fue expuesto en audiencia prevalece; y en virtud a lo señalado en este párrafo es que se revisa de manera minuciosa la liquidación practicada en la sentencia apelada y se procede a practicar una nueva liquidación.

#### **2.2.4.5 Naturaleza jurídica**

Rendón (2014) refiere que de acuerdo con lo mencionado en el apartado sexto de la Ley de Productividad y noveno del D.L. N° 650, referido a la CTS, es relevante para entender la definición de remuneración, se considera incluido en este concepto el integro de lo que el trabajador cobra como contraprestación por su labor siempre que sea de su libre disposición. En derivación, la bonificación por tiempo de servicios tiene naturaleza remuneratoria, esto es, se considera para el cómputo de otros provechos laborales como las gratificaciones y la

CTS, estando además sujeta a las aportaciones que gravan el salario. El quinquenio, de otro lado, al abonarse cada cinco años, no participa de la naturaleza jurídica que las normas otorgan a las remuneraciones. El apartado 19 del mencionado Decreto Legislativo N° 650 instituye que no se tiene en cuenta retribución para ningún resultado legal a los pagos que perciba el trabajador de modo ocasional, es decir, de forma esporádica o “de vez en cuando”. El quinquenio no es tomado en cuenta para el cómputo de adicionales beneficios salariales ni está sujeto a descuentos.

Si bien las bonificaciones por tiempo de servicios buscan premiar la fidelidad del trabajador antiguo, establecerlas por ley puede ocasionar un efecto opuesto al deseado inicialmente al encarecer súbitamente el costo laboral justo cuando, por la edad y el natural devenir del tiempo, el rendimiento tiende a decrecer.

El empleador podría orientarse a contener la remuneración del empleado o buscar la forma de prescindir de sus servicios.

## **2.2.5 Gratificaciones**

### **2.2.5.1 Definición**

Para Toyama (2015) las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el contratante concede al empleado de manera complementaria a la retribución que recibe mensualmente y siempre que cumpla con los requisitos convenientes.

Por su parte el apartado 1° de Ley N° 27735 señala el derecho de los empleados comprendidos al régimen laboral de la actividad privada, a recibir dos gratificaciones en el año, una por causa de Festividades Patrias y la otra por festividades navideñas.

Apartado 7° de la misma norma señala que si el empleado no posee relación laboral vigente en el momento en que compete recibir el beneficio, pero hubiera trabajado como mínimo un

meses en el semestre conveniente, recibirá la gratificación respectiva de manera proporcionada a los meses efectivamente trabajados.

En el artículo 1° del D.S N° 005-2002-TR establece que este beneficio resulta de utilización sea cual fuera el modo del contrato de trabajo y el periodo de prestación de servicios del empleado. Concibiéndose por las modalidades, a los acuerdos a término indefinidos, comprendidos a modalidad y a periodo fragmentado. Igualmente poseen derecho a este beneficio los asociados empleados de las asociaciones.

Artículo 4° del mismo Decreto Supremo señala que las gratificaciones deberán ser pagadas en los meses de julio y diciembre en la primera quincena; este término es necesario para las partes.

#### **2.2.5.2 Requisitos**

Para Toyama (2015) el derecho a las gratificaciones ordinarias involucra que el empleado se halle evidentemente trabajando en el mes en que compete recibir el beneficio, durante la quincena de julio y diciembre o estar en empleo del reposo vacacional, de permiso con disfrute de remuneraciones o recibiendo subvención de la seguridad social o por accidente de trabajo y en aquellos asuntos establecidos por precepto manifestado, teniéndose en cuenta las conjeturas de suspensión de labores antes nombrados como días evidentemente laborados.

Por su parte el segundo párrafo del apartado 6° de la Ley N° 27735 señala que en cuestión de que el empleado posea con menos de seis meses, percibirá la gratificación en manera proporcionada a los meses trabajados, debiendo pagarse esta en la quincena de julio y diciembre, que es la ocasión en la que el empleado debe recibir el beneficio.

En el artículo 5° inciso 1 del D.S N° 005-2002-TR señala que en caso de que el empleado interrumpa antes de la oportunidad de pago de las gratificaciones, podrá recibir una gratificación trunca, la cual será proporcional al periodo laborado hasta la interrupción.

#### **2.2.5.3 Conceptos remunerativos**

Para Toyama (2015) el monto de cada una de las gratificaciones es igual a las remuneraciones que reciba el trabajador en la ocasión en que corresponda conceder el beneficio, concibiéndose como tal, la vigencia al 30 de junio y 30 de noviembre, correspondientemente.

Por su parte párrafo segundo del apartado 2° de la Ley N° 27735 señala que, para esta consecuencia, se tiene en cuenta como retribución a la retribución básica y a todos los importes que normalmente reciba el empleado en efectivo o en producto como contraprestación de su labor, cualquiera sea su comienzo o la designación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se descartan las nociones señaladas en el apartado 19 del TUO del D.L N° 650, norma de CTS.

#### **2.2.5.4 Características**

Las características de las gratificaciones, según Castillo & Abarca (2000) son las siguientes:

- a) Son de consentimiento obligado; es decir, el empleador no puede dejar de pagarlas, si lo hace, incide en hostilización, y los trabajadores, si se les prohíbe de ellos, pueden demandar su pago.
- b) Son procedencia de cálculo para el pago de los demás beneficios sociales.
- c) Son procedencia de cómputo para el pago de impuestos y contribuciones que se imponen las remuneraciones.

### **2.2.5.5 Naturaleza jurídica.**

Toyama (2015) menciona que, en principio, las gratificaciones legales, al tener naturaleza remunerativa, se encuentran impuestas con las contribuciones y retenciones laborales, como son EsSalud o EPS, Senati, SCTR, AFP u ONP, retención del impuesto a la renta de quinta categoría, en relación a estos tres últimos, el empleador actúa como agente retenedor. No obstante, resultado de la crisis económica y financiera y con el propósito de que se motivara el consumo interno es que el gobierno estableció la inaceptación de las aportaciones y retenciones laborales en relación a las gratificaciones legales correspondiente a los años 2009 y 2010, medida que subsiguientemente ha sido extendida hasta el 31 de diciembre del 2014. De esta manera a partir del pago de la gratificación por fiestas patrias de 2009 (lo que se hace existente hasta fines de 2014), el empleador no debe afectar a las gratificaciones a las aportaciones y retenciones como EsSalud o EPS, SCTR, Senati, AFP u ONP. Respecto al impuesto a la renta de quinta categoría, las gratificaciones legales señaladas si se encontraban afectas a este impuesto. Asimismo, podían efectuarse descuentos a estas gratificaciones, pero solo aquellos descuentos reglamentados por el empleado, así como aquellos dispuestos por decisión judiciales. Las gratificaciones legales trucas producidas desde el 2 de mayo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 también se consideran dentro de la inafectación señalada.

En el artículo 2° de la ley 29351 señala que los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la norma N°28411, LGSNP, no se hallan comprendidos a aportaciones, contribuciones ni deducciones de naturaleza alguna; a excepción de aquellas otras deducciones implantadas por ley o autorizados por el empleado.

## **2.2.6 Compensación por tiempo de servicio**

### **2.2.6.1 Concepto**

Para Toyama (2015) la compensación por tiempo de servicio es el beneficio social más peculiar de nuestro ordenamiento laboral; compone un elemento de precaución de las eventualidades que origine la interrupción en el trabajo para el empleado y sus familiares (es una forma de protección de desempleo subvencionado por las empresas y que se consigna semestralmente en la entidad bancaria escogida por el empleado). Poseen derecho a recibirla todos los empleados comprendidos al régimen laboral de una diligencia reservada, que desempeñen cuando menos en promedio una etapa frecuente de cuatro horas diarias. En los que la etapa semanal del empleado, dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio de no menos de cuatro horas diarias, la condición a que se describe en el párrafo anterior se considera cumplido cuando el empleado trabaje veinte horas a la semana como mínimo.

Por su parte el artículo 1° del D.S N° 001-97-TR señala que compensación por tiempo de servicios posee la aptitud de beneficio social de prevención de las eventualidades que produce la interrupción en la labor y de impulso del empleado y sus familiares.

En el artículo 4° del mismo decreto señala que sólo están sujetos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los empleados comprendidos al régimen laboral habitual de la actividad privada que desempeñen, cuando menos en promedio, una etapa mínima cotidiana de cuatro horas.

En la casación N° 123-2014- Lima, señala que “la Compensación por Tiempo de Servicios (...) se configura como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo”

En el Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 22, señala que:

La Compensación por tiempo de servicio tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo (...).

#### **2.2.6.2 Características**

Toyama (2015) refiere que la CTS tiene las siguientes características:

- a. Posee consecuencia cancelatoria.
- b. Existe un desplazamiento de la posesión del beneficio del empleador hacia un tercero, que posee la calidad de depositario.
- c. Existe una proporcionalidad entre el tiempo de la prestación del servicio y la competencia concedida.

#### **2.2.6.3 Formalidades**

En el artículo 29° del D.S N° 001-97-TR señala que el contratante debe otorgar a cada empleado, bajo responsabilidad, dentro de los cinco días laborables de efectuado la consigna, una cancelación debidamente suscrita que comprenda cuando menos la sucesiva información:

1. Fecha y número u otra seña concedida por el consignatario que señale que se ha ejecutado la consigna.
2. Razón social o nombre del empleador y su domicilio.
3. Nombre completo del empleado.
4. Comunicación minuciosa de la remuneración computable.
5. Periodo de servicios que se cancela.
6. Nombre completo del representante del empleador que firma la liquidación.

## **2.2.7 El debido proceso**

### **2.2.7.1 Concepto.**

Para Salmon (2012) el proceso es una manera para garantizar en la mayor medida posible, la solución imparcial de una controversia, a lo cual cooperan el conglomerado de actos de diferentes particularidades ordinariamente agrupadas bajo la idea de debido proceso legítimo. Dichos actos valen para preservar, consolidar o hacer respetar la titularidad o el adiestramiento del derecho y son requisitos que incumben realizarse para garantizar la conveniente protección de aquellos cuyos derechos u deberes están bajo apreciación legal. En buena cuenta el debido proceso presume el conglomerado de condiciones que incumben contemplarse en instancias procesales. Este acercamiento deriva sosegada en la doctrina, y más allá de los diferentes énfasis teóricos, deriva claro que estamos frente a un derecho que es, a su vez, un prerequisite imprescindible para la seguridad de cualquier otro derecho. Establece un verídico termino a la reglamentación del dominio público de una colectividad democrata, lo cual, en última instancia, apunta a conceder al debido proceso de un verídico aspecto participativo.

Por su parte, casación N° 603-2014-Callao señala que:

El debido proceso está calificado como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el solo hecho de serlo, y que le faculta a exigir del estado un juzgamiento imparcial y justo ante un juez responsable, competente e independiente, toda vez que el estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes del proceso o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo no solo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

### **2.2.7.2 Elementos.**

Los elementos del debido proceso, según Landa (2012) son los siguiente:

### **2.2.7.2.1 Derecho de defensa.**

Este derecho está considerado en el apartado 139º, inciso 14 de la Carta Magna, y respalda que:

[...] Los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), no queden en estado de indefensión. El contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por actos concretos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos (Expediente N° 06648-2006).

### **2.2.7.2.2 Derecho a la prueba.**

Establece un derecho complicado constituido por otros diferentes derechos dirigidos todos al amparo del debido proceso.

[...] Está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (Expediente N° 06712-2005).

### **2.2.7.2.3 Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural.**

Este derecho respalda que quien dictamine sea un magistrado o tribunal de justicia ordinario establecido con los medios fundados legítimamente. Es asimismo que la competencia jurisdiccional se encuentra cogida a reserva de ley orgánica, lo cual involucra que:

[...] a) El establecimiento en abstracto de los tipos o clases de órganos a los que se va a encomendar el ejercicio de la potestad jurisdiccional, y b) la institución de las diferentes órdenes jurisdiccionales y la definición genérica de su ámbito de conocimiento litigioso. Asimismo, que dicha predeterminación no impide el establecimiento de sub especializaciones al interior de las especializaciones establecidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, máxime si el artículo 82.28 de la misma Ley Orgánica de Poder Judicial autoriza la creación y supresión de Distritos Judiciales, Salas de Cortes Superiores y Juzgados, cuando así se requiera para la más rápida y eficaz administración de justicia (Expediente N° 01937-2006).

#### **2.2.7.2.4 Derecho a un juez imparcial.**

El derecho a un juez imparcial se reconoce con dos aspectos: subjetiva, la cual afirma que el magistrado u órgano llamado a determinar sobre el pleito no posea ninguna clase de interés particular; y objetiva, según la cual todo individuo posee derecho a ser juzgada en el marco de establecidas circunstancias orgánicas y funcionales que aseveren la arbitrariedad del juzgador.

#### **2.2.7.2.5 Proceso preestablecido por la ley.**

Este derecho respalda que un individuo sea juzgado bajo criterios procedimentales anticipadamente fijadas, pero ello no significa que tengan que acatarse todas y cada uno de estos criterios pues de ser así bastaría un mínimo vicio en el proceso para que se origine la transgresión de este derecho.

#### **2.2.7.2.6 Derecho a la motivación.**

Es un derecho primordial para que los justiciables ejerciten de modo seguro su protección. Este derecho contiene en su entorno de defensa el derecho a poseer una disposición fundada en derecho. Ello presume que la disposición esté fundada en preceptos coincidentes con la carta magna, como en legislaciones y reglamentos vigentes, legales, y de obligatorio cumplimiento.

#### **2.2.7.2.7 Derecho a la pluralidad de instancia.**

El Derecho a la pluralidad de instancia posee como propósito asegurar que lo solucionado por un órgano jurisdiccional pueda ser examinado en instancias superiores a través de los proporcionados medios impugnatorios manifestados dentro del término legítimo lo cual no involucra, de modo imprescindible, que todas las reclamaciones propuestas por intermedio de recursos impugnatorios sean protegidas, ni que cada propuesta en el recurso impugnatorio sea propósito de manifestación.

#### **2.2.7.2.8 Derecho de acceso a los recursos.**

Este derecho requiere que todo individuo en plena equidad posea derecho a solicitar o requerir el fallo ante un magistrado u órgano jurisdiccional superior y a que su medio sea elevado a fin de que el órgano jurisdiccional sepa los motivos del recurrente. Es decir: “[...] El adecuado ejercicio del derecho de acceso a los recursos supone directamente la utilización de los mecanismos que ha diseñado normativamente el legislador, para que los justiciables puedan cuestionar las diversas resoluciones expedidas por el órgano jurisdiccional” (Expediente N° 01243-2008).

#### **2.2.7.2.9 Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable.**

El derecho a un término sensato asevera que la diligencia de imputación se ejecute acuciosamente, y que la permanencia del proceso posea un término transitorio entre su iniciación y finalización. Pero de este derecho no solo proviene la reclamación de lograr una manifestación de fondo en un término sensato, sino que presume, también, la observancia, en tiempo pertinente, de la disposición de fondo en un dictamen firme.

#### **2.2.7.2.10 Derecho a la cosa juzgada.**

Establece un derecho primordial de disposición procesal el que ninguna autoridad ni siquiera jurisdiccional renazca procesos sucumbidos con resolución ejecutoria acorde a lo establecido en el inciso 2 del apartado 139° de la Carta Magna. La cosa juzgada tiene un doble argumentos: formal, el cual impide que los dictámenes que hayan puesto conclusión a un proceso judicial sean discutidos a través de recursos impugnatorios cuando estos ya hayan sido exhaustos, o cuando haya caducado el término solicitado para su interposición y material, en base al cual las resoluciones con disposición de cosa juzgada no pueden ser reformadas ni abandonadas sin efecto por autoridad, funcionaria, ni tercero alguno.

### **2.2.7.3 Debido proceso en el marco constitucional.**

Para Landa (2012) el debido proceso es un derecho que sujeta un doble aspecto, pues al mismo tiempo de manifestar a los componentes formales o procedimentales de un proceso (Magistrado natural, derecho de protección, término sensato, estimulación determinativa, acceso a los medios, instancia plural, etc.), asevera componentes sustantivos o materiales, lo que presume la conservación de razonamientos de imparcialidad que sostengan toda disposición como criterio de razonamiento, criterio de proporción, etcétera.

Por su parte, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 3421-2005, en su fundamento 5, señala que:

(...) el derecho fundamental al debido proceso no puede ser entendido desde una perspectiva formal únicamente; es decir, su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, y los vacía de contenido. Y es que el debido proceso no solo se manifiesta en una dimensión adjetiva- que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales-, sino también en una dimensión sustantiva- que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular-. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios.

### **2.2.7.4 Debido proceso en el marco legal.**

Para Landa (2012) el debido proceso, se considera un derecho “continente” pues abarca una sucesión de cauciones formales y materiales. Así que, necesita de un espacio legalmente seguro de forma independiente, de forma que su transgresión se origina cuando se perjudica a las facultades que contiene, y no uno de modo.

Por su parte casación N°1772-2010 señala que:

[...] El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrado en la constitución política del estado, dando a toda persona la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la tutela jurisdiccional de los derechos individuales a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir prueba y de obtener una sentencia que decida la acusación dentro de un plazo preestablecido en la ley procesal.

En la casación N° 178-2009-Huancavelica, señala que:

[...] El derecho a un debido proceso supone desde su dimensión formal la observancia rigurosa por todos los que intervienen en un proceso, de las normas, de los principios y de las garantías que regulan el proceso como instrumento de tutela de derecho subjetivos, cautelando sobre todo el ejercicio absoluto del derecho de defensa de las partes en litigio. Desde su dimensión sustantiva se le concibe cuando la decisión judicial observa los principios de razonabilidad y proporcional.

En la P.A. N° 982-2010-Lima señala que:

[...] en el seno del amparo no se puede cuestionar el criterio expuesto por un juez o tribunal de justicia al resolver un tema que es de su competencia, pues si el amparo es un recurso de casación, ni este abre las puertas de la justicia constitucional para que esta termine constituyéndose en una instancia más, a modo de prolongación de las que existen en la jurisdicción ordinaria. El tribunal constitucional no puede, pues, revisar las sentencias dictadas por los jueces ordinarios que actúen en la esfera de su competencia, pues, revisar las sentencias dictadas por los jueces ordinarios que actúan en la esfera de su competencia respetando debidamente los derechos fundamentales de orden procesal.

## **2.2.8 Proceso laboral**

### **2.2.8.1 Concepto**

Para Montoya (2014) el proceso laboral se sintetiza en el conglomerado de preceptos, fundamentos e instituciones que componen la legislación procesal por cuyo intermedio la nación adiestrando su función jurisdiccional dispone justicia laboral. Es decir, se concibe por juicios profesionales como un conglomerado de acciones judiciales que se desenvuelven de manera paulatina, metodología y teleológicamente con el propósito de solucionar una disputa laboral.

Por su parte Taramona (1994) menciona que proceso laboral es el conglomerado de actos procesales estructurados, organizados y deductivos, que ejecutan el magistrado y las partes desde la interposición de la demanda hasta la realización de la sentencia

Jiménez (2003) agrega que consiguientemente podemos establecer la esencia jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como un conglomerado de preceptos legales adjetivas de naturaleza social que reglamentan el proceso jurisdiccional laboral y que poseen por

propósito valer de herramienta para solucionar absolutamente los diferentes conflictos que se originan entre los trabajadores y sus empleadores.

#### **2.2.8.2 Finalidad del proceso laboral**

Taramona (1994) menciona que finalidad del proceso laboral es solucionar las controversias laborales de manera individual o colectiva que se dan entre empresas y empleados, sobre los acuerdos de trabajo o relacionado a las prestaciones de protección social entre el beneficiario y la administración.

#### **2.2.8.3 Principios del proceso laboral.**

##### **2.2.8.3.1 Concepto**

Para Montoya (2014) los principios son líneas instructivas o proposiciones que motivan el horizonte de los preceptos laborales y estructuran la reglamentación de las vinculaciones de trabajo con acomodo a razonamientos diferente de los que pueden proporcionarse en distintas especialidades del derecho.

Por su parte Paredes (2014) refiere que los principios generales son los que orientan un sistema jurídico, brindándole independencia científica y sirven en muchos casos como fuentes de derecho para cubrir deficiencias interpretativas; cada sistema legal posee sus propios principios, el Sistema Legal Romano Germánico también posee su marco de referencia, y a pesar de que las normas pueden variar de país en país en el sistema latino existen consenso en establecer que los principios generales sirven como una superestructura para el empleo de las normas al asunto preciso, por tanto no es coincidencia que como técnica legislativa se incorpore en los primeros artículos de las leyes o códigos un catálogo referencial de principios formantes

##### **2.2.8.3.2 Funciones**

Montoya (2014) refiere que los principios del proceso laboral tienen las siguientes funciones:

1. **Informadora:** inspira al congresista y sirve de cimiento al orden jurídico.
2. **Normativa o integradora:** origen complementario ante vacío o laguna legal.
3. **Interpretativa:** juicio guía del magistrado o de otro operador legal.

#### **2.2.8.3.3 Formas**

Los Principios del proceso laboral, según Montoya (2014), los describe de la siguiente manera:

##### **1. Principio tutelar del trabajo**

Principio tutelar del trabajo tiene que ver con las distinciones que se le tutela adentro del proceso laboral.

##### **a. Gratuidad procesal para el trabajador:**

Principio de gratuidad en beneficio del empleado, posee una aprobación casi conforme. Asimismo, se busca posibilitar al empleado el acercamiento a los órganos de gobierno de imparcialidad para solicitar la reposición de sus facultades profesionales. La posibilidad se sostiene en la insuficiencia de medios financieros por parte del empleado y en la preferencia de sus beneficios laborales. Sin la facilidad, el empleado en diversos asuntos, no lograría alcanzar a la tutela jurisdiccional, con lo cual se establecería la arbitrariedad en beneficio del contratante.

##### **b. Inversión de la carga de la prueba**

Lo primero valga para confirmar que en derecho procesal la pauta frecuente es que el demandante posee la obligación de la evidencia. Es decir, quien demanda debe acreditar los actos que solicita en su demanda. De lo inverso, se perdonará al demandado, no obstante, nada hubiera fundamentado en su ayuda. Como se logra estimar, aquí se cambia la pauta frecuente que busca que sea el demandante el que experimente los excesivos de su demanda, para transponer tal deber, al demandado. De ahí la denominación de cambio de la obligación

de la evidencia. Por tanto, al empleado le basta confirmar que se ha vulnerado con sus derechos y será el contratante o demandado quien tiene que demostrar lo inverso.

### **c. In dubio pro operario**

Este principio logra descifrarse en palabras extensas, si se admite que toda clase de incertidumbre, inclusive la que tenga que ver con los actos, beneficia al empleado tal como ocurre en el derecho penal con el indubio pro reo.

### **d. Sentencia plus o ultra petita**

Este principio es ineludible mencionar primero al asunto de la coherencia del dictamen. En este asunto, el derecho procesal civil requiere que todo dictamen debe ser adecuada con la demanda. Esto representa, que el magistrado cuando erra tiene que manifestarse sobre todos los elementos que comprende la reclamación del demandante y, por otra parte, no puede solucionar excesivos que no estén comprendidos en la demanda, ni conceder más allá de lo demandado. Dictamen citra petita, es la que olvida manifestarse sobre alguno o todos los excesivos o temas que comprende la demanda. Dictamen extra petita, es la que soluciona un asunto que no sujeta la demanda. Dictamen plus o ultra petita, cuando se otorga importes ascendientes a los que el demandante solicita en su demanda.

## **2. Principio de veracidad o primacía de la realidad**

Es exacto mencionar que el principio de la primacía de la realidad no posee valor incondicional en el proceso laboral porque este debe marchar en correspondencia con las reglas del proceso. Es así que, algunos apercibimientos buscan instaurar conformidades supuestas que imposibilitan buscar la realidad existente. Tal por ejemplo en el asunto de las suposiciones a que se describe en el apartado 40 de la ley procesal del trabajo.

Los Principios operativos que ayudan a la ejecución del principio de veracidad son:

#### **a. Dirección del proceso**

Según este principio el magistrado posee la potestad de presidir el juicio y puede dictaminar las actividades imprescindibles para la aclaración de los actos discutidos o para la precisión del fallo, sin que haya que reemplazar a los justiciables en los deberes de probanza que les concierne.

#### **b. Sencillez y oralidad**

El Propósito del proceso es lograr la reposición del derecho quebrantado. Para la ejecución de tal intención la norma legal requiere definido formulismo. El proceso es substancialmente formal, pero la exageración de cuidado de la forma puede deformar los propósitos del proceso, retrasando el dictamen o desestimando el fondo del pleito. La oralidad es un principio fuertemente unido a la simplicidad porque se rebusca con ambos, posibilitar al empleado la protección de sus derechos. Lo que se pretende, es que en proceso laboral predomine la forma oral precedentemente que la transcrita. Solo así el magistrado puede lograr una emoción crecidamente contigua a los actos y al problema mismo. En el proceso verbal los litigantes y terceros conversan derechamente al magistrado y este posee la probabilidad de darse cuenta de los fingimientos y sofismo y de contiguo requerir las informaciones y exactitudes.

#### **c. Inmediación**

Por este principio se busca que el juez que va a solucionar la disputa precisa en persona las actividades más significativas del proceso. Pero la inmediación, busca además que los litigantes logren considerar la identidad y aptitud del juez que incumba calificar la causa encargada.

#### **d. Lealtad procesal**

Asimismo, este principio favorece a hacer seguro el principio de veracidad. Consiste en la obligación de expresar lo verídico en el proceso. Lo que se busca es obviar que se utilicen

cualidades que no lleven a la observancia del propósito de una conveniente dirección de justicia.

#### **e. Doble instancia**

Se designa instancia, a cada una de las fases o horizontes del proceso y que comprenden a partir la interposición de la demanda hasta la decisión. Es por eso que se suele dialogar de decisión de primera, segunda o tercera instancia, según sea el asunto.

### **3. Principio de celeridad procesal**

Lo que se busca con este fundamento es la reposición del bien legal amparado, propósito de la vulneración, en el mínimo periodo contingente.

La velocidad judicial está estrechamente unido a la ejecución del importe de la imparcialidad.

#### **a. Economía procesal**

La economía procesal es un principio activo de la ejecución del principio de la celeridad podría proporcionar lugar a mantener que, por el inverso la celeridad coopera a la obtención de la economía procesal. Pero tal evaluación se disipa si asumimos que la economía procesal no solo se describe a la disminución del desembolso, sino asimismo a la economía del tiempo y esfuerzo, integrantes primordiales para alcanzar el principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

#### **b. Concentración**

La Concentración es un dispositivo para alcanzar la celeridad del proceso. Reside en efectuar variados hechos procesales en una única actividad. Se trata pues de reunir la ejecución de variados hechos procesales en el mínimo periodo contingente.

#### **c. Conciliación**

La Conciliación independiente y verdadera ayuda a que el problema se resuelva de manera agradable para ambos litigantes, lo que no constantemente logra una decisión. Esta última,

puede originar rencores en el perjudicado, en cambio, la conciliación, por ser fruto del asentimiento entre los litigantes en pleito, numerosas veces es origen de cordialidad entre los equivalentes.

#### **d. Impulso de oficio**

Según este principio el proceso debe ser inducido de oficio por los magistrados. Esta obligación acabara con la sentencia. El impulso procesal, en suposición, puede incumbir a las partes o al magistrado según lo instituya la constitución. Pero tal afirmación no es definitiva a partir de cuándo se expresa de impulso de oficio, no evidencia que los litigantes queden completamente redimidos de inducir el proceso, ni que coexistan métodos procesales en los cuales el juez este imposibilitado definitivamente del impulso procesal.

En la Ley N° 29497 en su apartado I del Título Preliminar, señala que el proceso laboral usa los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad entre otros para solucionar controversias originadas entre trabajador y empleador.

### **2.2.9 La pretensión**

#### **2.2.9.1 Concepto.**

Para Rioja (2017) la pretensión procesal es la acción de afirmación de consentimiento, con la que se pretende la dependencia de un interés extraño, al conforme; con la finalidad de conseguir una declaración de autoridad, presentando, de antemano, una solicitud debidamente fundamentada en función al derecho.

Por su parte Gozaini (1996) menciona que pretensión analiza el propósito del proceso, es decir, los motivos por las que un individuo se muestra ante la imparcialidad y formula en su demanda un definido problema de interés. Guasp es el primordial presentador de esta teoría. Para el escritor se concibe por propósito ya no la iniciación o origen de que el proceso parte, ni el propósito, más o menos contiguo que extiende a lograr; sino el asunto sobre la que reside el complicado de componentes que componen, y que en el proceso se precisa como

una institución jurídica consignada al resarcimiento de una petición. Para el antedicho escritor (que a la vez cita al maestro Jaime Guasp), la pretensión compone el propósito del proceso y por tanto la disposición legal tiene que estar concerniente a ella dado que es ofrecida por los confrontantes en sus hechos de postulación.

Además, se ha mencionado jurisprudencialmente que esta se halla relacionada al principio dispositivo, y así:

[...]Tres son las notas esenciales del principio dispositivo: a) que las partes son dueñas de los derechos e intereses materiales que se discuten en el proceso, y al tener poder de disposición sobre el derecho material ostentan también la plena titularidad del derecho de acción, por tanto, nadie se le puede obligar a pedir tutela judicial o a ejercitar su defensa ante los tribunales si no desea. Esto se concreta en el axioma *ne procedat iudex ex officio*; b) las partes son dueñas absolutas de la pretensión y por ende de la continuación del proceso, pudiendo disponer de él a través de una serie de actos que pueden ocasionar la terminación del proceso, con sentencia o con anterioridad a ella, como es no impugnar, allanarse, transar (léase transigir), desistirse, etc; c) las partes vinculan mediante sus pretensiones la actividad decisoria del juez, quien tiene la obligación de resolver de modo congruente con respecto a la pretensión del actor y la resistencia del demandado, lo que se manifiesta en el aforismo *ne eat iudex ultra petita partium* [...] (Casación N° 2798-99-Arequipa).

### **2.2.9.2 Elementos.**

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

#### **2.2.9.2.1 Sujetos.**

Las partes implicadas en el proceso son el demandante quien hace la reclamación de la pretensión y el demandado contra quien se preside la reclamación.

Casación N° 983-98-Lima señala que “parte en el proceso es aquel que pide tutela jurisdiccional y pretende la actuación de una norma legal a un hecho determinado y aquel respecto del cual se formula esa pretensión, los que quedan individualizados en la demanda”.

#### **2.2.9.2.2 Objeto.**

El objeto es la prestación de dar, hacer o no hacer que debe cumplir el demandado a favor del demandante.

### **2.2.9.2.3 Causa.**

La causa es la razón o fundamento de hecho de la pretensión ordinariamente se diferencian el incidente trascendental y sus resultados legales. Esto es que en la cognición se diferencia una cognición de incidencia y otra de derecho es por lo tanto la agrupación de incidencias que forma la narración histórica del que se procura derivar lo que se puede y la aseveración.

### **2.2.9.3 Clases.**

Las clases de pretensión, según Rioja (2017) son los siguientes:

#### **2.2.9.3.1 Pretensión material.**

La pretensión material es la potestad de requerir a otro la observancia de lo necesario. Esta referente al derecho que posee un individuo fijo que se orienta contra uno o más individuos, resguardando intereses definitivos. Cuando este interés que poseemos frente a un individuo respecto de un interés planteado es complacido sin la advertencia del órgano jurisdiccional, nos hallamos ante el abandono del proceso.

En la Casación N° 764-97-Ayacucho señala que “[...]Toda pretensión material de los justiciables para que pueda convertirse en pretensión procesal debe haber agotado primero los medios para satisfacer dicha pretensión, tanto más si estos medios están regulados expresamente en la ley. [...]”.

#### **2.2.9.3.2 Pretensión procesal**

La pretensión procesal es una manifestación de consentimiento por la cual se requiere una intervención del órgano jurisdiccional al frente a un individuo determinado y diferente del creador de la manifestación. Esta se ocasiona con el proceso luego de adiestrar el derecho de acción y de aceptada la demanda por magistrado competente. Viene a componer el requerimiento del derecho material ante el órgano jurisdiccional por medio del acto jurídico procesal comprendido en la demanda.

En la casación N° 1870-98-Cono Norte señala que “las normas procesales no pueden servir de sustento para la solución de la Litis pues no deciden, el derecho, sino simplemente regulan la conducta de las partes que intervienen en el proceso”.

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

En el proceso en estudio, se planteó las siguientes pretensiones:

- 1) Pago de reintegro de la bonificación por tiempo de servicio, de marzo de 1993 a agosto de 2009, la suma de S/35,430.07 soles
- 2) Pago de reintegro de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, la suma de S/. 7,669.54 soles

#### **2.2.10 Proceso ordinario laboral**

##### **2.2.10.1 Concepto**

Para Arévalo (2016) el proceso ordinario laboral, es aquel proceso tipo mediante el cual se gestionan todas aquellas causas que así lo disponga concretamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha concedido una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas.

Por su parte la Sentencia - Expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 señala que:

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

##### **2.2.10.2 Plazos en el proceso ordinario laboral.**

En la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que los plazos en el proceso ordinario laboral son los siguientes:

1. Calificación de la demanda, el Juez deberá calificar la demanda en el término de cinco (05) días hábiles (artículo 42°) y emitió el admisorio de la demanda.
2. Citación de la audiencia de conciliación, la citación a las partes, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 43°).
3. Citación a la audiencia de juzgamiento, se fija fecha para dicha audiencia, hasta los treinta (30) días hábiles, contados desde la realización de la audiencia de conciliación (artículo 43°).
4. Citación para la entrega de sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 47°).
5. Apelación de sentencia en primera instancia, el término para la apelación de la sentencia, es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°).
6. Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el Magistrado remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, y de recibido el expediente precisa día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa deberá precisarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (apartado 33°).
7. Notificación de la sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 33°).

### **2.2.10.3 Etapas del proceso ordinario laboral**

Las etapas del proceso ordinario laboral, según Beltrán (2010) son los siguientes:

#### **2.2.10.3.1 Etapa postulatoria.**

Este juicio frecuente se empieza con la interposición de la demanda. Si se realizan las condiciones de forma, se arrancará a su recepción en un término de cinco días y, en el mismo dictamen se caminará emplazamiento al demandado y se convocará a audiencia de concordancia, la cual corresponderá efectuarse en un término de veinte a treinta días hábiles de derivada la apreciación. Es decir, en el mismo suceso judicial se originan la admisión de la demanda, su emplazamiento al demandado y convocatoria a audiencia.

#### **2.2.10.3.2 Etapa de conciliación.**

En esta audiencia de conciliación, se buscará que los litigantes arriben a un pacto concordatario y en motivo no progresara este, se instituirán los asuntos controvertidos. Luego, el demandado otorgara la respuesta de la demanda, con lo cual recientemente toman discernimiento de la misma tanto el magistrado como el demandado. Esto es una primicia del precepto que reflexionamos no es provechoso porque conduce a lo sucesivo:

1. Es un inconveniente para el demandante ya que no logrará conocer de antemano cual es la postura que toma el demandado y recientemente se pondrá al corriente si hay asuntos probatorios, evidencias discontinuas y todo un agrupamiento de cuestiones que se incumbirían rectificar apartando la acción de respuesta para que se efectúe precedentemente de la audiencia.
2. Es una preeminencia para el demandado que poseerá un término de hasta cuarenta y cinco días naturales para elaborar su respuesta.
3. Habrá dificultades en asunto la respuesta no cumpla con las condiciones formales debido a que la norma no instituye un instante para que el magistrado la aprecie.

Una vez admitida la respuesta de la demanda el magistrado precisará fecha y hora para realizarse la audiencia de juzgamiento, que deberá efectuar adentro de los treinta días laborables sucesivos. Cabe mencionar que este proceso ordinario cuenta con dos audiencias la de conciliación y la de juzgamiento.

Si admitida la respuesta o no el asunto disputado es de puro derecho, o siendo de hecho no hay obligación de actuación medio probatorio alguno, el magistrado puede requerir los fundamentos de los abogados y en los sesenta minutos siguientes podrá arrancar a imponer el fallo de la decisión. Esto es poco posible que suceda, teniendo en cuenta que el magistrado recientemente poseerá adherencia a la respuesta de la demanda en esa audiencia.

#### **2.2.10.3.3 Etapa de juzgamiento.**

El Sucesivo paso es la audiencia de juzgamiento en la cual se materializa el principio de concentración concerniente al reunirse las sucesivas 4 fases como:

##### **a. Etapa de Confrontación de Posiciones**

Confrontación de posiciones o alegato de apertura, consiste en una transitoria y coherente exhibición oral que hacen los abogados de las partes de su teoría del caso, presentándole al magistrado sus pretensiones y anticipándole los medios probatorios con que pretenden demostrarla.

La confrontación de posiciones constituye la primera oportunidad de ofrecer al juez una versión particular de los hechos para que logre atenderlos y aceptarlos.

En la confrontación de posiciones, el abogado no debe pretender convencer al juez de la justicia de la causa que defiende, sino simplemente darle un panorama lógico y cronológico de las pretensiones y los hechos que respaldan su posición.

##### **b. Etapa de Actuación Probatoria**

Concluida la fase de confrontación de posiciones, se pasa a la etapa de actuación de pruebas que han sido ofrecidas con la demanda o con la contestación de la misma (primer párrafo del

artículo 21° de la NLPT); en consecuencia, toda prueba brindada fuera de estos momentos procesales resultará impertinente, salvo excepciones previstas en la ley.

Las pruebas se actúan en el orden sucesivo: afirmación de parte y luego la de testigos. Cabe mencionar que con esta NLPT ya no es indispensable llevar un pliego interrogatorio preconstituido, sino las preguntas se desarrollaran de modo independiente por el magistrado y por los abogados, bajo mando del primero. Luego se actuará la pericia; el reconocimiento y exhibición de documentos, que es el orden que da la norma para que se ejecute esta fase. La idea es que todas las evidencias se operen en esa audiencia y obviar postergaciones de la misma.

### **c. Etapa de Alegatos y Sentencia**

Concluida la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos de clausura.

Los alegatos son las argumentaciones que formulan las partes ante la juez una vez concluida la etapa probatoria, a efectos de convencerlo que durante esta han demostrado los hechos afirmados y las normas legales innovadas son aplicables en su caso.

#### **2.2.10.3.4 Etapa resolutive.**

Acabados aquellos, el magistrado seguidamente o en un periodo de hasta sesenta minutos, arrancará a pronunciar el fallo. Esto es una primicia indispensable, pero ojo que la norma exige únicamente el fallo, mas no las razones ni consideraciones que la protegen, logrando mencionarse exclusivamente lo sucesivo: “se declara fundada la demanda reconociéndose la relación laboral, en consecuencia, páguese los beneficios sociales correspondientes” o “Se declara infundada la demanda de despido arbitrario”. Hecho continuo se convocará a las partes para que en cinco días hábiles se presenten al tribunal para comunicarles la decisión completa, adjuntando las razones que la protegen. En este acto recientemente mencionara por ejemplo el importe preciso a pagarse si es un juicio de retribución de provechos sociales.

Hay que tomar en cuenta que el otorgamiento de la decisión es una continuidad del encuentro de juzgamiento y no habrá una comunicación por cedula de la misma ni se remitirá a las residencias judiciales de los confrontantes su comprendido, sino que se les concederá en persona, considerando que se le proporcionará leída anticipadamente en el tribunal. Asimismo, ocasionalmente se podrá aplazar el fallo y la decisión hasta por un término de cinco días siguientes a la audiencia.

## **2.2.11 Puntos controvertidos**

### **2.2.11.1 Concepto**

Para Hinostroza (2010) los puntos controvertidos componen aquellos asuntos aseguradas por los individuos judiciales y notables para la resolución del motivo, en relación de las cuales no han concordado las partes sino más bien existe diferencias entre éstas.

Por su parte Hernández & Vásquez (2014) refieren que los puntos controvertidos es la etapa en la cual se va a establecer particularmente cuales vendrían hacer los temas que van a ser asunto de probanza (actos sobre los cuales existe disconformidad entre los litigantes). Entre ellos no deben considerarse aquellos hechos aceptados por una parte o admitidos por la otra en la demanda y contestación de la demanda correspondientemente, ni tampoco hechos que no poseen vinculación con el asunto controvertido, ni hechos de estatal discernimiento o notaria certeza, ni aquellos que se encuentren examinados en los preceptos judiciales, sino solo aquellos sobre los cuales existe disconformidad entre las partes por medio del proceso. Salas (2013) agrega que los puntos controvertidos durante la fase postuladora, los cuales a criterio del actor posibilitarán precisar los lineamientos del juicio y concentración, en la siguiente fase probatoria refiere que es imprescindible un preciso depuramiento del juicio, dilucidando las peticiones y contraprestaciones de las partes con el propósito de especificar si hay una disputa de interés que cree inseguridad legal, de esta manera el magistrado se aparta de peculiaridades que no constituyen integrante del fondo de la Litis.

En la casación N° 3057-2007-Lambaye señala que “(...) Los puntos controvertidos son aquellos que resultan de los hechos expuestos por las partes y guardan relación necesariamente con lo que se es materia del proceso, esto es, con el petitorio de la demanda (...)”.

En la casación N° 395-2007-El Santa señala que “... Los puntos controvertidos son los que van a ser materia de prueba [...], resultando una situación diferente la pretensión demandada, que es la consecuencia o efecto jurídico que se pretende luego de haberse acreditado los puntos controvertidos que son materia de prueba...”

#### **2.2.11.2 Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos.**

Para Salas (2013) la precisión de la controversia es un efecto positivo del saneamiento del proceso, se arriba a esta etapa, cuando se han cumplido los propósitos del saneamiento procesal.

Por su parte, la casación N°2830-2012-La Libertad señala que:

Que así mismo el artículo 468° en el primer párrafo del Código Procesal Civil establece que una vez expedido el auto de saneamiento procesal las partes dentro del tercer día de notificadas propondrán al juez por escrito los puntos controvertidos y vencido este plazo con o sin la propuestas de las partes el juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo según sea el caso de los medios probatorios ofrecidos habiendo la doctrina definido que con la fijación de los puntos controvertidos se estructura los hechos sustanciales conocidos como fundamentos de hecho de la pretensión en su dialéctica con los hechos de la pretensión resistida que posteriormente en el curso del proceso serán materia de prueba.

En el primer párrafo del artículo 468° del código procesal civil señala que, emitido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificadas presentarán al juez por escrito los puntos controvertidos por medio de sus abogados. Vencido este término con o sin la presentación de las partes el juez procederá a precisar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo, según sea el caso, de los medios probatorios brindados

### **2.2.11.2.1 Elementos.**

Salas (2013) menciona que antes de establecer la manera en que se debe plantear la controversia, el juez deberá reconocer ciertos componentes que anticipadamente debe reconocer de acuerdo a lo primeramente tratado, y que deben surgir de la especificación de:

- i) la disputa consiguiente de las opiniones enfrentadas entre dos o más sujetos de derecho;
- ii) el contenido jurídico del propósito de la discusión; iii) reconocer que los hechos expuestos por las partes posean vinculación con el propósito jurídico de la discusión; iv) descifrar las consecuencias o naturaleza de tales hechos para establecer cuáles serán propósito de probanza, y vi) reconocer los intereses jurídicos en conflicto para dirigir el tratamiento probatorio a una solución jurídicamente sostenida en el Derecho. Los componentes aludidos, son el resultado sistemático, secuencial y deductivo de la postulación inicial que se hizo a la demanda (pretensión) y su contestación (contra pretensión), y luego de haber especificado los componentes anteriores a la precisión de la controversia y descendido al saneamiento procesal como producto del reconocimiento de sus peculiaridades y propósitos.

### **2.2.11.2.2 Forma en la fijación de la controversia**

Salas (2013) indica que la manera en que se debe establecer la forma en la precisión de la controversia, obedece esencialmente a la necesidad de hallar la excelente fórmula para reconocer el caso concreto y su resolución más conveniente y apropiada en este aspecto, el juez debe tener un especial cuidado de no involucrar la tendencia jurisprudencial de casos semejantes que podrían estimular una línea de opinión predeterminada a modo de prejuizamiento es habitual en la práctica judicial, que se presenten casos semejantes en los que se recurre a la técnica jurisprudencial preestablecida a través de resoluciones o ejecutorias uniformes o plenos jurisdiccionales; lo cual establece la doctrina jurisprudencial. Antes que ello, el juez sabrá distinguir que el caso en el cual se le plantea la controversia, tiene caracteres o peculiaridades únicas y privilegios que lo aíslan de tales lineamientos, y

por lo tanto al componer un caso igualmente único, debe merecer un tratamiento igualmente privilegiado. Aunque suela ser repetitivo (pero imprescindible al fin) no se debe centrar en la pretensión o contrapretensión, pues ello suele desproporcionar la especificación de las premisas sobre las que el juez va a trabajar la prueba para llegar a la conclusión. Así lo fijó el Pleno Jurisdiccional Civil del Poder Judicial peruano de 1997, respecto de la audiencia conciliatoria y la prueba documental extemporánea, al dejar en claro que puntos controvertidos no corresponden a pretensión controvertida. El riesgo de no seguir esta pauta, puede encaminar una errada postulación de premisas, la cual lleva obligatoriamente a un error de congruencia en la resolución final por falta de motivación interna por invalidez de una inferencia. Adicionalmente a lo tratado, y a efectos de elegir los componentes probatorios más convenientes al caso concreto, el juez deberá estimar los orígenes que procedieron en el conflicto, es decir, cuáles fueron las circunstancias que procedieron en la situación del conflicto jurídico. Tales orígenes deben tener contenido jurídico sobre el cual, el juez deberá pronunciarse. Asimismo, postular la concurrencia de componentes o presupuestos obligatorios que determinan una situación jurídica resguardada por el Derecho, como en el caso de las sentencias declarativas. Pero más que la simple concurrencia de tales presupuestos, de prioridad lograr reconocer si la parte que pide el reconocimiento del derecho ha ejercido actos jurídicos que sobrellevan la satisfacción de los mismos, sobre todo, de buena fe.

### **2.2.11.3 Identificación de los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral**

1. Establecer si incumbe el reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto de 2009.
2. Establecer si incumbe al demandante el reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008.

3. Establecer si incumbe el pago de los intereses legales de las bonificaciones que solicita el reintegro.

## **2.2.12 Prueba**

### **2.2.12.1 Concepto**

Para Carrión (2016) la prueba es el conjunto de diligencias destinadas a encaminar el cercioramiento judicial acerca de los elementos imprescindibles para la disposición del litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que suele llamarse además prueba al resultado así logrado y a los medios empleados para lograr ese fin.

Por su parte Paredes (2014) refiere que el aspecto legal la prueba se puede asociar a tres conceptos generales: como medio de prueba, cuando se habla de prueba testimonial, también se le puede asociar al derecho deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba; y por último también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega el juez, después de valorar la prueba (medios probatorios) actuadas en la audiencia.

Lluch (2016) agrega que la prueba se trata de un saber multidisciplinario, en el que participa no solo el Derecho probatorio, sino además el razonamiento y la psicología, cuyo propósito en frases de uno de sus grandiosos cultivadores, es la de rescatar del pasado relacionado históricamente con los hechos que se intenta probar en el proceso, bien sea por medios convencionales o científicos, todos a que verdad.

En la casación N°612-2015-Lima, señala que:

El legislador ha optado por imponer al juez, en los términos que señala el artículo 188° y 197° del código procesal civil, la obligación de en atención a la finalidad de la prueba, valorar en forma conjunta y razonada todos los medios de prueba, dado que, las pruebas en el proceso, sea cual fuera su naturaleza, están mezcladas formando una secuencia integral; por lo que, es responsabilidad del juzgador reconstruir, en base a los medios probatorios, los hechos que den origen al conflicto; por lo tanto, ninguna prueba deberá ser tomada en la forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, toda vez, que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se puede sacar conclusiones en busca de la verdad que es el fin del proceso.

### **2.2.12.2 Objetivo**

Para Castro (2016) el objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, tal como apunta Serra Domínguez, o los enunciados sobre hechos.

### **2.2.12.3 Sistemas de valoración.**

Paredes (2014) indica que las evaluaciones históricas de los criterios de valoración de la prueba han existido varios sistemas de apreciación de la prueba por medio del cual el magistrado tenía la libertad absoluta para valorar la prueba presentada y fundar su fallo conforme las decisiones íntimas, a su voluntad personal. Los sistemas de valoración son los siguientes:

#### **2.2.12.3.1 Sistema de la tarifa legal**

En este sistema el Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal.

Las desventajas que tiene este sistema son de tres tipos:

- a) Mecaniza o automatiza al Juez, impidiendo que forme un criterio personal, y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado;
- b) Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, esto es no permite la búsqueda de la verdad real;
- c) Genera un divorcio entre la justicia y la sentencia, ya que se otorga preeminencia a fórmulas abstractas en desmedro de la función primordial del derecho de realizar la armonía social mediante una solución que responda a la realidad y que haga justicia.

### **2.2.12.3.2 Sistema de la libre apreciación de la prueba**

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho, apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría.

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: La potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

Artículo 197° del Código Procesal Civil refiere que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

### **2.2.12.3.3 Sistema de la Sana Crítica.**

Sana crítica, arriba a ser un método legítimo para conceder al ponderado arbitrio legal la evaluación de la prueba. Es muy análogo al de la apreciación legal o independiente persuasión en este método se propugna que la validez probatoria que valore a fija prueba lo efectúe el magistrado, encontrándose éste en la obligación de examinar e valorar las evidencias con un discernimiento deductivo y subsiguiente, sosteniendo las causas por las cuales le confiere o no eficiencia probatoria a la prueba o pruebas.

### **2.2.12.4 Principios aplicables**

Los Principios aplicables para determinar la prueba, según Espinoza (2017), es el siguiente:

#### **2.2.12.4.1 Principio de la carga de la prueba**

Onus probandi término latino del principio jurídico que menciona quien está forzado a demostrar un hecho ante los juzgados. En asunto probatorio, las obligaciones imputadas a los litigantes confrontados en un pleito respetan a fundamento como la eficiencia de la prueba, su imparcialidad o la probabilidad de refutación. La doctrina del onus probandi ha poseído un amplio perfeccionamiento a partir su postulación originaria en el ordenamiento romano antiguo. Pero además causas de disposición efectiva transportan a implantar condiciones judiciales a los litigantes con el propósito de posibilitar la diligencia y solución de las disputas. Las cargas judiciales implantan al litigante admitir ciertos comportamientos o inhibiciones cuya inobservancia puede originar inseguridades de una disposición perjudicial y, por ende, el no comportamiento de sus facultades subjetivas; la obligación de la prueba no involucra una sanción para el individuo que la aguanta.

En la Ley N° 29497 en su apartado 23° inciso 1 señala que la carga probatoria incumbe a quien ratifica actos y conforma su reclamación o a quien los objeta fundamentando hechos recientes, sujetos a las sucesivas pautas singulares de adjudicación de la misma, sin daño de que por norma se disponga otras complementarias. A su vez numeral 23.4 de forma paralela, cuando concierna, incumbe al solicitado que sea mencionado como contratante la carga de la evidencia de a) la retribución, el acatamiento de los preceptos legítimos, el acatamiento de sus deberes convenidos, su desaparición o inexigibilidad.

#### **2.2.12.5 Medios probatorios**

##### **2.2.12.5.1 Finalidad**

En el artículo 188 del CPC señala que los medios probatorios poseen por propósito confirmar los actos manifestados por los litigantes, causar convicción en el magistrado con relación de los puntos controvertidos y argumentar sus disposiciones.

En el primer párrafo del apartado 21° de la ley 29497 señala que medios de prueba deben ser propuestos por los litigantes exclusivamente en la demanda y en la contestación. Excepcionalmente, pueden ser propuestos inclusive el instante anterior a la actuación probatoria, constantemente y cuando estén concernientes a actos recientes o hubiesen sido acreditados u derivados con posterioridad.

En la casación N° 612-2015- Lima, señala que:

El legislador ha optado por imponer al juez, en los términos que señala el artículo 188 y 197 del código procesal civil, la obligación de en atención a la finalidad de la prueba, valorar en forma conjunta y razonada todos los medios de prueba, dado que, las pruebas en el proceso, sea cual fuera su naturaleza, están mezcladas formando una secuencia integral; por lo que, es responsabilidad del juzgador reconstruir, en base a los medios probatorios, los hechos que den origen al conflicto; por lo tanto, ninguna prueba deberá ser tomada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, toda vez, que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se puede sacar conclusiones en busca de la verdad que es el fin del proceso.

#### **2.2.12.5.2 Clases**

Paredes (2014) señala que los principales medios probatorias son:

##### **1. Declaración de parte**

Si bien es cierto la declaración de parte en cuando a su fondo no ha variado, en cuanto a la forma de llevarla a cabo si ha variado sustancialmente en favor de un proceso eminentemente oral.

En el artículo 25° de la ley 29497 señala que la parte debe manifestar en persona. Los individuos legales proporcionan su manifestación por medio de cualquiera de sus comisionados, quienes poseen la obligación de asistir enterados sobre los actos que motivan el proceso.

## **2. Exhibición de planilla**

Exhibición es un medio para poder incorporar un documento al proceso. Dada la importancia de las planillas en el proceso laboral, se regula específicamente la exhibición de este documento. Se introduce aquí una innovación ya que la NLPT deja de lado la presentación de boletas de pago, la exhibición física de planillas en el local del empleador (cuando contaba más de 50 trabajadores) para preferir las planillas electrónicas y las copias certificadas de los libros de planillas manuales en el local del juzgado.

En el artículo 27° de la ley 29497 determina que la exhibición de las planillas manuales se tiene por realiza con la exhibición de las reproducciones auténticas oportunamente a las etapas desprovistos de evidencia.

Exhibición de las planillas electrónicas es comisionada por el magistrado al empleado público de la administración de labor y impulso de la ocupación encargado de ofrecer tal investigación. Es inadecuado suprimir la investigación de las planillas electrónicas remitidas por dicho empleado público, sin daño de la obligación penal o eficaz que los litigantes logren hacer amparar en el camino conveniente.

Los litigantes pueden mostrar reproducciones legalizadas emitidas por el ministerio de trabajo y promoción del empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en remplazo de la exposición electrónica.

## **3. Pericia**

La pericia documentada también debe estar indicada en los actos postulatorios, cuestión lógica si se tiene en cuenta que la audiencia oral y las partes necesitan el tiempo necesario para prepararse en la audiencia de juzgamiento, siendo necesaria la presentación anticipada de la pericia.

En el apartado 28° de la ley 29497 señala que los peritos no presencian el desenvolvimiento de la audiencia y solo se incorporan a ella en el instante que incumba realizar su ostentación.

Informes contables ejercidos por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados poseen el propósito de proporcionar al órgano jurisdiccional la información indispensable para computar, en la decisión, el importe de los derechos que protege, por lo que esta pericia no se propone ni se actúa como medio probatorio.

En el apartado 262° del CPC señala que la pericia deriva cuando la evaluación de los actos controvertidos solicita de entendimientos específicos de esencia investigadora, científica, creativa u otra similar.

#### **4. Prueba documental**

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la prueba documental no están relevante como menciona en la Casación N° 5556-2013-Junin, al establecer que en tanto en el marco del nuevo proceso laboral predomina el juicio oral, la prueba documental que recoge testimonios no tiene un valor probatorio fundamental ni determinante si es que la misma, no es actuándose en audiencia de juzgamiento con la declaración testimonial de lo vertido en dicho documento, es corroborada con otro medio de prueba que consta en efecto lo recogido en dicho documento.

##### **2.2.12.5.3 Medios probatorios actuados en proceso ordinario laboral.**

Los medios probatorios actuados en proceso ordinario laboral son:

- 1) Copia de boleta de pago.
- 2) El convenio colectivo correspondiente al año 1993
- 3) El convenio colectivo correspondiente al año 1994
- 4) El convenio colectivo correspondiente al año 1995
- 5) El Convenio colectivo correspondiente al año 1996
- 6) El convenio colectivo correspondiente al año 1997
- 7) El convenio colectivo correspondiente al año 1998

8) El convenio individual correspondiente al año 2005

### **2.2.13 Resoluciones**

#### **2.2.13.1 Concepto**

Para Espinoza (2017) la resolución es la acción de decisión de un magistrado o de un tribunal, permanente en la diligencia del derecho objetivo (material o procesal) por medio de una operación deductiva a una situación de hecho que anticipadamente se reflexiona. Las resoluciones judiciales son pactos, cuando poseen naturaleza gubernamental y providencias, autos y dictámenes si poseen naturaleza jurisdiccional.

Por lo tanto, casación N° 1945-2014-Lima, señala que:

En ese orden de ideas, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista: a) fundamentación jurídica, es decir no basta la sola mención de las normas que resultan aplicables al caso, sino la debida explicación y justificación del porque se aplican esas normas; b) congruencia entre lo peticionado y lo resuelto, haciendo mención de los fundamentos de hecho tomados como sustento de la decisión, de modo que de su lectura se entiendan las razones por las que el órgano jurisdiccional ha decidido en un sentido o en otro.

En el artículo 120° del CPC señala que los actos procesales por medio de los cuales se induce y resuelve al íntimo del juicio o se sitúa finalización a este, pueden ser actos procesales de mero trámite, autos y dictámenes.

#### **2.2.13.2 Clases**

Las clases de resolución, según Espinoza (2017) son las siguientes:

##### **2.2.13.2.1 Decreto**

El decreto es un tipo de acción administrativa procedente asiduamente del poder ejecutivo y que, ordinariamente, tiene un comprendido preceptivo reglamentado, por lo que su categoría es jerárquicamente menor a las leyes.

En el primer párrafo del apartado 121° del CPC, señala que por intermedio de los decretos se promueve el desenvolvimiento del juicio, situando acciones judiciales de escueta diligencia.

### **2.2.13.2.2 Auto.**

A lo largo de los procedimientos de naturaleza legal el juez o tribunal tienen que tomar toda una serie de decisiones que condicionaran el desarrollo del proceso. Estas decisiones se toman a través de autos o diligencias que responden a solicitudes o pretensiones de alguna de las partes. Como es bien sabido la decisión última es la sentencia, donde se muestra la decisión final tomada por el juez sobre el asunto en litigio dando y quitando razones a las partes e imponiendo su solución de obligado cumplimiento.

En el segundo párrafo del apartado 121° del CPC, señala que por medio de los autos el magistrado soluciona la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, la reparación, suspensión, terminación y las maneras de terminación específico del juicio; el negatorio de los recursos impugnatorios, la admisión, impertinencia o reforma de disposiciones cautelares y las restantes disposiciones que soliciten estimulación para su manifestación.

### **2.2.13.2.3 Sentencia**

La sentencia expone o examina el derecho o causa de uno de los litigantes, exigiendo a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla, esta puede ser impugnada o apelada por cualquiera de las partes intervinientes.

En el tercer párrafo del artículo 121° del CPC, señala que por medio de la sentencia el magistrado sitúa conclusión a la instancia o al juicio, en concluyente, emitiéndose en disposición expresa, concisa y estimulada sobre el asunto discutido expresando el derecho de los litigantes, o extraordinariamente sobre la eficacia de la vinculación judicial.

### **2.2.13.3 Estructura de las resoluciones**

La estructura de las resoluciones, según León (2008) son las siguientes:

#### **2.2.13.3.1 Parte expositiva.**

Contiene la propuesta de la dificultad a solucionar. Puede admitir diferentes denominaciones: propuestas de la dificultad, asunto a solucionar, argumento en disputa, entre otros. Lo significativo es que se precise la cuestión asunto de manifestación con toda la precisión que sea viable. Si la dificultad posee diferentes aristas, situaciones, elementos o imputaciones, se manifestarán tantas propuestas como disposiciones vayan a manifestarse.

#### **2.2.13.3.2 Parte considerativa.**

Sujeta el examen del asunto en discusión; puede adquirir designaciones tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. Lo notable es que observe no únicamente la apreciación de los recursos probatorios para un asentamiento fundado de los actos asunto de recriminación, sino además las causas que a partir del punto de vista de los preceptos adaptables cimientan la apreciación de los hechos determinados.

#### **2.2.13.3.3 Parte resolutive**

Precisa la forma en que se soluciona el asunto (comprobada o desaprobada la demanda, razonado o injustificado el recurso, otorgando o rechazando la protección, etc.), dependiendo del tipo de resolución, del asunto o de la instancia.

Dispone el empleo de la consecuencia jurídica precedida en el mandato legal (censura al pago de deterioros y detrimentos, a un explícito número de años de privación de libertad, a la adjudicación de un explícito bien, etc).

#### **2.2.13.4 Criterios para elaboración de resoluciones**

Los Criterios para elaboración de resoluciones, según León (2008) son las siguientes:

##### **2.2.13.4.1 Orden.**

Confirmar que el orden en la propuesta de los problemas jurídicos es fundamental para el correcto razonamiento y comunicado de una decisión legal. Lastimosamente en nuestro

medio muy escasas resoluciones legales, administrativas y de inspección intrínseco plantean manifiestamente esta estructura. De este modo, desorientan las dificultades céntricas o descorrean su argumentación. Al mismo tiempo, el desconcierto argumentativo embrolla al leyente que no sabe cuál es la dificultad que la resolución procura atacar, con la consecuente merma de tiempo e intereses para el leyente externo.

#### **2.2.13.4.2 Claridad.**

Es otro de los criterios regularmente retirados en el raciocinio jurídico local. Reside en utilizar el lenguaje en las acepciones simultáneas, utilizando léxicos lingüísticos actuales y impidiendo manifestaciones considerablemente técnicas o en lenguajes extranjeras como el latín. La claridad requerida en la oratoria jurídica hoy, incumple la antigua práctica culta y elitista del lenguaje legítima dogmática. La claridad no envuelve una ofensa por el lenguaje dogmático, sino que lo cautela para las discusiones entre expertos en asunto legal.

#### **2.2.13.4.3 Fortaleza.**

Las Decisiones corresponden estar asentadas, en consideración a los cánones constitucionales y de la teoría estándar de la argumentación jurídica, en virtuosas causas que las fundamenten legalmente. Es ya dilatado el criterio determinado por el tribunal constitucional por medio del cual la caución de la motivación de las decisiones legales se ha prolongado a la justicia administrativa e inclusive a las disposiciones en los entornos de la vida social o societaria privativa.

Las Buenas causas son aquellas que hallan pedestal en la interpretación estándar del derecho positivo vigente, en las causas prudentes en la doctrina legítima y en las consideradas en los criterios que la jurisprudencia (relacionante o no) va desarrollando asunto por asunto. Todo esto en el plano preceptivo.

#### **2.2.13.4.4 Suficiencia.**

Las razones pueden ser suficientes, excesivas o insuficientes, una resolución fuerte es aquella que posee causas pertinentes y bastantes. Las resoluciones insuficientes los son por abundancia o vicio. Lo son por exceso cuando las causas exceden (son inadecuadas) o son reiterados. La mayoría de las disposiciones acogidas en sede legal es escasa en este sentido porque son resoluciones reiterados que reiteran innecesariamente varias veces las mismas argumentaciones.

#### **2.2.13.4.5 Coherencia.**

Esta es la necesidad lógica que posee toda argumentación de almacenar firmeza entre los diferentes argumentos usados, de tal forma que unos no objeten a otros. Regularmente las disposiciones examinadas en esta consultoría han autorizado instituir que no hay dificultades serios o notorios de carencia de coherencia entre las argumentaciones presentadas en las resoluciones.

#### **2.2.13.4.6 Diagramación.**

Es la debilidad crecidamente evidente en la argumentación judicial presume la composición de textos abigarrados, en la forma de párrafo singular, sin el adecuado uso de signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte que dividan gráficamente unos argumentos de otros. Supone el uso de un espacio interlineal escueto que entorpece rigurosamente la lectura de la argumentación o no apoya a percibir las vinculaciones sintácticas entre unas opiniones y otras. En general este modo es muy poco amigable con el lector y muchas veces deriva oscuro y impreciso.

### **2.2.13.5 Claridad en las resoluciones judiciales**

#### **2.2.13.5.1 Concepto de claridad.**

Para López (2018) la claridad es un dispositivo sustancial de la seguridad legal y de la defensa judicial efectiva y que presume además economía de tiempo y de costos.

Por lo tanto, Gonzales (2017) menciona que la claridad de las Resoluciones Judiciales ha pretérito de ser una tendencia a la reclamación. Se manifiestan las causas que han transportado en el universo a una nueva manera de enunciar el derecho en que las resoluciones judiciales poseen una importancia fundamental.

#### **2.2.13.5.2 Derecho a comprender.**

Para Hernán (2017) el derecho a comprender no es una meta ética, ni una probabilidad, sino es un Derecho. Específicamente el derecho que poseen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el comprendido de los preceptos individuales o agrupadas y, a su vez, una de las maneras de ejecutar el debido proceso.

Por lo tanto Alvarado (2017) indica que por medio de la resolución N° 120-2014-PCNM del 28 de mayo de 2014, el Consejo Nacional de la Magistratura instauró como antecedente administrativo para la valoración de los jueces el uso del lenguaje claro y accesible. El poder judicial, en diciembre del 2014, propagó el manual judicial de lenguaje sencillo y asequible a la población, que instituye los modelos a fin de hacer más perceptibles las determinaciones que se informa a los pobladores. Todo ello adentro de lo que se conoce como el derecho a entender las resoluciones judiciales como parte del debido proceso, y que está constituido por el empleo del lenguaje sencillo y asequible, así como por la correspondida argumentación jurídica, que, hace asequible al poblador el entendimiento de una disposición judicial, todo ello además dentro del marco de las 100 pautas de Brasilia, una de las cuales, la número 60, instituye, en cuanto al comprendido de las resoluciones judiciales, que en las mismas se utilizarán frases y construcciones sintácticas claras, sin perjuicio de su rigurosidad técnica. Que, las referencias a términos en latín se utilizan como integrante del lenguaje jurídico desde el juzgado de paz letrado hasta la Corte suprema y el propio interprete de la carta magna, el Tribunal constitucional, lo que está bien, pero manifestando la significación de lo que se pretende comunicar.

En el Decreto Legislativo N° 1342 - Decreto Legislativo que promueve la transparencia y el derecho de acceso de la ciudadanía al contenido de las decisiones jurisdiccionales en su artículo 4° inciso 1 y 2 señala que:

1. Las instituciones del sistema de justicia poseen la obligación de atender y pronunciar sus decisiones en el idioma en el que se expresa originalmente el individuo beneficiario del servicio. En las localidades en las que la urbe mayoritaria habla un lenguaje oriundo, los puestos para cubrir las plazas de juzgados, Fiscalías y la Policía Nacional del Perú, así como del empleado administrativo que trabaja en las instituciones de la administración de justicia deben, preponderantemente, ser ocupadas por personas que tienen conocimiento y pueden informar en el lenguaje de la urbe de la localidad.
2. Los operadores del sistema de justicia obviarán utilizar frases en latín o cualquiera otro arcaísmo que entorpezca la comprensión de las manifestaciones y frases judiciales que sujeta sus acciones o resoluciones.

## **2.3 Marco conceptual**

**2.3.1 Calificación jurídica:** operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica de una institución (Enciclopedia jurídica, 2014).

**2.3.2 Caracterización:** acción y efecto de caracterizar o caracterizarse (Real Instituto del Lenguaje Español ,2017).

**2.3.3 Congruencia:** concordancia entre las decisiones del fallo y las aspiraciones de los litigantes enunciados en el proceso (Real Instituto del Lenguaje Español ,2017).

**2.3.4 Distrito Judicial:** Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (diccionario juridico, 2017).

**2.3.5 Doctrina:** agrupamiento de tesis y opiniones de los tratadistas y investigadores del Derecho que manifiestan y precisan el propósito de las normas o insinúan soluciones para

asuntos aún no legisladas (Enciclopedia jurídica, 2014).

**2.3.6 Ejecutoria:** documento público y solemne en que se establece una sentencia firme (Enciclopedia Jurídica, 2014).

**2.3.7 Evidenciar:** formar evidente y expresada la convicción de algo; acreditar y exhibir que no solo es verdadero, sino evidente (Real Instituto del Lenguaje Español ,2017).

**2.3.8 Hechos:** los hechos alcanzan todos los actos de las partes, preliminares al litigio, que pueden tener consideración en el origen (Enciclopedia jurídica, 2014).

**2.3.9 Idóneo:** con aptitud legítima para ciertas acciones; como servir de testigo, por no estar incurso en ninguna de las incapacidades establecidas por la ley (Enciclopedia jurídica, 2014).

**2.3.10 Juzgado:** dicese del tribunal donde diligencia el magistrado. Ordinariamente se dialoga de juzgado de menores, juzgado penal, etc. despacho en que trabaja el magistrado (Poder Judicial, 2013).

**2.3.11 Pertinencia:** aptitud de pertinente (Real Instituto del Lenguaje Español ,2017).

**2.3.12 Sala superior:** es el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (enciclopedia jurídica, 2014).

### **III. HIPÓTESIS.**

El proceso judicial sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018, evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del derecho al debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.*

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

**Cuantitativo.** Porque la investigación se inició con la propuesta de una dificultad de investigación, delimitado y preciso; está referido a los elementos determinados externos del propósito de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue hecho sobre la procedencia de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El Rasgo cuantitativo del presente trabajo se constata como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que posibilitó la enunciación de la dificultad, los propósitos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recopilación de documentos y análisis de los resultados.

**Cualitativo.** Porque la investigación se basa en una perspectiva interpretativa, centrado en el discernimiento del significa de las acciones, sobre todo de lo humanitario (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

#### **4.2 Nivel de investigación.**

El nivel de investigación es exploratorio y descriptivo que a continuación detallaremos:

**Exploratorio:** Porque la investigación se acerca y explora entornos poco estudiados; además la revisión de la literatura muestra pocos estudios con referente a las características del objeto de estudio y la intención es investigar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

**Descriptiva:** Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la

información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas:

1) La selección de la unidad de análisis (expediente judicial, puesto que es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso ordinario laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales).

2) La recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

#### **4.3 Diseño de la investigación**

**No experimental.** Cuando el hecho es estudiado acorde se exteriorizó en su entorno natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, extraño a la voluntad del indagador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

En el actual trabajo, no hay manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, conforme

se presentó en la realidad. Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

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

#### **4.4 Población y Muestra**

##### **4.4.1 Población**

Nuestra Guía Temática y Metodológica de Investigación Formativa de la ULADECH advierte que el universo o población de la investigación para la carrera profesional de Derecho es indeterminada, compuesta por sentencias de primera y segunda instancia emitidos en procesos concluidos en el Poder Judicial, que pueden obtenerse en los archivos o repositorios digitales.

##### **4.4.2 Muestra**

Así mismo la Guía Temática y Metodológica de Investigación Formativa de la ULADECH determina que el estudiante selecciona una muestra no aleatoria tomando en cuenta su afinidad con la materia de su interés, accesibilidad para obtenerlo, y de acuerdo a los conocimientos jurídicos que posea. El expediente, que contenga las sentencias de primera y segunda instancia es seleccionado, por el estudiante, es registrado por el DTI en una base de datos, para evitar duplicidad y verificar el cumplimiento de los criterios de selección de acuerdo al instructivo.

En este presente trabajo de investigación tiene como muestra el Expediente N° 01066-2017-0-0201- JR- LA- 01 que registra un proceso ordinario laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1.**

#### **4.5 Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

Con lo referente a la variable, en comentario de Centty (2006, p. 64):

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

En el actual estudio la variable será: caracterización del proceso judicial.

Con lo referente a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) menciona:

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

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

En el cuadro siguiente se observa: la descripción y operacionalización de la variable.

### Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable.

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

#### 4.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013, p. 68) mencionan:

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

Ambos métodos se aplicarán en distintos períodos del desarrollo del estudio: “en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente”.

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

diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere saber, focalizándolo en el suceso o dificultad planteado, se inserta como anexo 2.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial está orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, que orienta la ubicación de las partes del proceso donde se evidencia los indicadores que conforman los objetivos específicos.

#### **4.7 Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos**

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

Recolección y análisis de datos, estará encaminada por los propósitos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

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

**4.7.2 Segunda etapa.** Asimismo, será una diligencia, “pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos”.

**4.7.3 Tercera etapa.** Se establece que “igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas”.

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

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

#### **4.8 Matriz de consistencia lógica**

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

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

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

## Cuadro2. Matriz de consistencia

**Título:** CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LA GRATIFICACION, EN EL EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ, 2018

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú., 2018?	Determinar las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú., 2018	<i>El proceso judicial sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018 - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del derecho al debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</i>
<b>Específicos</b>	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y dictámenes) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al adecuado proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La apreciación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) peticiones (es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La apreciación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) petición(es) planteada(s) en el proceso en estudio

#### **4.9 Principios éticos**

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

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

## **V. RESULTADOS**

### **5.1. Resultados**

#### **5.1.1. Respecto al cumplimiento de plazo**

##### **5.1.1.1. Etapa postulatoria**

De conformidad con ley 29497 en su artículo 17° señala que el magistrado examina el cumplimiento de las exigencias de la demanda dentro de los 5 días hábiles posteriores de recibida. Si percibe el incumplimiento de alguna de las exigencias, confiere al demandante 5 días hábiles para que subsane la omisión o defecto. La demanda fue presentada el 17 de octubre de 2017 y se emite el auto inadmisibles el 18 de octubre de 2017, por lo que se cumplió el termino de 5 días hábiles para examinar el cumplimiento de las exigencias de la demanda. El 25 de octubre de 2017 se subsano omisiones lo que conlleva a que se cumplió el termino de cinco días hábiles para la realización de dicho acto y se emite el auto admisorio el 09 de noviembre de 2017.

##### **5.1.1.2. Etapa de conciliación**

De conformidad con la ley 29497 en su apartado 42° señala que la convocación al demandado y demandante a audiencia de conciliación, la cual debe ser precisada en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles posteriores a la fecha de calificación de la demanda. Se emite el auto admisorio el 09 de noviembre de 2017 donde se fijó la audiencia de conciliación para el 27 de diciembre de 2017, lo que conlleva a que se cumple con el termino dentro de los 20 a 30 días hábiles para la realización de la conciliación.

##### **5.1.1.3. Etapa de juzgamiento anticipado**

De conformidad con Ley N° 29497 en su apartado 43° inciso 3 segundo párrafo, se dispone el juzgamiento anticipado del proceso si el magistrado advierte, haya habido o no

contestación, que el asunto debatido es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar recurso probatorio alguno. En el proceso ordinario laboral la magistrada dispuso el juzgamiento anticipado del proceso teniendo en cuenta lo manifestado por el demandado y demandante y que el asunto debatido es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay exigencia de actuar recurso probatorio alguno.

#### **5.1.1.4. Etapa resolutive**

De conformidad con la Ley N° 29497 en su apartado 47°, señala que, terminada la actuación probatoria, los abogados explican oralmente sus alegatos. Terminados los alegatos (...) fija día y hora, dentro de los 5 días hábiles posteriores, para la notificación de la sentencia.

En la audiencia de juzgamiento, realizada el 27 de diciembre de 2017 dirimiendo la notificación de la sentencia para el 29 de diciembre de 2018, por lo que dicha emisión se realizó dentro de los 5 días hábiles.

#### **5.1.1.5. Etapa de impugnación**

De conformidad con la Ley 29497 en su apartado 32° señala que el termino de apelación del dictamen es de 5 días hábiles y empieza a correr desde el día hábil posterior de la audiencia o de convocadas las partes para su notificación. Con fecha 29 de diciembre de 2018 se notifica a sentencia habiéndose interpuso el recurso de apelación el 09 de enero de 2018, lo que conlleva a que se cumplió el termino de 5 días hábiles para la apelación de la sentencia.

De conformidad con la Ley 29497 en su apartado 33° señala que, presentada la apelación, el magistrado expide el auto a segunda instancia dentro de los 5 días laborables posteriores. Se interpuso la apelación el 09 de enero de 2018, la subsanación de omisión se realizó el 19 de enero de 2018 y se emite el auto concesorio de apelación el 23 de enero de 2018, lo que

conllea a que se cumplió el termino de 5 días hábiles para expedir el expediente a segunda instancia.

En virtud del apartado 33° en su inciso a) de la Ley N° 29497 señala que dentro de los 5 días laborables de recibido el expediente precisa día y hora para la conmemoración de la audiencia de vista de la causa. Se recibió el expediente el 14 de marzo de 2018, el 15 de marzo de 2018 se fijó día y hora para la conmemoración de la audiencia de la vista de la causa, lo que conllea que se ha cumplido el termino de 5 días hábiles, para fijar día y hora para la conmemoración de la audiencia de vista de la causa.

Siguiendo, con lo precisado en el mismo articulado, prescribe que la audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte y treinta días hábiles posteriores de recibido el expediente; ello que, el 15 de marzo de 2018 se señala fecha de la audiencia para el 22 de marzo de 2018, por lo cual se cumplió el termino establecido.

En virtud del apartado 33° en su inciso c) de la Ley N° 29497 señala que, finalizada la manifestación oral (...). Al terminar la audiencia fija día y hora para que el demandado y demandante se apersonen ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo compromiso. La citación debe realizarse dentro de los 5 días hábiles posteriores de conmemorada la audiencia de vista. La audiencia de vista de la causa se celebró 22 de marzo de 2018 y se notificó la sentencia el 26 de marzo de 2018, por lo cual se cumplió con el termino de 5 días para la notificación de la sentencia de vista.

## **5.1.2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia**

**5.1.2.1. Auto inadmisibile:** Resolución N° 01 de fecha 18 de octubre de 2017, se resuelve declárese inadmisibile la demanda, concediéndole a la parte demandada el termino de cinco días hábiles a fin que subsane las observaciones advertidas.

**5.1.2.2. Auto admisorio:** Resolución N° 03 de fecha 09 de noviembre de 2017, se resuelve admitir en la vía ordinaria laboral la demanda, señalando la fecha de audiencia de conciliación, ocasión en la que las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales, la no asistencia del demandado determinara su rebeldía automática, ocurriendo lo mismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o si el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

**5.1.2.3. Auto de juzgamiento anticipado:** Resolución N°04 de fecha 27 de diciembre de 2017, téngase por apersonado al apoderado de la demandada, por contestada la demanda y por presentados los medios probatorios que se indican; el juez teniendo en cuenta lo manifestado por el demandante y demandado y que el asunto debatido es solo de derecho, o que siendo además de hecho no hay exigencia de actuar medio probatorio alguno, como así lo señala el apartado cuarenta y tres de la ley N°29497, se dispone el juzgamiento anticipado del proceso ordinario laboral.

**5.1.2.4. Sentencia de primera instancia:** Resolución N° 05 de fecha 27 de diciembre de 2017, declarando fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante contra el demandado sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos; se establece al emplazado, cumpla con pagar al demandante, la suma S/ 16,250.37 soles, por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, de marzo de 1993 a agosto de 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se computarán en ejecución del dictamen.

**5.1.2.5. Auto de concesorio del medio impugnatorio:** Resolución N° 07 de fecha 23 de enero de 2018, se resuelve concédase la apelación interpuesta por el demandado con efecto suspensivo contra la sentencia, consiguientemente elévese los autos a superior con la debida nota de atención.

**5.1.2.6. Sentencia de segunda instancia:** Resolución N° 05 de fecha 26 de marzo de 2018, revocar el dictamen contenido en resolución número 5 de fecha 27 de diciembre de 2017, inserta de fojas 196 a 2012, que falla: “1. Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por demandante contra el demandado sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se ordena al demandado, cumpla con pagar al demandante, la suma S/ 16,250.37 soles, por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto de 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de la sentencia, de acuerdo al considerando décimo tercero”; reformándola, se ordena al demandado, cumpla con pagar al demandante, el monto de S/ 7, 673.32 (siete mil seiscientos setenta y tres con 32/100 soles), por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1993 al 2008. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley.

De los autos y sentencias detallados en los párrafos anteriores, se consideran claros porque el juzgador no usa palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con facilidad.

### **5.1.3. Respecto a la aplicación del derecho al debido proceso**

**5.1.3.1. Principio a la tutela jurisdiccional efectiva:** este principio se aplicó en la etapa de postulación cuando el demandante y demandado acceden al órgano jurisdiccional para el adiestramiento y protección de sus derechos e interés, respectivamente; con sujeción a que sea atendida a través de un proceso ordinario laboral que le ofrezcan las garantías mínimas para su efectiva realización.

**5.1.3.2. Principio de doble instancia:** este principio se aplicó en la etapa de impugnación, cuando el demandado interpuso el recurso de apelación al dictamen comprendida en resolución número 5 de fecha 27 de diciembre de 2017e, por ser un derecho que tiene el que ha sido perjudicado con la decisión dada en la sentencia de primera instancia.

**5.1.3.3. Principio de celeridad y economía procesal:** este principio se aplicó en la etapa de juzgamiento anticipado cuando en la audiencia de conciliación se realiza el juzgamiento anticipado lo que conlleva a que se realice con rapidez y este coopere a la obtención del ahorro judicial.

**5.1.3.4. Principio de concentración:** este principio se aplicó en la etapa juzgamiento anticipado, cuando el juzgamiento anticipado se realizó en la audiencia de conciliación por lo que hubo concentración de varios hechos procesales en una única audiencia.

**5.1.3.5. Principio de oralidad:** este principio se aplica en la etapa de conciliación, juzgamiento anticipado e impugnatoria, porque los actos procesales se realizaron a viva voz por lo que existió mayor interacción directa y respuesta inmediata no solo entre las partes sino también en las decisiones judiciales.

**5.1.3.6. Principio de dirección del proceso:** este principio se aplicó desde la etapa de postulación hasta la etapa juzgamiento anticipado, a partir de la interposición de la demanda hasta la emisión de la sentencia, la magistrada preside el juicio y dictamina las actividades imprescindibles para la aclaración de los actos discutidos y la precisión del fallo.

**5.1.3.7. Principio de conciliación:** este principio se aplicó en la etapa de conciliación cuando la magistrada invita a las partes a un encuentro conciliatorio.

**5.1.3.8. Principio de impulso de oficio:** este principio se aplica en la etapa de juzgamiento anticipado, cuando la magistrada ordeno el juzgamiento anticipado del proceso teniendo en cuenta lo manifestado por el demandante y demandado y que el asunto debatido es solo de

derecho, o que siendo también de hecho no hay exigencia de actuar medio probatorio alguno, de conformidad con el apartado cuarenta y tres de la ley 29497.

**5.1.3.9. Principio de Inversión de la carga de la prueba:** este principio se aplicó en la etapa impugnatoria, cuando el demandante afirma que el cómputo del concepto de bonificación por tiempo de servicios debe realizarse, conforme a los porcentajes que correspondan, con base en la remuneración básica, es decir, multiplicar la remuneración básica por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios y dicho producto no debe superar los S/.179.38 y el demandado demuestra con su medios de prueba que el cálculo se realiza con base en el tope de S/.179.38 que establecen los convenios colectivos respecto a la bonificación por tiempo de servicios, es decir, multiplicar la suma de S/.179.38 por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios, y dicho producto es el que se paga al demandante.

#### **5.1.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios**

**5.1.4.1. El convenio colectivo de fecha 10 de marzo de 1993,** es pertinente porque señala que, para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculara con arreglo a los topes vigentes, por cual se concluye que la base de cálculo de la BTS es la retribución básica del empleado que multiplicada por el % conveniente no puede aventajar el tope de S/. 179.38 soles.

**5.1.4.2. El convenio colectivo de fecha 09 de setiembre de 1994,** es pertinente porque señala la vigencia de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo 1993.

**5.1.4.3. El convenio colectivo de fecha 30 de octubre de 1995,** es pertinente debido a que instituye, para el cálculo del monto del beneficio, el % se computara sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes, lo que garantiza que la base de cómputo para la BTS es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la BTS con

base en el tope de S/. 179.38 ha efectuado pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados.

**5.1.4.4. El convenio colectivo de fecha 27 de junio de 1996**, es pertinente porque las partes convienen mantener sus niveles y condiciones, los beneficios convencionales contemplados en el convenio colectivo de fecha 30 de octubre de 1995.

**5.1.4.5. El convenio colectivo de fecha 26 de junio de 1997**, es pertinente debido a que señala que, para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculara sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente S/ 179.38.

**5.1.4.6. El Convenio colectivo de fecha 29 de octubre de 1998**, es pertinente debido a que señala que, para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente de S/ 179.38.

**5.1.4.7. El convenio de modificación de la jornada de trabajo y simplificación de la estructura remunerativa, de fecha 30 de junio de año 2005**, es pertinente porque señala que para calcular la bonificación por tiempo de servicio los porcentajes se calculan sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38 de 5 a 10 años de servicios 3.5%.; de 10 años y un día a 15 años de servicios 4.5%; de 15 años y un día a 20 años de servicios 8.5%; de 20 años y un día a 25 años de servicios 12.5%; de 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%; por medio de este convenio se soluciona el tema de controversia con referente al cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios, ya que en primera instancia este medio de prueba no fue valorada por el A-quo.

#### **5.1.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos**

La demandada le ha venido pagando al demandante por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su retribución mensual y en las 5 gratificaciones, el tema en controversia es el cálculo del concepto de BTS, pues la parte demandante señala que para

calcular la BTS se debe multiplicarse la remuneración básica por el porcentaje del tiempo de servicios y dicho producto no debe superar los S/.179.38 , asimismo el demandado está solicitando el reintegro de BTS de marzo de 1993 a agosto del 2009 y reintegro de la BTS en su incidencia de 1993 al 2008, pero lo avala solo los convenios de 1993, 1995,1996, 1997, 1998 donde señalan que la base de cómputo para la BTS es la retribución básica y no el tope, pero el convenio de simplificación de la estructura remuneratoria, de fecha 30 de junio de año 2005 no es valorado por la A-quo donde señala que para calcular la BTS los porcentajes de tiempo de servicio se calculan sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38., entonces la liquidación efectuada desde 2005 hasta diciembre de 2008 está mal determinada porque el porcentaje de tiempo de servicio se calcula sobre la remuneración básica y no sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38; por lo que, en aplicación al cumplimiento del Convenio Colectivo que es Ley entre las partes.

## **5.2. Análisis de resultados**

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

Rondón (2017) refiere que:

Los plazos procesales deben de ser cumplidos obligatoriamente por el demandante, demandado y juez, el demandante como el demandado desde que presentan su demanda o la contestan respectivamente, ya que uno de los cruciales problemas que afecta a los justiciables en la administración de justicia es el incumplimiento de los plazos procesales.

Los plazos establecidos en la ley 29479 han sido aplicados en las etapas de postulación, conciliación, juzgamiento anticipado, resolutive e impugnatoria del proceso ordinario laboral.

### **5.2.2. Aplicación de Claridad de Resoluciones**

Hernán (2017) menciona que:

El derecho a comprender no es una meta ética, ni una posibilidad, sino es un Derecho, concretamente el derecho que tienen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas y, a su vez, una de las formas de realizar el debido proceso.

Siendo que el Primer Juzgado Laboral de Huaraz, ha emitido los autos, tales como: el auto inadmisibile, auto admisorio, auto de juzgamiento anticipado y auto de concesorio del medio impugnatorio, así como las sentencias de primera y segunda instancia, se consideran claros porque el juzgador no usa palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con mayor facilidad por las partes.

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

Salmon (2015) menciona que:

El debido proceso es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidas bajo en concepto de debido proceso legal, en estos sentidos dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio del derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u deberes están bajo consideración

judicial, en buena cuenta el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, esta aproximación resulta pacífica en la doctrina, y más allá de los diversos énfasis teóricos, resulta claro que estamos frente a un derecho que es, a su vez, un prerequisite indispensable para la protección de cualquier otro derecho, constituye un verdadero límite a la regulación del poder estatal es una sociedad democrática, lo cual, en última instancia, apunta a dotar al debido proceso de un verdadero carácter democratizador.

Los principios procesales como principio a la tutela jurisdiccional efectiva, principio de doble instancia, principio de celeridad y economía procesal, principio de concentración, principio de oralidad, principio de dirección del proceso, principio de conciliación, principio de impulso de oficio y principio de inversión la carga de la prueba, se aplicaron en el proceso ordinario laboral, por lo cual si se ha cumplido la aplicación del derecho el debido proceso, que permitió que exista mayor interacción directa y respuesta inmediata no solo entre las partes sino también en las decisiones judiciales.

#### **5.2.4. La pertinencia de los medios probatorios**

Carrión (2016) expone que:

La prueba es el conjunto de actividades destinadas a procurar el cercioramiento judicial acerca de los elementos imprescindibles para la decisión del litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que suela llamarse también prueba al resultado así conseguido y a los medios utilizados para alcanzar esa meta.

Los medios probatorios presentados en el proceso como el convenio colectivo de 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998 y 2005, han sido admitidos y valorados por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.

#### **5.2.5. Calificación jurídica de los hechos**

La calificación jurídica de los hechos viene a ser desde el punto penal como explica Mendoza (s.f.) “la determinación del tipo de procesamiento que se aplicará. Con datos aproximativos obtenidos “al paso”, y la exigencia de un diagnóstico sobre la marcha, no puede realizarse una calificación jurídica correcta en casos difíciles. Por tanto, en el contexto de velocidad

del proceso inmediato no es posible realizar una calificación jurídica definitiva en casos difíciles; por tanto, su procesamiento no debe ser el apurado proceso inmediato.”

Siguiendo el concepto citado anteriormente, podemos afirmar que dentro de este proceso judicial en estudio, la calificación jurídica de todos los hechos transcurrido en el proceso y los hechos que desencadenan este proceso cumplen esta calificación jurídica importante, empezamos cuando el demandante, que, a fin de lograr una tutela jurisdiccional efectiva amparado en el carácter tuitivo del derecho laboral, interpone una demanda laboral, conteniendo las pretensiones del pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, la misma que dirigida contra su empleador, el banco de la nación, por la suma de S/ 43, 099.61 por los conceptos señalados, más intereses, costas y costos del proceso. En la cual se observa que la sentencia de la primera instancia laboral, no fue admitida por lo cual el demandante apelo. En juzgado de segunda instancia, cumpliendo con los requisitos establecidos por ley ,que se encuentran en el art,122 de Código Procesal Civil ,así mismo con pronunciarse de manera lógica y razonada respeto a las alegaciones de las partes en el proceso ,lo que indica que hubo una buena motivación de las resoluciones se evidencia que en ambas sentencias ,en la parte expositiva ,considerativa y resolutive, se ha aplicado el principio de congruencia en la medida que han ido alegando las partes ,además los jueces han valorado los medios probatorios ofrecidos por las partes y que sirvieron para arribaran a su decisión final.

En consecuencia, se ha calificado jurídicamente los hechos porque los convenios acordados entre la demandada y demandante son respetados en la decisión final por el magistrado en segunda instancia, en aplicación al cumplimiento del Convenio Colectivo de simplificación de la estructura remunerativa de fecha 30 de junio 2005, que es Ley entre las partes y por ende es idóneo para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso ordinario laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

De acuerdo a lo establecido en el objeto general, el estudio revela las características del proceso, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. En consecuencia, basado en los resultados las conclusiones son:

Los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, se aplicaron en todas las etapas de postulación, conciliación, juzgamiento anticipado, resolutive e impugnatoria del proceso ordinario laboral.

En las resoluciones como autos y sentencias, se aplicó la claridad de las resoluciones lo cual permite ser comprendido con mayor facilidad por las partes.

En el proceso ordinario laboral se aplicó los principios procesales por lo cual si se ha cumplido la aplicación del derecho al debido proceso, que permitió que exista mayor interacción directa y respuesta inmediata no solo entre las partes sino también en las decisiones judiciales.

Los medios probatorios presentado en el proceso, han sido admitidos y valorados por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas; en consecuencia, son pertinentes.

Se ha calificado jurídicamente los hechos porque los convenios acordados entre la demandada y demandante son respetados en la decisión final por el magistrado en segunda instancia, en aplicación al cumplimiento del Convenio Colectivo de simplificación de la estructura remunerativa de fecha 30 de junio 2005, que es Ley entre las partes y por ende es idóneo para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso ordinario laboral.

## Referencia bibliografica

- Anhuamán, L & Castro, E. (2018). *Ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. Facultad de derecho y ciencias políticas: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12196/TESIS%20FINAL%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, L. (2017). *D.L. 1342 y el uso del lenguaje claro y accesible en las decisiones judiciales*. Recuperado de <https://legis.pe/d-l-1342-uso-del-lenguaje-claro-accesible-las-decisiones-judiciales/>
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Pág.40
- Ameghino, C & Benavides, A. (2016). *Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er juzgado de paz letrado de la Victoria – Chiclayo durante el año 2014*. Facultad de derecho: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10122/Rivera%20Medina%20Roc%20C3%ADo%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barranco, C. (2017). *Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México*. Tesis de maestro en estudios jurídicos. Facultad de derecho: Universidad Autónoma del estado de México. México. Recuperado de [ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis\\_maestría\\_cesar\\_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis_maestría_cesar_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Beltrán, E.(2010). *La estructura del nuevo proceso laboral peruano y el principio de concentración.* Recuperado de <http://perspectivajuridicabys.blogspot.com/2010/10/la-estructura-del-nuevo-proceso-laboral.html>
- Borrel, M. (2006). *Derecho laboral.* Recuperado de [http://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdl/ejec/AE/DL/S01/DL01\\_Lectura.pdf](http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf)
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados.* Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Castillo, J & Tovalino, F. (2012). *Contratos de trabajo y casuística laboral.* Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Castillo, J. & Abarca, J. (2000). *Manual Práctico de Derecho Individual del Trabajo.* 1ra. Edición. Perú: Estudio Caballero Bustamante.
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.).* Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cepeda, C. (2014). *La aplicabilidad del debido proceso en la legislación ecuatoriana.* Facultad de jurisprudencia, ciencias políticas y sociales: Universidad Central del Ecuador. Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3950/1/T-UCE-0013-Ab-246.pdf>

Expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 – Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú.

Enciclopedia Jurídica. (2014). Recuperado de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ejecutoria/ejecutoria.htm>

Gozaini, O. (1996). *Teoría general del derecho procesal*. Argentina: Ediar. S.A. Recuperado de <http://gozaini.com/wp-content/uploads/2018/08/Elementos-de-DPC-Ediar.pdf>

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

Hernández, C & Vásquez, J. (2014). *Proceso de conocimiento*. Lima: Ediciones Jurídicas.

Hinostroza, A. (2010). *Derecho procesal civil*. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

Landa, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la Jurisprudencia. Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Tribunal Constitucional del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Editora Diskcopy S.A.C. Lima: Perú. Recuperado de [file:///D:/derecho\\_debido\\_proce\\_jurisp\\_voll.pdf](file:///D:/derecho_debido_proce_jurisp_voll.pdf)

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N°9*.

León, R. (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Perú: Inversiones VLA & CAR SCRLtda. Recuperado de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria\\_del\\_derecho/manual\\_resoluciones\\_judiciales.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf)

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

López, E. (2018). *La claridad, elemento sustancial de la seguridad jurídica*. Extraído de: <https://estebanlopezgonzalez.com/2018/07/26/la-claridad-elemento-sustancial-de-la-seguridad-juiridica/>

Lluch, R. (2016). *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*.

Salas, M. (2018). *Universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS\\_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Machicado, J. (2010). *Contrato de trabajo*. Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>

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

Mora, A. (2014). *Debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil*. Facultad de jurisprudencia, ciencias políticas y sociales: Universidad Central del Ecuador. Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3119/1/T-UCE-0013-Ab-55.pdf>

Montoya, A. (2014). *Derecho de trabajo*. España: Editorial tecnos.

Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497.

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

Rendón, R. (2014). *Derechos del trabajo individual*. Perú: Edilabor.

Rivera, R. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*. Facultad de derecho y ciencias políticas: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10122/Rivera%20Medina%20Roc%C3%ADo%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rioja, A. (2017). *Pretensión como elemento de la demanda civil*. Recuperado de <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>

Saavedra, S. (2017). *Criterios técnicos de la fijación de los puntos controvertidos en el derecho procesal civil peruano*. Facultad de derecho y ciencia política: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5700/Saavedra\\_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5700/Saavedra_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Taquire, J. (2018). *Principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2529/MAEST\\_DERECH\\_ADMINIS\\_JUAN%20JAINOR%20TAQUIRE%20P%C3%89RE\\_Z.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2529/MAEST_DERECH_ADMINIS_JUAN%20JAINOR%20TAQUIRE%20P%C3%89RE_Z.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Taramona, J. (1994). *Proceso de conocimiento en el derecho Procesal Civil*. Perú: Edit. Huallaga.

Toyama, J.( 2011). *Guía laboral*. Perú: Gaceta jurídica S.A. Pág. 567, 560, 570, 571

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

## ANEXOS

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

1° JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

JUEZ : TQYO

ESPECIALISTA :. MSGL

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

## **SENTENCIA**

### **RESOLUCIÓN N° CINCO**

Huaraz, veintisiete de diciembre

Del dos mil diecisiete. -

**VISTA**, la presente causa laboral, signada con el número **01066-2017-0-0201-JR-LA-**seguido por **A**, sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

#### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

- **De la demanda:** De fojas ciento diecinueve a ciento treinta y subsanada a fojas ciento cuarenta y cinco, obra la demanda en la que el demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el 20 de noviembre de 1987 hasta la actualidad, con la categoría de funcionario, cargo: Administrador; con una remuneración de S/ 6,868.20. Su remuneración está compuesta por: Haber Básico, Movilidad, Refrigerio, Bonificación por tiempo de servicios, y otros conceptos que recibe mensualmente. Señala que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración del **B** y el Sindicato de Trabajadores se estableció que el banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución una

bonificación porcentual, que se calculará sobre las remuneraciones básicas y con arreglo al tope de S/. 179.38 nuevos soles. Señala que, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la demandada le ha venido abonando por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su remuneración mensual y en las cinco gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, pues aplica el porcentaje sobre los S/.179.38, lo que en ningún convenio estuvo regulado de esa manera, y omite la aplicación sobre la remuneración básica.

Mediante Resolución N° 03 de fecha 09 de noviembre del 2017 de fojas 146 a 149, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada B y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 150 a 151, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.
  
- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas 166 a 191, obra la contestación de la demandada en la que señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por la bonificación por tiempo de servicios (BTS) por el periodo desde el año 1993 hasta agosto del 2009; además, señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por la BTS por incidencia en las gratificaciones, por el periodo desde el año 1993 hasta el 2008. Señala que el **B** se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas funciones y estructura orgánica se encuentran normadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera y administrativa y que, por lo tanto, su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 — Ley Orgánica del Ministerio de

Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público. De lo expuesto, señala, que el **B**, es una entidad sujeta a la Ley General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, al **B**, a conceder sumas dineradas adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del **B**. Señala que el **B**, en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado — OIOE. Actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad, especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, debiendo limitar su política salarial a los parámetros que el Estado dispone, de conformidad a los lineamientos macro económicos que le son aplicables. Agrega que se debe tener en cuenta el Decreto Ley N° 25593, y su reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR. Sobre el fondo del asunto, señala que el demandante realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por concepto de BTS contenida en el Convenio Colectivo de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sobre el particular el demandante A sostiene que se le ha aplicado en forma incorrecta dicha bonificación, pues se utiliza el monto señalado como tope, es decir sobre los S/. 179.38, lo que en ningún convenio colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo la aplicación sobre la remuneración básica. El demandante plantea que se le reintegre el monto de la BTS desde 1993 hasta el año 2008, por supuestamente haberse efectuado un mal cálculo de la misma. Cabe indicar que el ahora demandante reclama, además, el reintegro de las cinco gratificaciones desde 1993 hasta el año 2005, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Precisa que, mediante convenios colectivos, de fecha 1986 a 1993, suscrito entre la Banca Estatal, Asociada y Comercial, con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, se estableció expresamente el tope en la remuneración básica S/. 179.38, como base de cálculo para la BTS.

- **Juzgamiento Anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se **dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO**

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>1</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas<sup>2</sup>.

### **SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

### **TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA**

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del*

---

<sup>1</sup> Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal. - El juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

<sup>2</sup> Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4º Edición, Tomo 1,1998, p. 31).

*Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de justicia de la República".* corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>3</sup> - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

#### **CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA**

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

#### **QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD**

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin

---

<sup>3</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima — Perú; Pag. 16.

embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria<sup>4</sup> que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar — y en ocasiones está destinada a invertir — las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

**SEXTO:** Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por

<sup>4</sup> Este es definido como: *"el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal"*. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. "PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL". ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de *"suavizar o flexibilizar las caigas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una 'intensificación' de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de liornas de equiparación y compensación igualitarias)"* (VINATEA RECOBA, Luis. "EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO" en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. "LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS". Gaceta Jurídica, Urna- Perú, 1996; página 145.

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

### **SÉPTIMO: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO**

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho, a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 - Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera

automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

**EN EL CASO CONCRETO:** Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, además que la Jueza suscrita se hallaba

plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas: pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio (en adelante BTS) desde enero de 1993 hasta agosto de 2009 y su incidencia en las gratificaciones, desde enero de 1993 hasta agosto de 2008, intereses legales, costos y costas del proceso; además de que los medios probatorios sólo son de orden documental, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

### **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO**

**OCTAVO:** Considerando que no existe controversia respecto a que existió vínculo laboral entre las partes; asimismo, no existe controversia sobre que el demandante se encuentra afiliado al sindicato que suscribió los convenios colectivos que contienen los pagos que se reclaman pues de las boletas de pago del demandante presentado por la demandada se verifica el pago de cuota sindical por parte del demandante. Tampoco existe controversia sobre el derecho del demandante a percibir la bonificación por tiempo de servicios y las gratificaciones que reclama, pues la parte demandada ha señalado que dichos conceptos fueron pagados al demandante. El tema en controversia es el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios, pues la parte demandante señala que debe realizarse, conforme a los porcentajes que correspondan, con base en la remuneración básica, es decir, multiplicar la remuneración básica por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios y dicho producto no debe superar los S/.179.38; mientras que la demandada señala que el cálculo se realiza con base en el tope de S/.179.38 que establecen los convenios colectivos respecto a la bonificación por tiempo de servicios, es decir, multiplicar la suma de S/.179.38 por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios, y dicho producto es el que se paga al demandante. Cabe precisar que la demandada no ha puesto en cuestión la productividad y rendimiento del demandante para objetar el derecho de éste a percibir el concepto que demanda, tampoco ha cuestionado la prestación efectiva de labores del demandante para objetar su derecho a percibir las gratificaciones de fuente convencional; por lo que sólo se evaluará la pretensión del demandante respecto al tema controvertido, esto es, la forma de calcular la bonificación por tiempo de servicios.

En esa línea, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada en función a la interpretación del convenio colectivo que se ajuste a lo pactado por las partes y a los principios del derecho del trabajo. El convenio colectivo correspondiente al año 1993, respecto a la bonificación por tiempo de servicios, señala que: *"Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes."*(sic); el

porcentaje a que se refiere queda establecido en el literal a) del punto 18 de la cláusula primera del Convenio Colectivo del año 1993, y se aplica el que corresponda el tiempo de servicios que tenga el trabajador; respecto a los topes vigentes, ha quedado establecido de acuerdo a lo señalado por ambas partes que aquél ascendía a la suma de S/.179.38; ahora bien, el demandante ingresó a laborar el 04 de octubre de 1987, conforme a su boleta de pago que obra a fojas dos, por lo que cumplió cinco años de servicios y desde marzo de 1993, y a partir de tal fecha le corresponde percibir la BTS, es así que conforme a lo establecido en el convenio colectivo, la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde es de 3.5 %, 4.5%, 8.5% y 179.38% respectivamente; corresponde determinar el concepto sobre el que se aplica si es sobre la remuneración básica o sobre el tope señalado; del precepto convencional citado señala que el porcentaje se calcula con arreglo a los topes vigentes, es decir el monto resultante debe ajustarse al tope, no puede superarlo; la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la BTS es el tope; además, si tenemos en cuenta que se establece como BTS el porcentaje de un concepto determinado y a la vez a la BTS se le pone un tope, no puede ser este mismo la base de cálculo; lo que razonablemente nos lleva a concluir que la base de cálculo de la BTS es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que, en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995, del 30 de octubre de 1995, se establece: *“Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes”*; lo que avala que la base de cálculo para la BTS es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la BTS con base en el tope de S/. 179.38 ha efectuados pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados.

**NOVENO:** Respecto al reintegro de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones; los convenios colectivos que obran en autos señalan que la demandada otorgó cinco sueldos por conceptos de gratificaciones; si consideramos el sueldo como todos los conceptos que percibe el trabajador, debe incluirse la BTS y como dicho concepto ha sido pagado en forma diminuta, corresponde reintegrar la BTS como parte del sueldo para el pago de las cinco gratificaciones pactadas; por lo que este extremo de la demandada también debe ampararse.

**DÉCIMO:** Como se ha establecido, corresponde el cálculo de la BTS sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que se debió pagar la BTS, esto es a partir de

marzo de 1993, pues la BTS ya estaba regulada y se pagaba desde 1993. De otro lado, corresponde amparar las pretensiones hasta diciembre del 2008, en atención a que la demandada ha pagado en forma mensual la BTS hasta diciembre, conforme se verifica las boletas de pago que obran en DVD. Cabe precisar que el periodo demandado de enero a agosto del 2009, mediante convenio colectivo se pactó el pago de BTS en los mismos porcentajes que en los convenios anteriores, pero con base en el monto fijo de S/. 300.00; lo que da como producto un monto fijo, también señalado expresamente en el convenio colectivo del año 2009; es así que corresponde amparar el pago de la BTS en los montos que le corresponde al demandante por el periodo enero a agosto del 2009, en atención a que la demandada no ha acreditado el pago, siendo atribuible esta carga conforme al literal a) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497.

**DÉCIMO PRIMERO:** Establecido lo anterior corresponde efectuar la liquidación conforme a los considerandos anteriores.

#### **Bonificación por tiempo de servicio**

Periodo	Remun. Mensual	Básica	Porcentaje X Tiempo de Servicio	Bonif. de	Monto de Bonif.	Monto Pagado por Bonif.	Reintegro por Bonif.
mar-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
abr-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
may-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
jun-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
jul-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
ago-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
sep-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
oct-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
nov-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
dic-93	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
ene-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
feb-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
mar-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
abr-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
may-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
jun-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92
jul-94	520.00		3.50%		18.20	6.28	11.92

ago-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-9 5	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-9 6	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-96	520,00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-9 7	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92

mar-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jun-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jul-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
ago-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
sep-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
oct-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
nov-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
dic-97	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-99	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13

mar-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
sep-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
oct-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
nov-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
dic-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
sep-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
oct-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
nov-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
dic-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
ene-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
feb-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
mar-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
abr-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
may-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jun-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jul-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
ago-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
sep-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
oct-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
nov-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
dic-02	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60

ene-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60

mar-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
ago-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
sep-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
oct-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
nov-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
dic-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
ene-06	2,806.71	-	179.38	15.25	164.13
feb-06	2,806.71	-	179,38	15.25	164.13
mar-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
abr-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
may-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
jun-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
jul-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
ago-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
sep-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
oct-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
nov-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
dic-06	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
ene-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
feb-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
mar-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
abr-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13

may-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
jun-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
jul-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
ago-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
sep-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
oct-07	3,971.96	-	179.38	15.25	164.13
nov-07	3,971.96	-	179.38	15.25	164.13
dic-07	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
ene-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
feb-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
mar-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
abr-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
may-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
jun-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
jul-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
ago-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
scp-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
oct-08	4,151.96	-	179.38	22.42	156.96
nov-08	4,151.96	-	179.38	22.42	156.96
dic-08	4,151.96	-	179.38	22.42	156.96
ene-09	-	-	37.50	-	37.50
feb-09	-	-	37.50	-	37.50
mar-09	-	-	37.50	-	37.50
abr-09	-	-	37.50	-	37.50
may-09	-	-	37.50	-	37.50
jun-09	-	-	37.50	-	37.50

jul-09	-	-	37.50	-	37.50
ago-09	-		37.50	-	37.50
	TOTAL	12,262.97			

NOTA: A partir del mes de julio del 2005, se está considerando el monto tope de la bonificación.

**Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio en su Incidencia en las Gratificaciones**

Periodo	Reintegro por	Reintegro por
	Bonif.	Gratificación
1993	11.92	59.60
1994	11.92	59.60
1995	11.92	59.60
1996	11.92	59.60
1997	21.68	108.40
1998	21.68	108.40
1999	26.13	130.65
2000	26.13	130.65
2001	36.03	180.15
2002	87.60	438.00
2003	87.60	438.00
2004	87.60	438.00
2005	164.13	820.65
2006	164.13	328.26
2007	156.96	313.92
2008	156.96	313.92
	TOTAL	3,987.40

**RESUMEN**

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios	12,262.97
Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación.	<u>3,987.40</u>
<b>TOTAL</b>	<b>16,250.37</b>

**DÉCIMO SEGUNDO:** Habiéndose determinado los montos que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el resumen precedente. Consecuentemente, al demandante le corresponde percibir la suma de **S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES)**, por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008.

### **DÉCIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES**

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales** del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. En el presente caso, se verifica que el incumplimiento del empleador se produjo mes a mes al no efectuar el pago en forma completa de los incrementos remunerativos pactados en la cláusula segunda, por tanto, el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha de pago.

### **DÉCIMO CUARTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO**

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es parte del poder ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "*Son costos cid proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio judicial*", de otro lado, si bien es cierto, la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

**DÉCIMO QUINTO:** Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino

de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza<sup>5</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

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

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

### **FALLA:**

1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.
2. Se ordena al demandado, **B**, cumpla con pagar al demandante, **A** la suma **S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES)**, por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en

---

<sup>5</sup> (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio de lla Certeza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad Inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero.

3. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
4. **NOTIFIQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH**  
**Sala Laboral Permanente**

**EXPEDIENTE** : 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
**RELATOR** : MPSE  
**DEMANDADO** : B  
**DEMANDANTE** : A

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO**

Huaraz, veintiséis de marzo del año dos mil dieciocho.

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

**I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN**

**Sentencia** contenida en la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, inserta de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, que falla: “**1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra B sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se ordena al demandado, B, cumpla con pagar al demandante, A, la suma S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero**”.

**II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:**

**El Banco de la Nación, en condición de demandado**, mediante recurso de apelación de fecha nueve de enero del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos cuarenta y seis, alega sus agravios básicamente en lo que a continuación se

expone:

- a) Se impugna el extremo de la sentencia que ordena pagar la suma de S/ 16, 250.37 por concepto de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto de 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando tercero.
- b) La señora Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la Sentencia.
- c) Se impone un pago de suma superior a lo establecido en los convenios colectivos, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103° de la Constitución Política del Estado.
- d) Se omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia.

### **III. ANTECEDENTES**

- 3.1 Mediante escrito obrante de fojas ciento diecinueve a ciento treinta, **A**, interpone demanda laboral por pago de reintegros de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, siendo su situación actual con vínculo laboral vigente, su fecha de ingreso el veinte de noviembre de mil novecientos ochenta y siete y su record laboral de veintinueve años ocho meses.
- 3.2 Posteriormente, mediante escrito obrante de fojas ciento sesenta y seis a ciento noventa y uno el representante de la demandada, absuelve el traslado de la demanda negando los hechos descritos por el demandante en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos fácticos de la demanda incoada haciendo alusión a que el B es cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de su oficina de instituciones y organismos del estado, que actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, así mismo, el beneficio reclamado en su norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, posteriormente fue otorgado a los trabajadores bancarios conforme los convenios colectivos suscritos entre la banca estatal, asociada y comercial con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, al respecto se indica que el tope aprobado para la correcta determinación de

la denominada bonificación por tiempo de servicios, se fijó en la suma de ciento setenta y nueve y 38/100 nuevos soles sobre la remuneración básica, en tal sentido existiendo personal activo de la banca estatal, asociada y comercial, ubicados en niveles y categorías diferentes entre sí, que percibía como remuneración básica, tanto una suma mayor como una inferior al tope señalado, según el caso, se aprobó que el otorgamiento de la citada bonificación, respecto de los porcentajes quinquenales reconocidos, según cada caso, se calculará con un único tope esto es de S/ 179.38.

- 3.3** Prosiguiendo, ya con las audiencias respectivas en el presente proceso ordinario, se evidencia una audiencia de conciliación en la cual no arribaron las partes a ningún acuerdo, conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y cinco, igualmente, se aplicó para la presente causa la figura del juzgamiento anticipado, toda vez que la señora Juez de Primera Instancia consideró que la presente se trataba de una cuestión de pleno derecho.
- 3.4** Finalmente, la señora Juez de primera Instancia, emitió la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, la cual contiene la sentencia de la presente causa, la misma que resulta ser objeto de alzada en este órgano revisor de la Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia.

#### **IV. CONSIDERANDOS**

##### **En cuanto al principio de la doble instancia**

**PRIMERO:** El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.

**SEGUNDO:** De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil,

aplicable supletoriamente a la presente causa<sup>6</sup>, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

### **Análisis del caso concreto**

**TERCERO:** Respecto al primer agravio, la cuestión propuesta por la parte demandada se vincula a la necesidad de que la sentencia incumple con el requisito de la motivación, pues contiene una motivación incongruente, aparente e insuficiente. Al respecto, se debe indicar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia número 8125-2005- PHC/TC, fojas once, ha señalado que: *“La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del Inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)”*. Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que: *“...obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa)...El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)”*.

**CUARTO:** En ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la sentencia materia de alzada adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La

---

<sup>6</sup>Primera disposición complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

incongruencia se presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional cuando señala: *“El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)”*.

**QUINTO:** Para el caso que nos atañe, se debe partir señalando un breve resumen, que de fojas cinco a doce obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, entre los directivos del **B** con la Representación del Sindicato Nacional de Trabajadores del **B**, igualmente de fojas trece a dieciocho de autos obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, entre los directivos del **B** con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma entidad, acuerdo que comprende desde el primero de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre del mismo año; del mismo modo, de fojas diecinueve a veinticuatro de autos obra el acta de reunión de fecha 26 de junio de mil novecientos noventa y siete entre los directivos y la representación sindical del **B**; así también de fojas veinticinco a treinta y uno de autos obra el acta de reunión entre los directivos del **B** con la Representación Nacional del Sindicato de Trabajadores de la mencionada entidad, el cual fue celebrado con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

**SEXTO:** Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la señora Juez de Primera Instancia ha justificado su decisión de amparar la pretensión planteada sobre la base siguiente: *“...de la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995 se establece: “Para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo*

a los topes vigentes”, lo que avala que la base de cálculo para la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la Bonificación de Tiempo de Servicios con base al tope de S/. 179.38 ha efectuado pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados”.

**SÉPTIMO:** Siendo así, el acta de trato directo celebrado el diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que obra de fojas cinco a doce de autos, en su numeral dieciocho señala: “*El Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos: a) de 5 a 10 años de servicios 3.5%. De 10 años y un día a 15 años de servicios 4.5%. De 15 años y un día a 20 años de servicios 8.5%. De 20 años y un día a 25 años de servicios 12.5%. De 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%; b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; c) Los porcentajes antes mencionados no son acumulativas y son incompatibles con la percepción de cualquier otro beneficio similar de orden legal; d) La percepción mensual del íntegro del beneficio está condicionada en cada oportunidad al rendimiento y productividad del empleado, por lo que no tendrán derecho a la misma aquellos que incurran en inasistencia o sean sancionados disciplinariamente por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo*”. En los mismo términos se encuentra en el acta de reunión de trato directo de fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, la cual corre de fojas trece a dieciocho de autos, salvo en el numeral diecisiete, letra b), que señala: “*Para la determinación del monto del dinero el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes*”, términos similares en los que se estipula el Convenio Colectivo de 1997 obrante de fojas diecinueve a veinticinco y el acta de acuerdo de fecha 29 de octubre de 1998 que corre de fojas 25 a 31 de autos, en esta acta en cuya cláusula diecisiete se agrega entre paréntesis que el tope vigente es de S/ 179.38.

**OCTAVO:** En el presente proceso, es necesario, reiterar que uno de los principales cambios introducidos por la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 es amparar el principio de oralidad, como lo refiere específicamente el artículo 12° de la indicada ley<sup>7</sup>, que permite a

<sup>7</sup> Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias: 12.1 *En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.* Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. 12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes

las partes del proceso, en el desarrollo de las audiencias, exponer la versión de cómo sucedieron los hechos demandados, precisando las pruebas en que lo sustentan y la norma en la que avala sus pretensiones; permitiendo de esta manera que el Juez adquiriera conocimientos de aspectos relevantes a la litis, logrando mayor certeza acerca de la veracidad de los hechos expuestos. En este escenario, siendo en estos procesos, las exposiciones orales de las partes y sus abogados las que prevalecen sobre las escritas, podemos concluir que el Juez puede dictar sentencia sobre la base de las exposiciones efectuadas en audiencia.

**NOVENO:** Con lo expuesto en el considerando precedente, en el presente caso, de los hechos expuestos por la entidad demandada en la audiencia de la vista de la causa que se llevó a cabo con fecha veintidós de marzo del año dos mil dieciocho, la misma que se desarrolló con la presencia de las partes demandada; cabe resaltar que el abogado de la parte demandada expuso y argumentó lo relacionado al convenio de simplificación de la estructura remunerativa, suscrito entre el demandado y el demandante con fecha 30 de junio del año 2005, en el que se estableció en la Cláusula Tercera, en relación a la reestructuración de la remuneración, en el punto D) señala: “Bonificación por Tiempo de Servicio: los porcentajes se calculan sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38: de 5 a 10 años de servicios 3.5%. De 10 años y un día a 15 años de servicios 4.5%. De 15 años y un día a 20 años de servicios 8.5%. De 20 años y un día a 25 años de servicios 12.5%. De 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%; convenio que se extrajo del CD que contiene los medios probatorios que se adjunta como uno de los anexos que acompaña la contestación de la demanda, y que tanto en la argumentación como en la liquidación efectuada en la sentencia apelada no fue considerada por la A-quo. Por tanto, el referido convenio, que fue expuesto en audiencia prevalece; y en virtud a lo señalado en este párrafo es que se revisa de manera minuciosa la liquidación practicada en la sentencia apelada y se procede a practicar una nueva liquidación en los términos que sigue:

**Bonificación por Tiempo de Servicios**

Periodo	Remun. Básica Mensual	Porcentaje Bonif. X Tiempo de Servicio	Monto de Bonif.	Monto Pagado por Bonif.	Reintegro por Bonif.
mar-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92

extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

may-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92

may-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jun-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jul-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
ago-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
sep-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
oct-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
nov-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
dic-97	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
j u 1-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68

may-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-99	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
sep-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
oct-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
nov-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
dic-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
sep-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
oct-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
nov-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
dic-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
ene-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
feb-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
mar-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
abr-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38

may-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jun-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jul-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
ago-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
sep-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
oct-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
nov-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
dic-02	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60

may-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ju l-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ago-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
sep-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
oct-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
nov-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
dic-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ene-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
feb-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
mar-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
abr-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
may-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jun-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jul-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ago-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
sep-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
oct-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
nov-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
dic-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ene-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
feb-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
mar-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
abr-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
may-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jun-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jul-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ago-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
sep-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
oct-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
nov-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
dic-07	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
ene-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
feb-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
mar-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
abr-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00

may-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
jun-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
jul-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
ago-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
sep-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
oct-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
nov-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
dic-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
ene-09			37.50		37.50
feb-09			37.50		37.50
mar-09			37.50		37.50
abr-09			37.50		37.50
may-09			37.50		37.50
jun-09			37.50		37.50
jul-09			37.50		37.50
ago-09			37.50	.	37.50
				<b>TOTAL</b>	<b>5,462.67</b>

### Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio en su Incidencia en las Gratificaciones

Periodo	Reintegro por Bonif.	Reintegro por Gratificación
1993	11.92	59.60
1994	11.92	59.60
1995	11.92	59.60
1996	11.92	59.60
1997	21.68	108.40
1998	21.68	108.40
1999	26.13	130.65
2000	26.13	130.65
2001	36.03	180.15
2002	87.60	438.00
2003	87.60	438.00
2004	87.60	438.00
2005		-
2006		-
2007		-
2008		-
2008		
	<b>TOTAL</b>	<b>2,210.65</b>

### RESUMEN

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios	5,462.67
Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificaciones	2,210.65
<b>TOTAL</b>	<b>7,673.3</b>

**DÉCIMO:** Finalmente, en casos de conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; y por su parte, lo dicho se refuerza, en el artículo 4To. del Convenio 98, que establece: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular, fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los empleadores, por una parte y las organizaciones de los trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”*, artículo que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico número 3 de la sentencia recaída en el expediente número 0261-2003-AA/TC: *“constituye un precepto hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse*

*respecto del contenido esencial de la negociación colectiva tomando en consideración que uno de sus fines principales es mejorar la condición de vida y de trabajo de sus destinatarios”.*

#### **IV. DECISIÓN**

En base a los fundamentos expuestos y disgregados, este Tribunal Unipersonal de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, en concordancia con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

**1. REVOCAR** la sentencia contenida en resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, inserta de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, que falla: **“1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos. **2. Se ordena al demandado, B,** cumpla con pagar al demandante, **A,** la suma **S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES),** por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero”.

**2. REFORMÁNDOLA,** se ordena al demandado **B,** cumpla con pagar al demandante, **A** la suma de **S/ 7, 673.32** (siete mii seiscientos setenta y tres con 32/100 soles), por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1993 al 2008. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
<i>Proceso ordinario laboral sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación - Expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01</i>	<i>En las etapas procesales del expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, si se cumple la norma procesal.</i>	<i>Si ha cumplido con las Resoluciones, revisado los autos de 1ra. Y 2da instancia</i>	<i>Los principios procesales en el Expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, si ha cumplido el debido proceso.</i>	<i>De los medios probatorios presentado en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, han sido admitidos y valorados por lo tanto estos son pertinentes</i>	<i>Si ha calificado jurídicamente los hechos y por ende es idóneo</i>

### Anexo 3

#### Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación, **en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú, 2018**, se accedió a información, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto, de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, 22 de febrero de 2020

Iris Magdalena Cadillo Lirio

DNI N° 45157466