



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 LAS GRATIFICACIONES, EN EL
EXPEDIENTE N° 01068-2017-0-0201- 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

CAMACHO CUEVA, MARCELA ANTONIA

ORCID: 0000-0001-9363-0842

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 LAS GRATIFICACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 01068-2017-0-0201- JR- LA- 01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ, 2018

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Camacho Cueva, Marcela Antonia

ORCID: 0000-0001-9363-0842

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

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

Quiero agradecer a toda mi familia, a mi madre, a mis hijas, que quienes con sus consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación, muchas gracias por su paciencia y comprensión sobre todo por su amor, mis más sinceros agradecimientos a mi tutor de proyecto, quien con su conocimiento y su guía fue una pieza clave para que pudiera desarrollar cada etapa del proyecto.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobrepago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, expediente N° 01068-2017 -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 que se evidenciaron en esta investigación fueron: que el cumplimiento del plazo, la aplicación del derecho al debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios, la aplicación de la claridad de las resoluciones y la calificación jurídica de los hechos.

Palabras Clave: Características, pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y proceso.

ABSTRACT

The investigation had the following problem: What are the characteristics of the payment process for the reimbursement of bonuses for time of service and its incidence on bonuses, file N ° 01068-2017 -0-0201- JR-LA-01; First Labor Court of Huaraz, Superior Court of Justice of Ancash, 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; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as an instrument an observation guide. The results that were evidenced in this investigation were: compliance with the deadline, the application of the right to due process, the relevance of the evidence, the application of the clarity of the resolutions and the legal classification of the facts.

Keywords: Characteristics, payment of bonus reimbursement for service time and process.

CONTENIDO

1. TITULO	Ii
2. EQUIPO DE TRABAJO	Iii
3. JURADO EVALUADOR Y ASESORA	Iv
4. DEDICATORIA	V
5. RESUMEN	vi
6. ABSTRACT	Vii
7. CONTENIDO	viii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LITERATURA	18
2.1. ANTECEDENTES	18
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. El Derecho de Trabajo	20
2.2.1.1. Concepto	20
2.2.1.2. Características	21
2.2.1.2.1. Remuneración del Trabajo	21
2.2.1.2.2. Dinámico	21
2.2.1.2.3. Hecho Social	21
2.2.1.2.4. No es Limitativa	22
2.2.1.3. Naturaleza	22
2.2.1.4. Finalidad	22
2.2.2. El Contrato de Trabajo	22
2.2.2.1. Concepto	22
2.2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo	23
2.2.2.2.1. Trabajador	23
2.2.2.2.2. Empleador	23
2.2.2.3. Elementos del Contrato	24
2.2.2.3.1. La prestación personal del servicio	24
2.2.2.3.2. La subordinación	24

2.2.2.3.3. La Remuneración	25
2.2.2.4. Efectos Jurídicos del Contratos de Trabajo	25
2.2.2.5. Características del contrato de trabajo	25
2.2.2.6. Clases de Contrato	27
2.2.2.6.1. Contrato a Tiempo Indeterminado	27
2.2.2.6.2. Contrato a Tiempo Determinado o Sujetos a Modalidad	27
2.2.2.6.3. Contrato a Tiempo Parcial	27
2.2.3. Convenio Colectivo	27
2.2.3.1. Definición	27
2.2.3.2. Características	28
2.2.3.3. Naturaleza Jurídica	29
2.2.4. Beneficios Sociales	30
2.2.4.1. Bonificación	30
2.2.4.2. Compensación por Tiempo de Servicio	30
2.2.4.2.1. Características	31
2.2.4.2.2. Naturaleza Jurídica	31
2.2.4.3. Utilidad	31
2.2.4.4. Gratificaciones	32
2.2.4.4.1. Definición	32
2.2.4.4.2. Normas de las Gratificaciones	32
2.2.4.4.3. Clases	32
2.2.4.4.4. Naturaleza jurídica	33
2.2.4.4.5. Finalidad	34
2.2.5. Bonificación Por Tiempo de Servicio	35
2.2.5.1. Definición	35
2.2.5.2. Adquisición al Derecho	35
2.2.6. El Proceso Laboral	35
2.2.4.1. Concepto	35
2.2.6.2. Principios Procesales Aplicables	37

2.2.6.2.1. Principio de Inmediación	37
2.2.6.2.2. Principio de Oralidad	37
2.2.6.2.3. Principio de Concentración	37
2.2.6.2.4. Principio de Celeridad	37
2.2.6.2.5. Principio de Economía Procesal	38
2.2.6.2.6. Principio de Veracidad	38
2.2.6.3. Otros Principios incluidos en el Derecho Procesal Laboral	39
2.2.6.4. Finalidad del Proceso Laboral	42
2.2.7. La Pretensión	44
2.2.7.1. Concepto	44
2.2.7.2. Elementos	44
2.2.7.3. Clases	44
2.2.7.4. Pretensiones planteadas en el Proceso en estudio	45
2.2.8. El proceso ordinario laboral	45
2.2.8.1. Concepto	45
2.2.8.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral	46
2.2.8.3. Etapas del proceso ordinario laboral	47
2.2.8.4. Los puntos controvertidos	48
2.2.8.4.1. Concepto	49
2.2.8.4.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos	50
2.2.8.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso de desnaturalización	50
2.2.9. La Prueba	50
2.2.9.1. Concepto	50
2.2.9.2. Sistema de Valoración	52
2.2.9.3. Principios Aplicables	52
2.2.9.4. Medios Probatorios Actuados en el Proceso en estudio	53
2.2.10. El debido Proceso	54
2.2.10.1. Concepto	54

2.2.10.2. Elementos	54
2.2.10.3. El debido proceso en el marco constitucional	55
2.2.10.4. El debido proceso en el marco legal	56
2.2.11. Resoluciones	56
2.2.11.1. Concepto	56
2.2.11.2. Clases	56
2.2.11.3. Derecho a comprender	57
2.3. MARCO CONCEPTUAL	57
III. HIPÓTESIS	58
IV. METODOLOGIA	59
4.1. Diseño de la investigación	59
4.2. Población y Muestra	62
4.3. Definición y operacionalización de la variable	63
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
4.5. Plan de análisis de datos	65
4.6. Matriz de consistencia	67
4.7. Principios éticos	69
V. RESULTADOS	69
5.1. Resultados	69
5.2. Análisis de resultados	74
VI. CONCLUSIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	83
Anexo 1: Evidencia para acreditar la pre- existencia del proceso judicial en estudio	83
Anexo 2: Instrumento de recojo de datos: guía de observación	107
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	108

ÍNDICE DE RESULTADOS

1. RESPECTO AL PLAZO	72
2. RESPECTO A LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	73
3. RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO	74
4. RESPECTO A LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	75
5. RESPECTO A LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA	76

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia en Chile, se conoce que existe una crisis de desconfianza por parte de la ciudadanía hacia la administración de Justicia, afirmando que esto ha sido ocasionado a raíz de los escándalos de corrupción política y empresarial surgidos en los últimos meses, se conoce que las personas sufren abusos por parte de las grandes empresas y los actos de corrupción por parte de los funcionarios públicos, prueba de ello es que el estado siempre sale a favor e interés de las grandes empresas y en la corrupción de funcionarios siempre estos huyen lográndose librar de los cargos que se le imputan, como consecuencia de ello no existe la correcta aplicación de justicia en graves delitos, el poder judicial se muestra igualmente incapaz y falto de voluntad para proteger a los ciudadanos. (Ávila, 2013).

La administración de justicia en Costa Rica en el Poder Judicial sigue siendo cerrado y opaco, mencionando que una parte de la corrupción existente en el sistema judicial es producto de la falta de una ética pública que evite que los agentes del Estado incurran en actos de deshonestidad, otros tienen su origen en la mala política legislativa; es decir, que son las propias leyes las que generan o inducen a la corrupción. Agrega que los problemas de corrupción en los Poderes Judiciales, no deben ser vistos como problemas puntuales, circunscritos a malos funcionarios, sino como lo que realmente son: problemas generalizados, enraizados en su propia lógica; al punto que los propios jueces no consideran como corrupción conductas que desde afuera se juzgan como conductas inapropiadas. (Palacios, 2015).

En Panamá donde se concluyó, que el sistema de administración de justicia padece de ineficiencia, lentitud y una burocratización excesiva, que afecta al derecho de todos los ciudadanos; asimismo, en la última década, la administración de justicia se vio comprendida en actos de corrupción, con escándalos de sobornos de partes de los funcionarios, en medio

de un proceso de selección de magistrados, la politización notoria del sistema; la intromisión del Ejecutivo en la designación de jueces y fiscales, la cual afectó más la buena marcha de la administración de justicia. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2010).

En cuanto al Perú la Oficina de control de la Magistratura (OCMA) inició la primera visita en la Corte Superior de Justicia de Lima, con la finalidad de prevenir posibles actos de corrupción en la Administración de justicia, mencionando de que se vendrían a realizar visitas a las otras 28 cortes de justicia del interior del país y a las oficinas descentralizadas de control de la magistratura, estableciendo que la justicia debe ser transparente y a favor de todos los justiciables, por eso es que estas visitas se harán en forma inopinada para llegar a un mejor trabajo de control que no sólo es sancionador, sino preventivo. (Andina, 2009)

Como vemos actualmente en nuestro país la crisis de la administración de justicia acarrea no solo inseguridad jurídica de facto, así lo manifiesta Quevedo (2018) que nos dice que está pasando una crisis del derecho objetivo mismo, y a la inversa, el poder judicial es el encargado de administrar justicia a través de sus órganos jerárquicos, requiere un cambio para solucionar los problemas que tiene y así recuperar el prestigio de los jueces y de las instituciones públicas y privadas.

Por lo anterior expresa esta investigación se centrará en la administración de justicia que se lleva a cabo en el Perú, basándonos en las características que tienen los procesos judiciales que se observan dentro de los órganos jurisdiccionales los cuales son los encargados de la administración de justicia.

Para entender que son las características o la caracterización, traemos a colación a Upegui (2010) el cual define como la una fase descriptiva, una caracterización con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, de los actores, procesos y contextos de una experiencia, un hecho o un proceso. Es una descripción u ordenamiento conceptual que se hace desde la perspectiva de la persona que lo realiza a esta actividad de caracterizar,

que puede ser de una primera fase en la sistematización de experiencias, es parte de un trabajo de indagación documental del pasado, y del presente de un fenómeno.

Por su parte el proceso judicial es aquel conjunto de normas jurídicas que regulan la solución de un conflicto de trabajo ya sea individual o colectivo tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando esta se haya extinguido con el fin de alcanzarla armonía y por ende la paz.

Y finalmente como tema central tenemos al reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio el cual es el tema principal del proceso judicial en estudio, es por ello que podemos conceptualizar que el pago de bonificación es aquella naturaleza remunerativa y por consiguiente no constituyen conceptos computables para su incidencia en el cálculo de determinadas remuneraciones o beneficios sociales.

Este presente trabajo de investigación tiene por título la caracterización del proceso laboral sobre el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, expediente judicial N° 01068-2017 -0-0201- JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, en el Distrito Judicial de Ancash- Perú, 2018.

Se utilizó las Políticas normativas de la ULADECH como Manual de Metodología de La investigación científica (MIMI) y Reglamento de investigación, en esta investigación se puede recurrir a datos cuantitativos con el fin de profundizar el conocimiento sobre lo que necesitamos investigar, se deben identificar y organizar los datos, y a partir de ello caracterizar de una forma estructural y establecer su significado ya que un proceso en una sentencia se enfoca en lograr algún resultado específico, los procesos son acciones jurídicas comportamientos.

El trabajo de investigación que estamos realizando tiene como propósito el conocimiento de la metodología investigadora trasforma el conocimiento previo, práctico, y esta debe tener originalidad en un programa anti plagio, estudios de factibilidad con una investigación

aplicada que consiste en el bosquejo prototipo diseñado de un tema de conocimiento; es por ello que el presente proyecto se ajustará al esquema del Anexo N° 4 del reglamento de investigación versión 9, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote 2018 en el siguiente orden preliminarmente tendremos: El título (Carátula), seguido del índice, y el cuerpo del proyecto comprenderá de lo siguiente: 1) La introducción, 2) El planteamiento de investigación, 3) El marco teórico y conceptual, 4) La metodología, 5) Las referencias biográficas y finalmente Los Anexos.

Para realizar esta investigación se planteó la siguiente problemática ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones en el expediente N° 01068-2017-0-0201- JR-LA-01? ¿Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Áncash - 2018?

Para que esta problemática se cumpla se señala el objetivo general, el cual es: Determinar las características del proceso laboral sobre pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones en el expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Áncash – 2018.

Para el cumplimiento del objetivo general, se ha determinado los Objetivos Específicos:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad
3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios 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

Justificación de la investigación

Este trabajo tiene su justificación, porque la formulación del problema de investigación tiene como base el hallazgo de diversas situaciones problemáticas que comprometen el ejercicio de la función jurisdiccional, en el tema de conflictos laborales que no solo es un problema que se evidencia en la realidad nacional sino también en otros contextos internacionales ya que este tema es un problema que atraviesa el régimen laboral desde hace muchos años atrás, conforme se hace referencia de fuentes precedentes. Se justifica porque los resultados de este trabajo que contribuye a sensibilizar a los jueces, quienes como principal autor de la administración de justicia tienen la responsabilidad de tomar decisiones en casos concretos que son de una competencia, los jueces son los principales destinatarios del resultado obtenido, que en su conjunto tienen como propósito contribuir a mitigar la percepción negativa que la sociedad tiene del servicio que brinda la administración de justicia y sus diferentes operadores. Otros beneficiarios del trabajo, son los profesionales de derecho y estudiantes de la carrera ya que en este documento podrán encontrar información que comprende los derechos de los trabajadores vinculados a las empresas, en consecuencia es una fuente de consulta, porque agrupa información relevante respecto a los derechos de los trabajadores del sector público como privado. Finalmente, la realización del presente trabajo es una forma de ejercer un derecho establecido en la propia constitución política del Perú, cuya norma está prevista en el inciso 20 del artículo 139 que reconoce que toda persona el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales con las limitaciones de la ley. Por lo que, el tema de investigación tiene una gran afluencia en la sociedad se viene, viviendo muchas evasiones respecto a los derechos de los trabajadores, en este sentido debemos tener claro que nuestras normas jurídicas han previsto al respecto de los derechos de las diferentes funciones laborales que se realizan en nuestro país.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

El trabajo de Salas (2018) titulado *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*, a las conclusiones que arribó el autor fueron: a) Que debido proceso es una garantía fundamental que sirve para asegurar un juicio justo y evitar las arbitrariedades los elementos pueden ser variados y siempre se pueden agregar nuevas garantías. Ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, en los procesos judiciales, penales, civiles, etc. La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos es posible, aunque se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento; b) Se ha cuestionado que la exigencia del debido proceso puede afectar la autonomía o los órganos e instituciones del estado, esto debe entenderse como una justa limitación del poder político en beneficio de la garantía de los derechos de los procesos. Por lo mismo el estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado, donde el estado de derecho conoce dos momentos: el estado legislativo de derecho donde la primacía es la ley. En el estado constitucional de derecho tiene una plena fuerza jurídica y sus principios son vinculantes. La justificación de que se amplié las reglas del debido proceso a los procedimientos está en relación estrecha con el desarrollo del estado constitucional de derecho, en medida en que este busca que las garantías de los derechos abarquen la mayor cantidad posible de espacios de la sociedad.

El estudio realizado por Barranco (2017) titulado: *sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México*; donde las conclusiones formuladas fueron:

- La claridad en el lenguaje de la sentencia constitucional, es, en el fondo, un valor del sistema jurídico y una garantía del Estado Constitucional y de Derecho.
- La claridad es un elemento central y estratégico da sentido vital a otros elementos que componen la noción del Estado de Derecho, tales como la necesidad de promulgación, irretroactividad, generalidad y estabilidad de las normas jurídicas, La claridad de las sentencias involucra a los profesionales y no profesionales del derecho, pero vista no solamente como un elemento de: redacción, sino como la búsqueda de un objetivo superior. La claridad como un valor del derecho y una garantía en un Estado Constitucional. Asimismo, la claridad de las sentencias depende de otros factores que no se limitan a su redacción. La resolución es una actividad estatal, la elaboración de las leyes y la ejecución administrativa, ambas proveen los elementos que conforman la sentencia. Por lo tanto, no es un texto que pueda gozar de libertad literaria; la elaboración de la sentencia, se trata de la persona que la lee. Pues una de las características de la sentencia es la remisión constante a otros documentos ya existentes, a medida que la persona conozca la legislación y las sentencias que la Corte va mencionando en su exposición, mayor claridad tendrá de la decisión. Una persona sin preparación jurídica, no está familiarizada con las leyes y no tiene bases suficientes sobre el funcionamiento judicial, la claridad en las sentencias no está dada como una propiedad exclusivamente vinculada a su redacción pues intervienen los factores de insumo legislativo y los conocimientos previos de los lectores. En el fondo, hay un problema de cultura jurídica y de orden estructural para el Estado cuya obligación es establecer políticas en la materia que fortalezcan el conocimiento de las leyes. Asimismo, las impugnaciones de legalidad. El problema consiste en la argumentación jurídica y su papel dentro la legitimación judicial, En el lenguaje especializado del derecho, debe haber claridad técnica.

El estudio realizado por Cuyatti, (2012), en el Perú sobre *El Reintegro de los Beneficios Sociales Laborales y Otros*; se concluyó que:

- Los beneficios sociales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales del trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales.
- La remuneración por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que contempla el tiempo de servicios prestado por los trabajadores, es un reconocimiento a la antigüedad laboral para una sola empresa.
- El derecho del trabajo tiene una dimensión tridimensional. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad, es decir que no es una mera legislación, sino que también toma en cuenta el “para quien” y el “para que”, a fin de alcanzar formas más humanas de vida.
- Los aspectos más importantes determinados por la Ley Procesal del Trabajo, se distingue, la adopción de los principios procesales de inmediatez, concentración, celeridad y veracidad cuya finalidad es lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales, se establece el recurso de casación en materia laboral que anula las resoluciones de las Cortes Superiores ante la evidente violación, interpretación errónea o incorrecta a la aplicación de la ley, así como las resoluciones que estén en contradicción con pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra Sala Laboral Mixta o de la Corte Suprema de Justicia en casos objetivamente similares.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. El Derecho del Trabajo

2.2.1.1. Concepto

Es un conjunto de normas jurídicas, de reglas, principios y que regulan las relaciones entre obreros y patrones y su objeto es el de equilibrar la desigualdad que hay entre ellos, también en doctrina se define al derecho de trabajo como al principio y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores. (Machicado, 2010, pag.5)

Menciona Beltran (s.f.) que como señala nuestra carta política, el derecho al trabajo es un derecho que tiene toda persona; no obstante, la precariedad de acceso a un empleo en nuestro país demuestra que no todos pueden acceder a ella precisamente por la falta de empleo.

De la misma manera Arévalo (2016) cita a Vásquez (s.f.) que donde considera al derecho de trabajo como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, que son la esencia de principios y normas jurídicas de esta disciplina jurídica, que regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo. cito

2.2.1.2. Características del Derecho de Trabajo

2.2.1.2.1. Remuneración del Trabajo.

Menciona Arévalo (2016, p. 36) que el trabajador productivo genera bienes o servicio, pero al ser realizado por cuenta ajena, no creado queda en poder o favorece a un tercero. Esta situación origina que el beneficio del trabajo deba compensar la cesión de los bienes o servicios, para lo cual otorga una remuneración.

2.2.1.2.2. Dinámico

Nos dice Uriarte (2019) que al regular los aspectos jurídicos de las relaciones laborales que se establecen entre dos sectores de la sociedad con características y necesidades en permanente cambio y evolución (trabajadores y empleadores), puede decirse que el derecho laboral es una especialidad fuertemente dinámica.

2.2.1.2.3. Hecho Social

Sostiene Pacheco (2019) que teniendo en cuenta que los cambios se hacen en base a los salarios, huelgas, una justificación por despido, horas trabajadas y muchos otros aspectos que son los que determinan las condiciones sociales de cada una, el derecho laboral se debe considerar como un hecho social.

2.2.1.2.4. No es limitativa

Menciona Arévalo (2016, p. 37) que teniendo el carácter de libre el trabajo objeto de nuestro estudio, el compromiso del trabajador de prestarlo no puede tener carácter perpetuo, pues estaría enajenando su persona, es por ello que se le reconoce el derecho de terminar la relación laboral por su decisión unilateral a través de la renuncia. Esto no afecta en nada la celebración de contratos a plazos indefinidos, pues como lo hemos dicho, en cualquier momento puede ejercer su facultad resolutoria previo cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley.

2.2.1.3. Naturaleza

Arguye Redón (1986) que las dos ramas principales del Derecho de Trabajo, esto es el Derecho del Trabajo individual y el Derecho del Trabajo Colectivo, pertenecen al ámbito del derecho privado, pues, sus instituciones fundamentales como son el contrato de trabajo, la convención colectiva y la asociación sindical, son actos entre particulares.

2.2.1.4. Finalidad

Sostiene Cabanellas (s.f.) que lo fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta.

2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que está constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador, el primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados, esta es la única forma de prestación de servicios de la que se ocupa en derecho del trabajo: labor desempeñada por el ser humano, con finalidad productiva para obtener una ventaja patrimonial o económica, por cuenta ajena por encargo de otro, quien es titular de los bienes o servicios, libre, voluntaria y subordinada el empleador quien puede ser una persona natural o jurídica. (Toyama y Vinatea, 2015).

Menciona Gómez (2010) que el contrato de trabajo se define como un acuerdo, este es el objeto de estudio en el campo laboral, ya que será el documento que regirá las relaciones laborales o prestación de servicio del trabajador hacia el empleador. Han indicado que es una convención o un cuadro por el cual una persona, el trabajador, se compromete a prestar trabajo, bajo dependencia y por cuenta de otro, el empleador, quien se compromete, a su vez, a pagar una remuneración.

2.2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo

2.2.2.2.1. Trabajador

Afirma Bembibre (2010) que el concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

2.2.2.2.2. Empleador

Sostiene Cárdenas (s.f.) citado por Raso (s.f.) que el empleador es la persona física o jurídica que contrata la prestación de trabajo subordinado con otro sujeto, denominado trabajador. En su voluntad contractual, el empleador puede perseguir o no fines de lucro. En muchos

casos contratará trabajo para obtener a través de su empresa un lucro, pero ello no es indispensable.

2.2.2.3. Elementos del contrato de trabajo

Menciona Arévalo (2016) que los elementos son aquellos indispensables para la existencia de un contrato de trabajo, permitiendo diferenciarlo de contratos de distintas naturalezas, la doctrina admite que estos elementos son la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración.

2.2.2.3.1. La prestación personal de servicio

Señala Toyama y Vintanea (2019, p. 14) que la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad la cual tiene carácter personalísimo es decir se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida, auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan del, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Ya que el trabajo se tiene que realizar por uno mismo, no puede ser delegados a terceros así lo señala el art.5 del decreto supremo N° 003 – 97 TR.

2.2.2.3.2. La subordinación

Sostiene Toyama y Vintanea (2019, p. 14- 15) que la subordinación establece el vínculo que tiene el empleador y trabajador en una relación laboral, de esta relación surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar, y cuando lo crea conveniente sancionar al trabajador. Remuneración que es la contraprestación o el íntegro otorgado por el empleador al trabajador a cambio de sus servicios, siempre que sea de su libre disposición.

Base legal de los contratos de trabajo Se encuentra regulado en la Constitución política del Estado 1993, artículo 2 inciso 15 y artículo 23° y en el decreto supremo Ley de

Productividad y Competitividad Laboral N° 003-97-TR, TUO del Decreto legislativo 728, en su artículo 4° y 9°. (Haro, 2010).

2.2.2.3.3. La remuneración

Los trabajadores tienen derecho al pago de una retribución justa por la prestación del servicio físico o intelectual, esta puede ser integrada por un solo concepto, o por varios, desde una remuneración básica a remuneraciones complejas que son integrados por ley y/o convenios colectivos, asimismo la remuneración es un deber del empleador el de remunerar por el trabajo al subordinado.

Actualmente la remuneración mínima vital en nuestro país asciende a s/ 930.0 nuevos soles, referencia art.6 del decreto supremo 003-97RT, art. 1 del decreto supremo No. 002 – 2007 RT.

2.2.2.4. Efectos jurídicos del contrato de trabajo

Según Gómez (s.f.) nos dice que el contrato de trabajo tiene como consecuencia lo siguientes efectos jurídicos:

- El pago de la remuneración
- Beneficios sociales
- Pago de derechos laborales referente a bonificación, asignación, utilidades por parte del empleador.

2.2.2.5. Características del contrato de trabajo

Sostiene Haro (2010) que el contrato de trabajo denota una serie de características, que son las siguientes:

- Consensual: Quiere decir que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos. Prevalece el consentimiento de las voluntades.

- **Sinalagmático:** Significa que las partes convienen en prestaciones recíprocas, lo cual quiere decir que el trabajador debe realizar el trabajo y los empleadores se obligan a pagar una remuneración estipulada, es decir cada prestación actúa como presupuesto necesario de su reciprocidad.
- **Oneroso:** Se denomina así porque procura ventajas a cada una de las partes intervinientes, así como también exige un sacrificio por la prestación que cumple cada uno de ellos, determinando un equilibrio entre prestación y 46 contraprestación.
- **Conmutativo:** Por cuanto las partes conocen las prestaciones que deben realizar durante la vigencia del vínculo laboral, estas prestaciones son ciertas desde el perfeccionamiento del contrato.
- **Es no solemne:** Estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico. (El contrato indeterminado, puede celebrarse en forma verbal o escrita)
- **Personal:** Por cuanto la prestación debe ser realizada por el trabajador, en razón de que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia, a su preparación, etc.

Por otro lado, Machicado (2010) menciona otra característica de contrato de trabajo como la exclusividad, que consiste en que el trabajador en forma exclusiva prestara su fuerza de trabajo en favor del empleador, no debiendo mantener relación laboral alguna con otro empleador.

2.2.2.6. Clases de Contrato

2.2.2.6.1. Contrato a Tiempo Indeterminado

Nos dice Arévalo (2016) que el contrato de trabajo por auto más es el contrato por tiempo indefinido en el cual no se fija, al momento de su celebración, una fecha para su terminación; por lo tanto, superado el periodo de prueba de tres meses, el trabajador adquiere el derecho

a que no sea despedido arbitrariamente. Este tipo de contrato se puede celebrar de manera verbal o escrita así lo estipula el artículo 04 del TUOLPCL.

2.2.2.6.2. Contrato a Tiempo Determinado o Sujeto a Modalidad

Toyama y Vintanea (2019, pg. 18) es aquella forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinadas de la contratación según la modalidad elegida, es por esa razón que se denomina contratos causales en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos, así como las condiciones de la relación laboral.

2.2.2.6.3. Contrato a Tiempo Parcial

Nos dice Valderrama (2018) que se considera contrato a tiempo parcial cuando la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio menor de cuatro horas diarias. Además, deben de tenerse en cuenta las siguientes reglas:

- Formalidad del contrato a tiempo parcial: Sera celebrado necesariamente por escrito y será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince días de su suscripción.
- Los trabajadores que están contratados con esta modalidad, tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción n se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor.

2.2.3. Convenios colectivos

2.2.3.1. Definición

El profesor Neves (2016, p. 33) define a los convenios colectivos como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo, Es decir, la negociación colectiva es el medio del que se sirven las organizaciones de

trabajadores y el empleador con el fin de regular de manera conjunta diversos aspectos de la relación laboral independientemente de que pueda darse o no dicho acuerdo.

Para Tomaya (2010, p.169) es un negocio jurídico, un acuerdo de voluntades destinado a crear, regular, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Pero, la particularidad reside en su eficacia normativa: el acuerdo se produce en virtud de un reconocimiento al poder autónomo que gozan las partes colectivas laborales para autonormar sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas.

Menciona Blancas (2011, p. 452) teniendo en cuenta el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT nos dice que el objeto de la negociación colectiva es la de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

2.2.3.2. Características

Para Tamayo (2010) las características de los convenios colectivos son de vital importancia y por ello procedemos a explicar cada una de ellas:

- Modifican de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquellos y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
- Rigen desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior o; si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
- Rigen durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

- Continúan rigiendo mientras no sea modificada por una convención posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieran sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- Continúan en vigencia hasta el vencimiento de su plazo en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.
- Deben formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo para su registro y archivo.

2.2.3.3. Naturaleza jurídica

Al respecto, Toyama (2019) citando a Carnelutti (1995, p. 219) arguye que en resumen bien dicha condición con su famosa frase que señala que el convenio colectivo es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato, Una de las consecuencias que se deriva de su carácter normativo es la imposibilidad de sustraerse de sus efectos por pacto individual .Otra de las características que se derivan de su consideración de norma jurídica es que el convenio colectivo modifica de manera automática los contratos de trabajo y que estos últimos no pueden contener beneficios menores, según se establece en el literal

En la naturaleza jurídica naves se refiere al texto único ordenado de la ley donde en el artículo 43 de las relaciones colectivas de trabajo ,la jurisprudencia viene admitiendo la existencia de dos tipos de convenios colectivos que son los de negociados colectivos de acuerdo con los requisitos legales a los cuales se le otorga eficacia jurídica normativa eficacia personal general erga omnes ,que obligan a todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación con independencia de que se encuentren directamente representados o no en la negociación del convenio.es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado . P (Naves, 2014, p. 91) por

2.2.4. Beneficios Sociales

2.2.4.1. Bonificación

Las bonificaciones constituyen pagos adicionales o remuneraciones complementarias que realiza el empleador a favor del trabajador a fin de compensar circunstancias extremas a la prestación efectiva de los servicios pero que repercuten en estas, las bonificaciones pueden tener origen adicional o convencional. (Dolores, 2010, p. 278)

2.2.4.2. Compensación por Tiempo de Servicio

2.2.4.2.1. Características

Lo particular de este nuevo régimen de Compensación por Tiempo de Servicios, es que el empleador al efectuar el depósito, deja automáticamente cancelado el tiempo de servicios, el mismo que no volverá a computarse en el futuro; así mismo, el trabajador se ve beneficiado al percibir los intereses que le abonará la entidad depositaria por los montos correspondientes al tiempo laborado.

2.2.4.2.2. Naturaleza Jurídica

Rendón (2014) refiere que de acuerdo con el contenido de los artículos sexto de la Ley de Productividad y noveno del Decreto Legislativo N° 650, referido a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), pero relevante para entender la definición de remuneración, se considera incluido en este concepto el íntegro de lo que el trabajador percibe como contraprestación por su labor siempre que sea de su libre disposición, En consecuencia la bonificación por tiempo de servicios tiene naturaleza remuneratoria, esto es, se considera para el cálculo de otros beneficios 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 artículo 19 del mencionado Decreto Legislativo N° 650 establece que no se considera remuneración para ningún efecto 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. (Rendón, R. 2014.)

Agrega Espinoza (2017) quien cita a Rubio, Eguiguren y Bernaldes (s.f.) indica que es el acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dada. Las resoluciones judiciales son acuerdos, cuando tienen carácter gubernativo y providencias, autos y sentencias si tienen carácter jurisdiccional.

2.2.4.3. Utilidades

Los pagos efectuados a los trabajadores de las empresas, con una parte de las utilidades obtenidas en cada ejercicio económico, adicionalmente a la remuneración básica y otras, además de incrementar los ingresos del trabajador, tienen como propósito, interesarlo en el aumento de la producción o de los resultados económicos de la empresa, comprometiendo su eficiencia y dedicación.

2.2.4.4. Gratificaciones

Según el jurista Castillo (2010, p. 65), prescribe que las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan. Originalmente son producto de un acto de liberalidad del empleador, aunque existen algunas cuyo abono es obligatorio. Teniendo por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que, para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta.

2.2.4.4.1. Definición

Como lo indica López (s.f.) es una forma de remuneración complementaria que se computa en la proporción a las ganancias del empleador (p.635).

Por su parte Montero (2010) nos dice que las gratificaciones para trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

2.2.4.4.2. Norma de las Gratificación

La ley 25139 que establece el Derecho a la Gratificación en la Actividad Privada, señala: cada 15 de Julio y 15 de diciembre los trabajadores tienen derecho a percibir una gratificación por Fiestas Patrias Navidad respectivamente cada gratificación es equivalente a una Remuneración Mensual; y actualmente en la Ley N° 27735 (28 de mayo del 2002), en su 1° artículo contempla quienes tienen derecho a percibir gratificaciones y el artículo 1° del D. S. No 005-2002-TR (04 de Julio del 2002).

2.2.4.4.3. Clases

Castillo (2010, p. 65) nos menciona las diversas clases de gratificaciones que son las siguientes:

- Gratificaciones Legales, cuando son establecidas por ley.
- Gratificaciones Convencionales, si se originan en un convenio colectivo o individual.
- Gratificaciones Extraordinarias, manifiesta que son aquellas gratificaciones producto de un acto de liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado, pudiendo, si lo desea, suprimirlas sin que los trabajadores tengan instrumento legal alguno para exigir su pago, a menos que se otorguen por dos años consecutivos, lo que las convierte en ordinarias y, por tanto, en obligatorias. Para efectos de beneficios y contribuciones sociales, no son consideradas remuneraciones.
- Gratificaciones Ordinarias, Son aquellas gratificaciones de otorgamiento obligatorio y tienen por origen alguna norma legal, el acuerdo entre los trabajadores y el empleador en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o cuando siendo originalmente extraordinarias, son otorgadas por dos años consecutivos.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual.

2.2.4.4.4. Naturaleza jurídica

La ley puede referirse a cualquiera de los siguientes supuestos: Similitud en cuanto a las fechas y/o festividades que motivan su otorgamiento, por ejemplo, gratificaciones brindadas por la empresa también por concepto de Fiestas Patrias y Navidad. En cuanto a la periodicidad de su otorgamiento, en cuanto al monto. En caso de que la empresa pacte con el trabajador (o el grupo de trabajadores) o instituya unilateralmente, beneficios similares

según cualquiera de los tres supuestos mencionados, el trabajador solo podrá percibir uno de ellos, el más favorable, no ambos. Al respecto, debe entenderse que el trabajador es el único llamado a decidir cuál de los dos beneficios le es más favorable; no obstante, existen casos en los cuales no quedará duda sobre cuál de las dos gratificaciones será más favorable, por ejemplo, cuando el monto de la gratificación pactada con su empleador sea mayor a la que le corresponde por concepto de gratificaciones legales. Estas gratificaciones aparecen en nuestro ordenamiento jurídico en el año 1989, cuando recién las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo. Anteriormente su otorgamiento no era obligatorio, sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes. Actualmente, existe normatividad que sustenta su otorgamiento, que son:

- Ley N° 27735- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Decreto Supremo N° 005-2002-TR- Normas reglamentarias.
- Ley N° 27735. Ley No 29351. Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Decreto Supremo N.° 007-2009-TR- Reglamento de la Ley N.° 29351. Según lo dispone el artículo 8.
- Ley N° 27735, las gratificaciones legales son incompatibles con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que el trabajador perciba en cumplimiento de las disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso, de coexistir, el trabajador solo tendrá derecho a percibir uno de ellos, el más favorable.

2.2.4.4.5. Finalidad

Las gratificaciones legales constituyen un beneficio social que se otorga dos (2) veces al año, en las fiestas patrias y navidad La finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas, donde por tradición, los

costos se incrementan, mayormente por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos. (Tomaya, 2019)

2.2.5. Bonificación por Tiempo de Servicio

2.2.5.1. Definición

Para Toyama y Vintanea (2019, p. 229- 230) es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicio prestado por los trabajadores empelados u obreros sorprendidos en el régimen de la actividad privada. Esta bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa. A la fecha esta bonificación es un beneficio cerrado pues se otorgó solamente para aquellos trabajadores que 29 de julio de 1995, cumplían 30 años de servicio para un solo trabajador.

2.2.5.2. Adquisición al Derecho

Este derecho se adquiría cuando el trabajador acreditaba treinta años de servicio prestados a un mismo empleado, para este efecto se consideraban indistintamente los servicios que se habían prestado en calidad de obrero o empleado, sea en forma continua o discontinua, en este último caso se sumaban los tiempos de servicios. En caso de venta, traspaso, fusión, cambio de giro del negocio u otras figuras análogas, el tiempo de servicio se consideraba prestado a un mismo empleador. (Toyama y Vintanea, 2019, p. 230)

2.2.6. El proceso laboral

2.2.6.1. Concepto.

Gamarra (2014) cita Berizonce (s.f.) quien precisa que el proceso laboral se concreta con el conjunto de normas principio e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el estado, ejercitando su función jurisdiccional administra justicia laboral. Es decir, se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en la que se

invoca normas y reglas relativas a trabajo pendiente. Con un conjunto de actos procesales que se desarrolla en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

2.2.6.2. Los Principios Del Proceso Laboral

Según Manuel Alonso García, citado por Plá (1998, p.13), los principios “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos que pueden darse en otras ramas del Derecho”. De allí que se sostenga que los principios, cumplen una función creativa, porque para promulgar una norma jurídica los legisladores deben conocer los principios para inspirarse en ellos; función interpretativa, porque los operadores para interpretar la norma deben basarse en los principios a fin de generar una correcta aplicación; y, función integradora, porque se utilizan para llenar los vacíos legales.

Boza (2011, p. 142) señala que su finalidad es la de orientar la actuación del ordenamiento jurídico laboral y cimentar su naturaleza tuitiva o protectora.

Señala que es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), la que ha positivizado los principios con mayor amplitud con relación a su antecedente, la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 (en adelante LPT). Así, tenemos:

2.2.6.2.1. Inmediación.

Consiste en que las alegaciones y la actuación de los medios probatorios se realizan en presencia del Juez. El Juez que se habrá encontrado en todo momento en contacto directo con las partes; de esta manera, realizará una mejor evaluación de los hechos, interpretando reacciones, tiempos de respuesta, conocimiento de la situación descrita y repreguntar rápidamente, lo que servirá de base para la expedición de la resolución. Lo encontramos: Art. 12: “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”. Art. 24: “...El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal.”.

2.2.6.2.2. Oralidad.

Asume un doble significado: por un lado, un proceso rápido, concentrado y eficiente; y, por otro, una metodología concreta, empírico inductivo en la búsqueda de los hechos y de la valoración de las pruebas.

Predomina la palabra sobre el medio escrito, facilitando la sencillez en la tramitación de las actuaciones procesales y la relación de las partes entre sí y de éstas con el Juez, facilitando la reducción de los tiempos y duración del proceso.

Lo tenemos principalmente en el Art. 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.”

2.2.6.2.3. Concentración.

Consiste en reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias. La actividad judicial y la de las partes deben estar unidas para obtener una decisión judicial justa.

Por tanto, los actos procesales deben desarrollarse sin solución de continuidad, evitando que las cuestiones incidentales entorpezcan el fondo del asunto.

Posibilita la celeridad del proceso. Conforme al Art. 42 y siguientes que regula el proceso ordinario en la etapa postularia ya no desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales. existirá fecha distinta para la contestación de la demanda y la posterior audiencia, sino que ésta se contestará en la audiencia de conciliación, frustrada ésta, se programará dentro de los 30 días siguientes, dándose por notificadas a las partes; la última audiencia denominada de juzgamiento, se desarrollará empezando por la

etapa de confrontación de posiciones, de actuación probatoria, alegatos y finalmente sentencia.

2.2.6.2.4. Celeridad.

Busca un proceso ágil y rápido, sin dejar la eficiencia, con plazos y términos breves, perentorios e improrrogables y con la restitución del bien jurídico tutelado, en el menor tiempo posible.

Reviste más importancia por la naturaleza de los derechos que se discuten; en caso contrario, se acentúa la desigualdad entre las partes. Los plazos para la realización de los actos procesales son breves, Art. 42 inc. b) y Art. 48 incs. b) y c).

2.2.6.2.5. Economía Procesal.

No solo está referido a la reducción del gasto sino también a la economía de tiempo y esfuerzo. La economía del gasto, busca que los costos no sean impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia debida, toda vez que el costo excesivo podría dilatar su trámite. En relación con el tiempo, los procesos deben desarrollarse en el menor lapso, consustancial a la celeridad procesal.

Lo encontramos en el Art. III del TP: “El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 URP.”

2.2.6.2.6. Veracidad.

Coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar (verdad real). Se justifica en la necesidad de que en el proceso prevalezca la realidad de los hechos, la verdad real sobre las apariencias; por ello se debe evitar el formalismo y buscar la simplicidad.

Se sanciona las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

El Art. III del TP: “Los jueces laborales Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.”

Asimismo, en el Art. 24: “El juez guía la actuación probatoria Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.”

2.2.6.3. Otros Principios incluidos en el Derecho Procesal Laboral

Indicaremos los principios que si bien no se encuentran en el Artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo sí están desarrollados en la norma procesal. Siguiendo a Malca citado anteriormente: **Tutela procesal del trabajador.** - Relacionado con las consideraciones que se le guarda al trabajador dentro del proceso laboral. Si en las relaciones laborales, empleador y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando litigan. Por ello es que el proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado, mediante la protección o tutela del más débil. El Art. III del TP (primer párrafo) expresa: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso”

Indubio pro operario. - Significa que se debe resolver la duda en favor del trabajador cuando se origine en la interpretación de las normas legales o convencionales. Se encuentra restringido a la aplicación de las normas y no relacionado con los hechos. Art. III del TP (primer párrafo): “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso”

Sentencia plus o ultra petita. - Dentro de las incongruencias procesales, nuestro ordenamiento laboral sólo permite la sentencia plus o ultra petita (concede mayores montos a los peticionados). Lo establece el Art. 31: “El juez puede disponer el pago de sumas

mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.”

Juez director del proceso. - Los jueces tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, cumplen la función de director del proceso. Se equipará al carácter inquisitivo del proceso. El Art. III del TP (segundo párrafo) es determinante: “Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso”

Primacía de la realidad. - Significa, que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos. Mediante este principio se debe llegar a la verdad.

Limitación del formalismo. - Busca que las formalidades no impidan se alcance el derecho sustancial. Se deben remover de oficio los obstáculos puramente formales evitando decisiones inhibitorias y las nulidades, los que deben ser saneados en cualquier etapa del proceso. Art. III del TP: “En todo proceso laboral los jueces privilegian el fondo sobre la forma”

Favor Processum. - Decisión de preferir la continuación del proceso antes que su extinción, frente a una eventual duda de carácter interpretativo. Así, el Art. III del TP expresa: “En todo proceso laboral los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso”

Razonabilidad. - Los juicios o raciocinios deben encontrarse conformes con la prudencia, la justicia y la equidad aplicados al caso concreto.

El Art. III del TP señala: “En todo proceso laboral los jueces observan el principio de razonabilidad”

Moralidad. - Es la deontología en el proceso, conocido también como de probidad, lealtad o buena fe. Sirve como instrumento para combatir la falta de compromiso con el proceso de las partes y abogados.

Prescribe sanciones de multas por mala fe y temeridad procesal, así como presunciones laborales en contra. Art. III del TP: “Los jueces laborales...Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.”

Doble instancia. - Permite lograr un punto de equilibrio, lo que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad en la aplicación de la Ley por los órganos jurisdiccionales.

Gratuidad. - La administración de justicia es un servicio público indispensable para lograr la paz social, por lo tanto, su acceso debe ser gratuito, constituyendo un derecho constitucional. Así el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios cuando la pretensión no supere las 70 URP, en las acciones de amparo o aquella inapreciable en dinero. El Art. III del TP prescribe: “El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 URP.”

Eventualidad. - Consiste en aportar de una sola vez todos los medios de ataque y de defensa como medidas de prevención para el caso de que el primeramente interpuesto sea desestimado. Se encuentra vinculada a la preclusión. El Art. 21 expresa que: “Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación”

Inversión de la carga de la prueba. - En el derecho procesal del trabajo la obligación del demandante de tener la carga de la prueba se invierte, trasladando dicha obligación al demandado quien buscará desvirtuar las afirmaciones del demandante. Su fundamento está en la forma cómo funcionan las relaciones laborales, por lo tanto, al trabajador le basta

afirmar que se ha incumplido con sus derechos y será el empleador quien tiene que acreditar lo contrario. Este es de especial interés en la presente investigación, habiéndolo analizado con relación a la impugnación del despido. Se materializa en el Art. 23.4 para el cumplimiento de las obligaciones del empleador: “Incumbe al demandado la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”

Laboralidad. - Importa establecer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado cuando se acredita una prestación personal de servicios y el empleador no puede acreditar diferente naturaleza de la prestación. Está contenido como una presunción *juris tantum*. El Art. 23.2 aligerar la carga probatoria del trabajador al expresar: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.” Habiendo conceptualizado los principios y sus fundamentos, corresponde desarrollar algunos conceptos, que, en su dinámica, movimiento y discusión, no llevaron a concluir nuestra investigación. Precisamos:

2.2.10.2. Principios procesales aplicables

Arévalo *señala los principios del derecho del trabajo* nos encontramos que no podemos hablar con propiedad de una definición de los mismos, pues en la doctrina encontramos diversas definiciones. Entre principios políticos y principios jurídicos.

Principios Políticos. - Constituye *postulados de carácter problemático* hacia cuyo alcance debe orientarse el esfuerzo normativo en un país y en un momento determinado, por lo general estos principios se encuentran consagrados en la constitución.

Principio Jurídico. -Constituye *criterios de carácter formal* y significación general, aplicable en cualquier circunstancia de tiempo y lugar. Estos principios no hacen referencia

a beneficio alguno en concreto si no que tiene una significación muy general y amplia que se extiende a todo el derecho laboral cito (Arévalo 2016)

2.2.6.4.Finalidad del Proceso Laboral

La finalidad que tiene es que en los nuevos tribunales del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos procedimientos laborales manifiestan estos cambios, con sus particulares características, que consideran, especialmente, el rasgo de desigualdad de la relación laboral a la hora de definir los modos en que opera la ley procesal. De tal manera que una de las primeras exigencias, o fines de este proceso, será que los empleadores cumplan con las leyes laborales, para evitar todos los problemas que pudieran llevarlos a enfrentar un proceso judicial, especialmente considerando que las estadísticas muestran que, en el nuevo sistema procesal laboral, la mayoría de las resoluciones han sido favorables para los trabajadores. (Villanueva, 2010)

2.2.7. La pretensión

2.2.7.1.Concepto

Por su parte Ranilla (s.f.) sostiene que la pretensión procesal, es la pretensión material con relevancia jurídica formalizada por el actor ante un órgano jurisdiccional, generalmente dirigido a un tercero emplazado, en la que se precisa una petición, fundamentada, destinada a obtener un pronunciamiento favorable respecto a la satisfacción o atención en uno o más bienes o la imposición de una sanción, por lo que la pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional.

Por otro lado, Hinostroza (2010) quien cita a Vescovi (s.f.) define a la pretensión como la declaración de voluntad hecha ante el juez y ante el adversario, es un acto por el cual se busca que el juez reconozca algo por respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, estamos frente a la afirmación de un derecho y a la reclamación de la tutela jurídica para el mismo. Se trata de la reclamación frente a otros sujetos de un determinado bien de la vida.

2.2.7.2. Elementos

Nos dice Hinostraza (2010) que tiene un elemento central, este es el pedido concreto, es decir, aquello en el campo de la realidad es lo que el pretensor quiere sea actuación del pretendido o, se a una declaración del órgano jurisdiccional.

2.2.7.3. Clases

Menciona Hinostraza citando a Camacho (2010) que la pretensión se divide en diversas clases, que explicaremos a continuación:

- **Extraprocesal.** - materia es la que tiene el titular de un derecho para exigir la satisfacción o cumplimiento de este.
- **La procesal:** es la que se hace valer en el proceso y puede ser contenciosa y extra contenciosa.
- **La contenciosa.** - Es la que se da en los procesos de esta naturaleza donde existe al menos en apariencia, interés entre las partes. Su fin de conocimiento, ejecutivas cautelares y de liquidación, de conocimiento, y de condena.
- **Extra contenciosa.** - Se da en los procesos voluntarios existe pretensión civil, penal, laboral, contencioso administrativo, puede ser muebles o inmuebles

2.2.7.4. Pretensiones planteadas en el proceso en estudio

En el proceso judicial se observó lo siguiente: En la demanda se observó que la pretensión fue el Pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en gratificaciones (Expediente 01068-2017-0-0201-JP-LA-01).

2.2.8. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.8.1. Concepto

Anacleto (2012), define al proceso ordinario laboral como un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

Arévalo (2016) quien cita Obando (s.f.) define los procesos laborales en los términos siguientes:

Son aquellas que se desarrollan por etapas periodos sucesivos que se van cerrando durante el ejercicio de los derechos procesales hasta su culminación en una sentencia que decide la reclamación laboral. Los conflictos jurídicos tiene en los procesos ordinarios la forma apropiada y los tramites más amplios para su solución, siempre que no se halle señalado un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales, el juez que recibe la demanda está obligado a ejercer el control de la misma, a traes de la calificación que debe hacer personalmente , pues en este acto se verifica si la demanda presentada cumple los requisitos de forma y fondo exigidos por la ley, si la demanda no cumple con la exigencia en mención , puede suceder que el juzgado le conceda un término para subsanar las omisiones que hubiese, o en caso contrario que rechace la demanda si la misma es manifestante inoponible por carácter de un presupuesto procesal.

2.2.8.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral.

De acuerdo a lo prescrito en la Ley N° 29497, prescribe que plazos en el proceso ordinario laboral, se desarrolla de la siguiente manera:

- Calificación de la demanda, el Juez deberá calificar la demanda en el plazo de cinco (05) días hábiles (artículo 42°) y emitió el admisorio de la demanda.
- 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°).
- 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°).
- 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°).
- Apelación de sentencia en primera instancia, el plazo para la apelación de la sentencia, es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°)

- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el Juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, y de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa deberá fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (artículo 33°).
- Notificación de la sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 33°).

2.2.8.3. Etapas del proceso ordinario laboral

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 nos mencionan las siguientes etapas del proceso ordinario laboral:

2.2.8.3.1. Etapa de conciliación

Es la primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre la parte para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho.

2.2.8.3.2. Etapa juzgamiento:

La etapa de demanda y excepciones: Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes. Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria.

2.2.8.3.3. Etapa de Confrontación de Posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda (art. 45° NLPT).

2.2.8.3.4. La etapa de actuación probatoria

Esta etapa se lleva a cabo de la siguiente manera, tal como lo establece la norma procesal laboral:

- El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- El Juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos aceptados de actuación probatoria.
- Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias, únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- El juez toma juramento conjunto a todos los que vaya a participar en esta etapa.
- Se actúan todos los medios probatorios, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al

concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

- La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes” (art. 46° NLPT). laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley, que el primer paso en la etapa de demanda.

2.2.8.3.5. Etapa de confrontación de posiciones:

Se inicia con una breve exposición de las prestaciones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustenta, luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de fondo, contradice la demanda.

2.2.8.3.6. Etapas de alegatos y sentencias:

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

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

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

2.2.8.4. Los puntos controvertidos

2.2.8.4.1. Concepto:

Priori (2009, p. 197) manifiesta que los puntos controvertidos son los elementos de hecho y de derecho respecto de los cuales las partes mantienen una discrepancia y cuya solución resulta necesaria para resolver en la sentencia y estos puntos controvertidos son importantes fundamentalmente para dos aspectos, uno tiene que ver con la admisión de los medios de prueba y el segundo tiene que ver con la solución del tema de fondo, ya que en nuestro sistema procesal, se exige que el Juez se pronuncie respecto de todos los puntos controvertidos.

Para Gozaini (s/f) son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra.

2.2.8.4.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos

Son aquellas pretensiones de las partes que se encuentran en forma contradictoria dentro del proceso y que son evaluadas por el juez para determinar los puntos mediante el cual emitirá un pronunciamiento definitivo, que se reflejará en la sentencia luego de una evaluación razonada. Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda. Tenemos a la pretensión, y al fundamento de Hecho.

Para Salas (2013) citando a Espinoza (s.f.) sostiene que lo cierto es que la dimensión más conocida del debido proceso es la adjetiva entendida desde su formulación original como la posibilidad de que en todo procedimiento seguido contra cualquier persona, se respeten ciertos elementos mínimos mediante los cuales se asegure el alcanzar el valor justicia dentro o a través de ese mismo procedimiento o dicho en otros términos, la oportunidad que todo ciudadano tiene de asegurar el análisis de sus pretensiones mediante autoridad competente

e imparcial, la cual luego de escuchar todas las consideraciones que resulten pertinentes y en la mayor igualdad de condiciones posible, deberá resolver el requerimiento puesto en su conocimiento sus dilaciones indebidas.

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

- Determinar si el demandante ha desempeñado labores con la categoría de Técnico III, cargo receptor/pagador, para la entidad demandada, mediante contrato mensual reiterado a plazo fijo, conforme el Decreto Legislativo N° 559 - Ley de Organización y funciones del Instituto Nacional de Desarrollo –INADE, bajo la modalidad de locación de obra, conforme sostiene la entidad demandada o bajo el Régimen Laboral del D.L. N° 728, como señala el actor.
- Determinar si la entidad demandada ha cumplido con cancelar todos los Beneficios Sociales (C.T.S, vacaciones y gratificaciones, movilidad y alimentación principal) que por Ley le corresponden al demandante, conforme a la labor desarrollada durante su relación laboral, los puntos controvertidos determinados en :(Expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01). Fueron: se Determina si se le adeudan los beneficios peticionados como son pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones. (Expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01).

2.2.9. La prueba

2.2.9.1. Concepto

Montoya (2014) señala que, en el aspecto legal la prueba, se puede asociar a tres conceptos generales: a) Como medio de prueba, b) Cuando se habla de prueba testimonial, pericial, también se le puede asociar al derecho, deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba, y c) por ultimo también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega al juez, después de valorar la prueba medios probatorios actuadas en la audiencia. La prueba

es definida como el instrumento por medio del cual se forma la convicción del juez al respecto de las afirmaciones o negaciones de los hechos vertidos en el proceso.

Nos dice Hinostroza (2010, p. 544) que señala que a través de la prueba el Juez adquiere la certidumbre de conocer la realidad de que se trata en el juicio, La finalidad de la prueba, más que alcanza la verdad material o la indagación de la realidad de la que versa una litis, es formarle al juzgador convicción sobre las alegaciones que las partes afirman son situaciones ciertas y concretas (hechos). Tal convencimiento le permitirá a aquel tomar su decisión y poner así término a la controversia.

2.2.9.2. Sistemas de valoración

Barrientos (s.f.) es un conjunto de operaciones mentales encaminadas a determinar la verdad jurídica objetiva a la luz de los medios probatorios obtenidos y ofrecidos durante el proceso con el fin de crear certeza y convicción en el juez con la finalidad de determinar la fuerza o el valor probatorio del contenido o resultado. La valoración de las pruebas señala los tres sistemas que se ha consagrado en la teoría general de la prueba, para la valoración de las mismas:

2.2.9.2.1. El sistema de libre apreciación de la prueba.

Existe determinada o cierta desconfianza a las normas que fijan el valor a cada medio de prueba y se sustituye con la fe o confianza que se tiene a la autoridad judicial.

2.2.9.2.2. El sistema de la prueba legal o tasada.

Fue introducido en el derecho canónico, como un freno, un obstáculo, a los ilimitados poderes que tenía el juez, que ejercía absoluto dominio sobre el acusado y que frecuentemente se traducían en arbitrariedades.

2.2.9.2.3. El sistema de prueba mixta.

Surge de la reunión de los sistemas anteriores, el cual por mucho tiempo se ha aplicado a los tribunales, existiendo en la actualidad la tendencia de transformar moldes probatorios por un sistema relacionado con la evolución jurídica del mundo.

2.9.3. Principios aplicables: Vayas (2009) menciona los siguientes principios:

Principio de formalidad: permiten a su vez que las pruebas gocen de publicidad, que se conozcan en oportunidad, que no se lleven subrepticamente y, en fin, que ofrezcan garantías de probidad y veracidad; involucrando este principio dos aspectos, el primero respecto a que para que la prueba tenga validez se requiere que sea llevada al proceso con los requisitos establecidos en la ley.

2.2.9.3. Principios Aplicables

2.2.9.3.1. Principio de unidad:

Significa que el conjunto probatorio del juicio forma una unidad, y que, como tal, debe ser examinado y apreciado por el juez, para confrontar las diversas pruebas, puntualizar su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas globalmente se forme.

Principio de pertinencia: La prueba pertinente; debiendo en todo caso, cuando se presenten dudas, estarse por un criterio amplio que considere pertinente al elemento probatorio. Prueba impertinente será, por consiguiente, aquella que no tenga ninguna vinculación, ni directa ni indirectamente, con el objeto del proceso, en razón de no poder inferirse de la misma ninguna referencia con aquél o con un objeto accesorio o incidente.

Principio de contradicción: Es el conocimiento de la prueba por la parte a quien ésta se oponga, involucra la notificación de su petición, presentación, práctica y admisibilidad por el Tribunal respectivo, así como de todas aquellas disposiciones que tiendan a posponerla o diferirla.

2.2.9.3.2. Principio de publicidad:

Es la publicidad de las actuaciones probatorias, fundamentalmente en lo que dice relación al reconocimiento pericial al tratarse de delitos, siendo opinión de estudiosos del Derecho que aquello debería ampliarse a otro tipo de diligencias.

2.2.9.3.3. El principio de igualdad de partes:

Como consecuencia de este principio, se rechazan los procedimientos privilegiados, sin embargo, en la práctica muchas veces las diferencias económicas dan lugar a que exista una actuación desigual de las partes.

2.2.9.4. Medios probatorios actuados en el proceso

Paredes (2014) señala que los principales medios probatorios son: declaración de las partes, presentación de planillas, prueba documentada.

Por otro lado (Carnelutti, 2010, pg., 21) define a los medios probatorios que otorgan ambas a las partes con la posibilidad de probar sus alegaciones, de manera tal que serán estos, luego del correspondiente saneamiento probatorio, los que finalmente orienten la actividad decisoria del juez. En el expediente de No 01068-2017-0-0201.JR-LA-01 se presentó las siguientes pruebas:

- El mérito de mi la boleta de pago que acredita que mi vínculo laboral sigue vigente hasta la actualidad.
- El mérito del convenio colectivo del año 1993, para acreditar la forma de la aplicación de los porcentajes, sobre la remuneración.
- El mérito de la directiva N° 006-93-EF/92.5100 de fecha 24 de setiembre de 1993 para acreditar la forma de los porcentajes sobre la remuneración básica.
- El mérito a los convenios colectivos del año 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, para acreditar la forma de aplicación de los porcentajes sobre la remuneración.
- El mérito de la exhibición de las boletas de pago del periodo de enero de 1993 hasta diciembre del 2008, que debe efectuar la demanda, para acreditar que se aplicado

incorrectamente el porcentaje de la bonificación por tiempo de servicio En mérito de las ejecutorias de juzgado y salas laborales, para acreditar que los reclamos solicitados los están declarando fundados en los procesos similares.

2.2.10. El debido proceso

2.2.10.1. Concepto

Cortez (2012, p. 183) define al debido proceso como la regulación jurídica que, de manera previa, limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de las personas, de modo que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta al procedimiento señalado en la ley.

2.2.10.2. Elementos

Para Ticona (s.f.) nos dice que el debido proceso corresponde a todo proceso judicial en general, debiendo destacar básicamente al proceso penal, civil, agrario, laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterio uniformes respecto de los elementos, las posiciones son unánimes en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho, que pueda dar la llamada satisfacción jurídica. Para ello es esencial, que la persona sea debidamente notificada desde el inicio de alguna pretensión que afecte sus intereses jurídicos; por lo que, resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito, durante el desarrollo de todo el proceso. La intervención de un Juez independiente, responsable y competente, Porque, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces. Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y si actúa

arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

Asimismo, el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a. las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2, que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.

2.2.10.3. El debido proceso en el marco constitucional. -

Define al marco constitucional como al conjunto de reglas, principios, valores de naturaleza constitucional, que busca las relaciones afectivas de los derechos fundamentales en general de todos los derechos subjetivos, mediante el establecimiento concreto de derechos y garantías que le son garantías a las a las autoridades en el ámbito de los diferentes procedimientos mediante los cuales se define el contenido, el alcance y, los límites de los derechos subjetivos de las obligaciones de las personas . (Fajardo,2012)

2.2.10.4. El debido proceso en el marco legal

Según Fajardo (2012) se entiende que en un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley ,es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley.

Se entiende a partir del principio de estricta legalidad podríamos definirlo como el conjunto de reglas procesales sometidas a reserva de ley.

2.2.11. Resoluciones

2.2.11.1. Concepto.

Fernández citado por Huamán (2010) manifiesta que las resoluciones se dictan para resolver cuestiones de importancia, afectantes a intereses de los litigantes dignos de protección, pero distintas de la cuestión principal o de fondo, por tanto, del objeto principal y necesario del proceso. Los autos son las resoluciones con las que, salvo que se indique expresamente que deben solventarse mediante sentencia, se deciden las denominadas cuestiones incidentales, que no pongan fin al proceso (p. 345)

Ledesma (2010) se refiere que las resoluciones judiciales se pueden definir como todas las declaraciones emanadas del órgano judicial destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica, a la que deben ajustar su conducta los sujetos procesales.

2.2.11.2. Clases:

Menciona Hinostroza (2010) que existen diversas clases de resoluciones las cuales detallaremos a continuación:

- Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida
- De condena. Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.
- Constitutivas. Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.
- Criterios de resolución. El pleno de las Juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral)

2.2.11.3. El derecho a comprender

Según López (s.f.) nos dice que el derecho a comprender no es una meta ética, ni una posibilidad, es un derecho. Concretamente un derecho que tienen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas y, a su vez, una de las formas de realizar el debido proceso. El correlato de este derecho, es decir, el deber del Estado de simplificar el lenguaje jurídico y administrativo, tiene incidencia directa en la eficacia de la gestión pública y representa el deseo de decelerar la reforma del Estado y de luchar contra la exclusión social

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 Academia de la Lengua Española ,2017).

2.3.3. Congruencia:

Conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio (Real Academia de la Lengua Española ,2017).

2.3.4. Distrito Judicial

Es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder judicial (Wikipedia, 2018).

2.3.5. Doctrina

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas (Enciclopedia jurídica, 2014).

2.3.6. Ejecutoria

Documento público y solemne en que se consigna una sentencia firme (Enciclopedia Jurídica, 2014)

2.3.7. Evidenciar

Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española ,2017).

2.3.8. Juzgado

Dícese del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal, etc. Oficina en que labora el juez (Poder Judicial, 2013).

2.3.9. Pertinencia

Cualidad de pertinente (Real Academia de la Lengua Española ,2017).

2.3.10. Sala superior

Cámara de la Corte de Casación encargada de examinar las apelaciones hechas en materia de derecho privado (enciclopedia jurídica, 2014).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre sobre pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones en el expediente N° 01068-2017-0-0201- JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Áncash- Perú, 2018 donde se evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

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

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

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

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron:

- a) Sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y,
- b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta

indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

4.1.2. Nivel de investigación.

Es exploratorio y descriptivo.

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

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

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

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

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

4.1.3. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.2. Población y Muestra

4.2.1. 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.

4.2.2. 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 judicial sobre Pago de Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio y su incidencia en las Gratificaciones, en el Expediente N° 01068-2017-0-0201- JR- LA- 01; Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz, Distrito Judicial De Ancash- Perú, 2018 que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre un proceso ordinario laboral: pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones

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

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

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

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia.	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	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

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

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

4.5. Plan de análisis de datos

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

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.5.1. 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.

4.5.2. Segunda etapa.

También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3. La tercera etapa.

Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

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

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor

exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados.

4.6. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

CUADRO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA SOBRE PAGO REINTEGRO DE BONIFICACIONES POR TIEMPO DE SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES EN EL EXPEDIENTE N° 01068-2017-0-0201- JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- PERÚ, 2018.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su	Determinar las características del proceso sobre sobre pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su	Sobre pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones en el expediente no 01068-2017-0-0201- jr-la-01;

	incidencia en las gratificaciones en el expediente no 01068-2017-0-0201- jr-la-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, corte superior de justicia de Áncash – 2018?	incidencia en las gratificaciones en el expediente no01068-2017-0-0201- jr-la-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, corte superior de justicia de Áncash – 2018.	primer juzgado de trabajo de Huaraz, corte superior de justicia de Áncash – 2018. - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio

	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.7. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

- Respetto del Cumplimiento de Plazos

- Etapa De Postulatoria

De conformidad con la Ley N° 29497 en su artículo 17° señala que el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. Siendo que la demanda fue presentada el 17 de octubre de 2017 y se emitió el auto inadmisibile el 18 de octubre de 2017, por lo que se resuelve las observaciones el 26 de octubre del 2017, donde se emitió el auto admisorio el 02 de noviembre del 2017, por lo que si cumple el plazo de 5 días hábiles.

- Etapa de Conciliación

De conformidad con la ley 29497 en su artículo 42 señala que la citación a las partes a la audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. La demanda fue admitida con fecha 02 de noviembre de 2017 y se señala la audiencia de conciliación para el día 11 de diciembre del 2017, la cual no se realizó y se reprogramó para el día 12 de marzo de 2018, lo que con lleva a que cumple con el plazo de 20 a 30 días hábiles. Teniendo en cuenta, que la parte demandante solicita la reprogramación de la audiencia con fecha 26 de diciembre de 2017, la misma que es reprogramada con fecha 15 de enero de 2018 mediante resolución N° 04.

- Etapa de Juzgamiento

De conformidad con Ley N° 29497 en su artículo 43 señala que el tema de haber una solución parcial el problema, o cuando no hay solución, el magistrado obliga las presunciones que son elemento de prudencia; solicita al imputado y así presentar, en el acto, los escritos de las contestaciones y su anexo; entregara unas copias al reclamante; y fijara día y hora para la audiencia de juzgamiento, las cuales se deben programar dentro de los treinta (30) días hábiles sucesivos, permaneciendo las partes informadas en el acto. La audiencia de conciliación se llevó a cabo con fecha 12 de marzo de 2018, señalando como fecha de audiencia de juzgamiento para el día 18 de abril de 2018; habiéndose señalado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles.

- **Etapa Resolutiva**

De conformidad con Ley 29497 en su artículo 47 señala que, acabada la acción demostrativa, los representantes exteriorizan oral sus defensas. Acabados los alegatos, el magistrado, inmediatamente o en un tiempo no mayor de sesenta (60) minutos, se hacen de conocimiento a las partes de la sentencia de su dictamen. señalara día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles sucesivos, para la comunicación del dictamen. Habiéndose llevado a cabo la audiencia de juzgamiento con fecha 18 de abril de 2018, se difiere la notificación de la sentencia para el 25 de abril del 2018 lo que conlleva a que se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

- **Etapa Impugnatoria**

De conformidad con Ley 29497 en su artículo 32 señala que el plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. Siendo que la sentencia ha sido notificada con fecha 25 de abril y la parte demandante interpuso el recurso de apelación el 02 de mayo del 2018, lo que con lleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles.

De conformidad con Ley 29497 en su artículo 33 marca diligencia en segunda reclamación y encuentro de vista de la causa en los procesos ordinario interpuesta la apelación, el juez

remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Se interpuso la apelación de sentencia el 09 de mayo del 2018 y el juez remite el expediente a la segunda instancia con fecha 03 de agosto del 2018, lo que conlleva a que no se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realizó las siguientes actividades:

En virtud del artículo 33 en su inciso a) de la ley N° 29497 señala que dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. *La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.* Se fijó día y hora para la celebración de la audiencia de la vista de la causa el 21 de agosto del 2018 y el expediente fue recepcionado con fecha 03 de agosto de 2018, lo que conlleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles.

En virtud del artículo 33° en su inciso c) de la ley No 29497 señala que, acabada las exposiciones orales, se dictan las sentencias seguidamente o después de sesenta (60) minutos, diciendo la sentencia y la razón que lo sustenta. Al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. Se fijó la audiencia el 21 de agosto del 2018 para la comunicación del fallo, difiere la notificación de la sentencia para el 24 de agosto de 2018, por lo cual se cumplió con el plazo de 5 días.

- **Respecto a la Claridad de las Resoluciones- Autos y Sentencias**

- **Auto inadmisibles**

Se dio este auto inadmisibles con la Resolución N° 01 de fecha 18 de octubre del 2017 resuelve declarar inadmisibles la demanda, siendo que es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas lo cual permite que sea comprendido con facilidad.

- **Auto Admisorio:**

Se emitió con la Resolución N° 03 de fecha 02 de noviembre del 2017 que resuelve admitir a trámite la demanda, vía ordinaria laboral y se programa para la audiencia de conciliación, considerada como auto es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas lo cual permite que sea comprendido con facilidad, y se resuelve admitir en la vía ordinaria laboral la demanda señalando la fecha de la audiencia de la reconciliación, donde las partes deben asistir personalmente o a través de sus ordenadores debidamente designados, la ausencia del demandado determinará su rebeldía automáticamente.

- **Sentencia de primera instancia**

Se emitió con la Resolución N° 07 de fecha 25 de abril del 2018, que declara infundada la demanda, considerada como sentencia es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con facilidad. Declarando infundada la demanda interpuesta por el demandante sobre el demandado sobre el pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones.

- **Auto de concesorio del medio impugnatorio**

Se emitió con la Resolución N° 10 de fecha 01 de agosto del 2018, se concede la apelación con efecto suspensivo, como auto no es claro porque no usa muchas palabras técnicas lo cual permite que sea comprendido con facilidad.

- **Sentencia de segunda instancia**

Se emitió con la resolución N° 14 de fecha 23 de agosto del 2018, revocar la sentencia y reformándola declararon Fundada en parte la demanda, interpuesta por el demandante contra el demandado, sobre el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones e intereses legales, Dispusieron que el demandado pague a favor del demandante la suma de seis mil trescientos ochenta y tres con cincuenta céntimos, considerando que el demandado pague los costos procesales considerada como sentencia

es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con facilidad.

- **Respecto a la Aplicación al Derecho Del Debido Proceso**
- **Principio de contradicción**

Este principio se aplicó primero en la etapa postulatoria, ya que el demandado con la contestación de la demanda contradijo todos los hechos alegados en la demanda por el demandante. De la misma manera en la etapa juzgamiento al momento de la confrontación de posiciones el demandado contradijo lo mencionado por el demandante.

- **Principios de Plazos procesales**

Este principio se aplicó desde la etapa de postulación hasta la etapa de apelación, ya que se cumplen los plazos procesales señalados en la ley No 29497.

- **Pluralidad de instancia**

Este principio se observó en la etapa impugnatoria ya que con la apelación interpuesta por el demandante con el propósito de asegurar que lo solucionado por el a-quo sea examinado por el ad-quem a través del recurso de apelación manifestado este derecho a impugnar.

- **Principio de celeridad y economía procesal**

Este principio se aplicó desde la etapa de postulación hasta la etapa de apelación. El proceso se realizó sin reprogramación de las audiencias lo cual conlleva a que se realice con rapidez y este coopero a la obtención del ahorro judicial.

- **Principio de la tutela jurisdiccional.**

Este principio es aplicado en la etapa de la postulación cuando el demandado y demandante acceden al órgano jurisdiccional para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses respectivamente con sujeción a que sea atendida a través de un proceso ordinario laboral que le ofrezcan las garantías para su efectiva realización.

636. Principio de oralidad. – Este principio se aplica en la etapa de conciliación y juzgamiento, 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 partes judiciales.

- **Principio de conciliación:**

Este principio se aplicó en la etapa de conciliación cuando el magistrado invita a las partes a una audiencia conciliatoria.

- **Principio de inversión de la carga de prueba.**

Este principio se aplicó en la etapa del juzgamiento anticipado, cuando el demandante afirma que el cálculo de concepto de bonificación por tiempo de servicio debe realizarse conforme a los porcentajes donde se calculará sobre las remuneraciones básicas.

- **Respecto a la pertinencia de los medios probatorios**

Respecto a los medios probatorios que se han ofrecido a las partes procesales, Que, la ampara de lo dispuesto por la ley No 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ofrezco los siguientes medios probatorio:

- Boleta de pago, la cual acredita el vínculo laboral que sigue vigente.
- En mérito del Convenio Colectivo del año 1993, para acreditar la forma de aplicación de los porcentajes, sobre la remuneración.
- El mérito de la Directiva No.006 -93 -EF\92.5100 de fecha 24 de setiembre de 1993, para acreditar la forma de aplicación de los porcentajes sobre la remuneración básica.
- El mérito de los convenios colectivos de los años 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, para acreditar la forma de aplicación de los porcentajes sobre remuneraciones.

- El mérito de la exhibición de las boletas de pago del periodo de enero de 1993 hasta diciembre del 2008, que debe efectuar la demanda, para acreditar que se ha aplicado incorrectamente el porcentaje de la bonificación por tiempo de servicio.
- El mérito de las ejecutorias de juzgados y salas laborales, para acreditar que los reclamos solicitados los están declarando fundados en procesos similares.
- **Respecto a la calificación jurídica de los hechos**
- **Confrontación de los hechos en el expediente**

El demandante ha laborado como empleado con la categoría TECNICO III, cargo Recibidor / Pagador, con una remuneración mensual asciende a la suma de S/. 6,045.23 y que su remuneración está compuesta por haber básico, movilidad, refrigerio, bonificación por tiempo de servicios, y otros conceptos que recibe mensualmente. Mediante convenio colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre el demandante y el Sindicato, para que abonará a su personal por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución una bonificación porcentual, siendo el caso que durante enero de 1993 hasta diciembre de 2008 en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, solicitando el reintegro por concepto de bonificación por tiempo de servicios desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008 la cantidad de S/. 30,438.93 soles, al haberse aplicado incorrectamente el porcentaje; siendo la bonificación por tiempo de servicios, un derecho acreditado en los Convenios Colectivos, siendo éste Ley entre las Partes, es de cumplimiento obligatorio; acudiendo la parte demandante al Poder Judicial para solicitar Tutela Jurisdiccional Efectiva.

5.2. Análisis de resultados

- Análisis del Cumplimiento de los Plazos

Para análisis el cumplimiento de los plazos, debemos de definir que son los plazos procesales, es por ello que tomamos como referencia a Quisbert (s.f.) el cual nos dice que

los plazos procesales es el lapso de tiempo en que debe realizarse un acto procesal. Estos plazos tienen estrecha relación con el cumplimiento, el cual vendría a ser indispensable en cada proceso; esta característica del plazo viene a ser aquel desempeño o eficacia de la ejecución de cada acto procesal llevado a cabo dentro de un lapso de tiempo el cual está delimitado por la ley procesal.

En el proceso en estudio la ley que se aplicó para verificar este cumplimiento de plazos, es la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497 la cual señala en sus artículos 17, 42, 43, 44, 45 y 46 los plazos procesales que tienen que aplicarse al proceso ordinario laboral asimismo se han aplicado en las etapas de postulación, conciliación, juzgamiento anticipado, resolutive e impugnatoria del proceso ordinario laboral en estudio; en consecuencia hemos determinado que en algunas etapas se ha cumplido con los actos procesales dentro del plazo establecido pero en otras etapas no se cumplió, como en la etapa impugnativa donde una vez interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en este caso se interpuso la apelación de sentencia el 09 de mayo del 2018 y el juez remite el expediente a la segunda instancia con fecha 03 de agosto del 2018, lo que conlleva a que no se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

- **Análisis de la Claridad de las Resoluciones**

La claridad de las resoluciones consiste en palabras de León (2008, p. 19) en hacer el uso del lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

Teniendo en cuenta la definición sobre la claridad de las resoluciones podemos decir que en este proceso en estudio, todas sus resoluciones empezando desde el auto inadmisibile, auto admisorio, sentencia de primera instancia, auto de confesorio del medio impugnatorio y sentencia de segunda instancia se encuentran contenidos en la resolución, todos estos se consideran claros porque el juzgador no usa palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con mayor facilidad para según la claridad.

- **Análisis sobre la Aplicación del Debido Proceso**

Para saber si el debido proceso fue aplicado, primero debemos de tener en cuenta que es el debido proceso, así que Castro y Ventura (2017, p. 42) nos dice que el debido proceso es entendida como un derecho implícito de la tutela jurisdiccional efectiva, supone tanto los derechos fundamentales esenciales dentro de un proceso como los principios y reglas esenciales exigibles que se da en este proceso; por eso cuenta de elementos formales o procedimentales dentro del proceso vendrían a ser un juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, acceso a los recursos, etc.

Siguiendo este concepto dado anteriormente, observamos que dentro del proceso judicial estudiado, la aplicación del derecho al debido proceso se desempeñado a través de los siguientes principios los cuales son: Principio de contradicción ejercida por el demandado, Principios de Plazos procesales lo cual efectivizo la eficacia del cumplimiento de los plazos establecidos en la ley, Pluralidad de instancia que se observó cuando se interpuso un medio impugnatorio, Principio de celeridad y economía procesal, Principio de la tutela jurisdiccional hacia el demandante, Principio de oralidad, y Principio de conciliación observado en una de las etapas de nuestro proceso judicial.

- **Análisis de la pertinencia de los medios probatorios.**

Gutiérrez (2017) que se da la pertinencia como la adecuación entre los hechos que se pretenden llevar al proceso y los hechos que son tema de la prueba en este. En otras palabras, es la relación de facto entre los hechos que se pretenden demostrar y el tema del proceso. De la misma manera nos dice Lazo (2013) arguye que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Es decir que todos los medios probatorios los cuales son presentados dentro del proceso judicial deben de tener la relación entre los hechos que se están alegando, con el tema del proceso y las pruebas a las cuales van a demostrar que los hechos que se alega son ciertos o no y si tienen relación con el proceso; teniendo en cuenta ello, los medios probatorios presentados en el proceso en estudio fueron el Convenio Colectivo correspondiente al año 1993, el Convenio Colectivo de fecha 30 de octubre de 1995 y el convenio colectivo de fecha 29 de octubre de 1998 han sido admitidos y valorados por producir certeza en el juez por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.

- **Análisis de la Calificación Jurídica**

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.

Se ha calificado jurídicamente los hechos porque el convenio de simplificación de la estructura remunerativa de fecha desde enero de año 1993 hasta diciembre del 2018, en la cual el demandado debe y es valorado por el juez de segunda instancia y por ende es idóneo para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso ordinario laboral.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general el estudio revela las características del proceso, como el cumplimiento de los plazos, estas evidencian que efectivamente se cumplió con los plazos en algunas etapas, que la claridad de resolución se dio con un lenguaje claro y preciso, aplicación del debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos, basado en los resultados.

Dentro de este proceso judicial se tomaron en cuenta los plazos establecidos en la ley N° 29497 la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde se establece el lapso de tiempo de cada etapa del proceso ordinario laboral, es por ello que se observó que dentro de este proceso judicial se cumplieron en algunas etapas los plazos procesales, pero en algunas etapas no se cumplieron como es el caso de la etapa impugnatoria que no se cumplió de una manera eficaz en el tiempo establecido por la norma procesal.

Respecto a las resoluciones como auto sentencias emitidas por la magistrada se aplicó la claridad de las resoluciones, es decir que cada una de estas resoluciones tuvo un mensaje muy claro, preciso en lo que quería transmitir a las partes procesales en cada emisión de estas, es por ello que se utilizó pocas palabras en latín, más palabras adecuadas y acordes con el demandante y demandado.

En la aplicación del debido proceso dentro de nuestro proceso en estudio, que es el proceso ordinario laboral, esta se observó mediante se aplicaron de los principios procesales que van de la mano con el debido proceso en la cual, lo que permitió mayor interacción directa tanto

en las partes y las decisiones judiciales. Los principios que se aplicaron en este proceso judicial fueron los principios de tutela jurisdiccional efectiva realizada por el demandante al momento de interponer la demanda, también otro principio importante fue el principio de contradicción el cual fue ejercido por el demandado que contradujo en todos sus extremos los hechos que alegaba el demandante, y también el principio de pluralidad de instancia que se observó en la etapa impugnatoria.

Respecto a los medios probatorios en dicho proceso han sido admitidos y valorizados, por lo tanto, estos son válidos en los puntos pertinentes establecidos. Eso quiere decir que el medio de prueba de este proceso judicial que fue el Convenio Colectivo entre el demandante y la entidad demanda, fue pertinente así cumplido con una relación entre los hechos que se pretenden demostrar con lo que se está tratando en el proceso judicial.

La calificó jurídicamente los hechos en este proceso determino que efectivamente todo los hechos alegados y presentados por el demandante configuran que el demandado realizo una infracción vulnerando así su derecho laboral y por consecuencia estas infracciones están enmarcadas dentro de los parámetros de la norma laboral y están sancionadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Perú: (1° ed.). Instituto Pacifico
- Alonso, M. (1983). Derecho del Trabajo. (8a Ed.). Madrid.
- Aquino, M. (s/f). Derecho Laboral. Impresión laboral. Editorial Soluciones Gráficas. Huancayo- Perú.
- Aragón, L. (1912). Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Civil. Editorial Judicial- Voz latina.
- Arce, C. (2010). Revista institucional de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho: Ju Díceres
- Bentham, J. (s/f). Tratado de las pruebas Judiciales. Buenos Aires: Editorial Ejea. Berrio, V. (s/f). Ley Orgánica del Ministerio Público. Lima: Ediciones y Distribuciones Berrio
- Burgos, J. (2010). La Administración de Justicia en la España del XXI (Ultimas Reformas). Recuperado de: http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
- Quispe Remón, f. (2010). El debido proceso en el derecho internacional y en el sistema interamericano. Valencia, Tirant lo Blanch
- Coa guilla, J. (S.f.) Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.
- Medios probatorios actuados en el proceso. - Paredes (2014) Abad, S. y Morales, J. (2005) El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica.
- LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- MACHICADO, Jorge; Derecho del Trabajo, Sucre, Bolivia: USFX Universidad San Francisco Xavier, 2010, <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html> Derecho del Trabajo, Etimología, Concepto, Definición Contenido, Importancia, Naturaleza Jurídica, Caracteres.

- Sánchez Upegüi, A., (2010). *Introducción: ¿qué es caracterizar?* Medellín, Fundación Universitaria Católica del Norte.
- Diccionario de la Lengua Española, vigésimo segunda edición. Recuperado el 16 de junio de 2010, del sitio Web del DRAE: <http://www.rae.es/rae.html>
- Grupo de Estructuras de Datos y Lingüística Computacional de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. *Aplicaciones en línea: Lematizador*. Recuperado el 16 de junio de 2010, del sitio Web de GEDLC: <http://www.gedlc.ulpgc.es>
- Aquino, M. (s/f). *Derecho Laboral. Impresión laboral*. Editorial Soluciones Gráficas. Huancayo-Perú.
- Aragón, L. (1912). *Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Civil*. Editorial Judicium-Voz latina.
- Arce, C. (2010). *Revista institucional de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho: Jus Dicere Bentham, J. (s/f). Tratado de las pruebas Judiciales*. Buenos Aires: Editorial Ejea.
- Berrío, V. (s/f). *Ley Orgánica del Ministerio Público*. Lima: Ediciones y Boletín TLS (2011) Boletín Tax & Legal. Price wáter house Coopers S. Civil de R.L.
- De Lama, M. & Gonzales, L. (2010).
- García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? (1ra ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*.

ANEXOS

ANEXOS 01: EVIDENCIAS PARA ACREDITAR LA PRE- EXISTENCIA DEL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE: 01068-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: POR DEFINIR

JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA: MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY

DEMANDADO: B. N.P.

DEMANDANTE: S. C. G. E.

SENTENCIA

RESOLUCION No 07

Huaraz, veinticinco de abril

De dos mil dieciocho. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el **01068-2017-0-0201-JR-LA-01** seguido por G.E. S. C., contra **B. N. P.** sobre **Pretensión Principal.** - Pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones la misma que se detalla de la siguiente manera: Pago de Reintegro de bonificación por tiempo de servicio, pago de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones, más intereses, costas y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 1136 a 127 aparece la demanda y de fojas 133 a 134 la subsanación de demanda, en la que el accionante indica que ingreso a laborar para la demandada, el 14 de enero de 1986, y en la actualidad tiene vínculo laboral vigente, con la categoría de TECNICO TT, cargo RECIBIDOR / PAGADOR: con una remuneración mensual asciende a la suma de S/.6,045.23 y que su remuneración está compuesta por

HABER BÁSICO, MOVILIDAD, REFRIGERO, BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, y otros conceptos que recibe mensualmente.

Que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración de la Banco de la Nación y el Sindicato de Trabajadores se estableció el siguiente acuerdo: 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 05 a 10 años servido 3.5%. De 10 años a 01 DIA a 15 años de servicio 4.5%. De 15 años y 01 DIA a 20 años de servido 8.5%, De 20 años y 01 DIA a 25 años de servido 12.5%. De 25 años y 01 DIA a 30 años de servido 18.5%. b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre las remuneraciones básicas, y con arreglo al tope de S/.179.38 Nuevos Soles. Que, es el caso que durante enero de 1993, hasta diciembre de 2008, la demandada ha venido abonando por el concepto de Bonificación por Tiempo de Servidos en mi Remuneración Mensual y en las 05 gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, causando evidente perjuicio económico al accionante e infringiendo los Convenios Colectivos acotados.

Que, la demandada viene aplicando el porcentaje por el concepto de Bonificación de Tiempo de Servicios, utilizando el monto señalado como tope; es decir, sobre los S/.179.38 Nuevos Soles, lo que en ningún Convenio Colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo flagrantemente la aplicación sobre la Remuneración Básica. Que, es el caso que la demandada se tiene que reintegrar por concepto de Bonificación por Tiempo de Servicios, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la cantidad de S/.30,438.93 Soles, al haber aplicado incorrectamente el porcentaje.

Que, asimismo la demandada debe abonar dicho Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicios, en la incidencia con respecto a las Gratificaciones Anuales por el periodo de 1993 al 2008, por la suma de S/.7,669.54 Soles, por este concepto.

Que, mediante Resolución N* 02 de fecha 02 de noviembre del 2017, de fojas 135 a 138 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Banco de la Nación del Perú, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de ambas partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 196 a 197, no se propicia la conciliación, manteniéndose

las partes en sus posiciones; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución No 03, se tiene por contestada la demanda por parte de la B. N.

De la contestación de la demanda: Que, de fojas 166 a195, obra la contestación de la demandada mediante la cual niega los hechos en que el demandante sustenta su demanda contradiciéndola y exponiendo que el Banco de la Nación se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado, que 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 No 770, Que 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. Que se autorizó, entre otras entidades, al Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias 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 Banco de la Nación. Que, 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 pólita salarial a los parámetros que el Estado dispone. Asimismo señala respecto al reintegro de la Bonificación por Tiempo de Servicios (BTS) que el demandante realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por este concepto, contenida en el Convenio Colectivo de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sosteniendo el demandante 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 2008, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Haciendo un decurso histórico que corresponde al otorgamiento de dicho concepto. Agrega que en su

norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, que dicha bonificación fue otorgada a los trabajadores bancarios, conforme a los convenios colectivos suscritos por la banca estatal, asociada y comercial con la federación de empleados bancarios del Perú, señalando que el tope aprobado para la correcta determinación de la denominada bonificación por tiempo de servicios se fijó en la suma de S/179.38, sobre la Remuneración.

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 204 a 206 con la asistencia de las partes, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, se efectuó la confrontación de posiciones, se precisaron los hechos no necesitados de prueba, admitidos y actuados los medios probatorios de las partes; se expusieron los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

La transgresión de sus derechos a la igualdad en la aplicación de la Ley, a la negociación colectiva y a la seguridad Jurídica. Al respecto, cabe señalar que la resolución cuestionada se encuentra debidamente fundamentada, pues argumenta que desde el Acta de Trato Directo de 1993 se estableció que la bonificación porcentual por tiempo de servicios se calculará con arreglo a los topes vigentes; asimismo con el Acta de Trato Directo de 1995 se señaló que el monto de beneficio se hará en porcentaje calculado de la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes, siendo especificado dicho tope en la cantidad de S/. 179.38 con el acta de Fecha 29 de octubre de 1998; es decir, desde un inicio se establecieron los topes para el otorgamiento de las bonificaciones por tiempo de servicio, verificándose de este modo que el recurrente ha percibido la bonificación por tiempo de servicios de acuerdo con el tope indicado, y en los porcentajes señalados, desestimándose su pretensión.

5. Que, por consiguiente, se desprende que la intención de otorgar la bonificación referida se basaba sobre el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los Sucesivos convenios, demostrándose que lo pretendido por el recurrente carece de fundamento alguno. No se evidencia, pues indicio alguno que denote un Procedimiento irregular que vulnere los derechos constitucionales invocados.

La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en la casación N° 1864-2013 — Lima, de fecha 16 de abril del 2015 ha señalado “Conforme a los convenios colectivos de 1993, 1995 y 1997, la bonificación por tiempo de

servicios de los trabajadores del Banco de la Nación, se calcula sobre el tope de S/. 179.38 y no sobre su remuneración básica como solicita el demandante, criterio que también ha sido asumido por el Tribunal Constitucional (Expedientes N00961-2012-PA/TC y N00933-2911-PA/TC). Al desarrollar esta casación indica que:

Décimo Tercero: De otro lado, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que en su artículo 42° se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en él se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.-

Décimo Cuarto: Por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por del Decreto Supremo 011-92-TR señala en su artículo 29° “en las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas Jurídicas”, mientras que las cláusulas obligacionales, al tener naturaleza convencional o contractual, se deben interpretar conforme a las reglas de la interpretación del acto jurídico o del contrato; empero, como se señalara al no haber la Constitución Política del Estado otorgado ningún nivel jerárquico al convenio colectivo, ni haberse otorgado a través de una ley, solamente corresponde un nivel terciario dentro de la escala de jerarquía normativa, el cual corresponde a las normas emanadas de la autonomía Privada.-

Décimo Quinto: De la Interpretación de la Convención Colectiva Trabajo. En principio la cláusula número 18, celebrado entre las partes con fecha 10 de marzo de 1993, tal como es de verse de fojas 35 a 39 de autos, en la cual se Pactó lo siguiente: “Bonificación Por Tiempo De Servicios”; 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 03 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 acumulativos y son incompatibles con la percepción simultánea de cualquier otro beneficio similar de orden legal; y, 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 inasistencias o sean sancionados disciplinariamente por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.-

Décimo Sexto: De la cláusula materia de interpretación se tiene que es una de naturaleza normativa, pues regula un beneficio económico a favor de los trabajadores, el cual se incorpora de manera automática en los contratos individuales de trabajo; de este modo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, la interpretación que se le debe dar, según dicho dispositivo; en las convenciones colectivas: son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. -

Décimo Séptimo: De la lectura literal de la referida cláusula, no puede dársele algún sentido, en la medida que no se señala sobre qué referencia se debe establecer el Porcentaje, dado que solamente se señala, que para la determinación del monto de dicho beneficio, el Porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; lo que quiere decir, que este beneficio ya venía otorgándose; cláusula que es aclarada con la Directiva EF/92-51004900 N° 006-935, y refiriéndose a la convención del año de 1993, y específicamente a la cláusula sobre Bonificación por Tiempo de Servicios, aclara el panorama, cuando en el punto 6-17 señala que el Banco abonará una bonificación porcentual mensual sobre el sueldo básico y Para determinar el monto del beneficio el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/.179.38; directiva que la parte demandante no ha cuestionado; en esta medida, si fuere únicamente este el contexto que se tendría que analizar, sobre la base de una interpretación literal y gramatical, así como el lógico- sistemático; y más aún, en base al principio del in dubio pro operario, es indudable que la voluntad de las partes y la forma de la redacción de dicha cláusula, tendría el sentido en que la parte demandante viene afirmando, es decir, que el monto de la bonificación por tiempo de servicios debería de resultar de aplicar el porcentaje sobre la remuneración básica y que dicho monto resultante no podía exceder el monto máximo (tope) de S/.179.38; caso contrario el monto se reducirá al tope.-

Décimo Octavo: Que, entonces de la aplicación de este beneficio en relación con las sucesivas convenciones colectivas de trabajo, suscritas entre las mismas Partes y respecto al mismo beneficio, el criterio de interpretación indudablemente varía; pasando a un Primer plano, no tanto la interpretación literal - gramatical, lógico - sistemático, o en todo caso, el principio del in dubio pro operario; sino básicamente el principio de la buena fe

que deben asumir los sujetos negociadores de ambas partes, en toda negociación colectiva, y que prescribe el artículo 54* de Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003- TR, y sobre todo, el criterio interpretativo de la intención de las partes; es decir, en qué términos acordaron y suscribieron las convenciones colectivas de trabajo, en función de la cláusula materia de interpretación.-

Décimo Noveno: Que en efecto, la Bonificación por Tiempo de Servicios, es un beneficio que ambas partes acordaron su otorgamiento, los mismos que se encuentran consignados en las convenciones colectivas de trabajo del año de 1993, 1995, 1997,) 1998, siendo una constante el otorgamiento del mismo porcentaje por las quinquenios laborados, siendo el mínimo el 3.5% J el máximo el 18.5%; por otro lado, en la convención colectiva de 1993 se señala; Para la determinación del monto del beneficio, el” Porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; la de 1995 prescribe; Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes; la del año de 1997 señala; para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/179.38); y en la convención del año de 1998 se señala, para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/179,38); de lo que se puede deducir que el tope vigente desde un principio fue la de \$/179.38.-

Vigésimo: Que, por lo que **se puede concluir que este beneficio desde su reclamo**, esto es desde el año de 1993 se venía otorgando en la forma y modo en que la parte demandada señala; en consecuencia si la demandada, venía otorgando este beneficio en cumplimiento de dicha convención colectiva, sin que el sujeto obligado (Sindicato) cuestione el mismo, ni mucho menos los trabajadores individualmente considerados; y por el contrario, en el año de 1995, 1997 y 1998 suscribieron nuevas convenciones colectivas en los mismos términos, respecto a este beneficio, es indudable que desde un Principio la común voluntad de las partes, respecto a la forma en que se debe calcular y otorgar este beneficio, es la interpretación dada por el Banco demandado, y aceptada por la Organización Sindical que representaba a los trabajadores, en la medida que al momento de suscribir una nueva convención, en este caso en el año de 1995 hacia delante, no sólo, no cuestionaron la forma en que se venía cumpliendo el otorgamiento de la bonificación Por tiempo de servicios, sino que ratificaron una vez más.

NOVENO: DE LA CONTROVERSIA

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; 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.

Bajo ese contexto, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada. Así tenemos que: El Tribunal Constitucional en el EXP. No 00933-2011-PA/TC- LIMA ha señalado en su punto

4. *“Que de los actuados se aprecia que lo que el demandante en realidad pretende es que se deje sin efecto la Resolución de fecha 27 de noviembre de 2009, obrante a fojas 33, señalando una incorrecta interpretación del cálculo de la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde, alegando la transgresión de sus derechos a la igualdad en la aplicación de la Ley, a la negociación colectiva y a la seguridad jurídica. Al respecto, se debe indicar que la resolución cuestionada se encuentra debidamente fundamentada al argumentarse que, desde un inicio, se establecieron los topes para el otorgamiento de las bonificaciones por tiempo de servicios, esto es, desde el Pacto Colectivo del año 1972, Acta de la Novena Reunión de la Comisión Paritaria de enero de 1986, hasta el Acuerdo de la Comisión Paritaria de enero de 1987, otorgándosele dicha bonificación únicamente a los trabajadores cuya remuneración no exceda de diez mil soles oro (S/. 10,000), de modo que al establecerse el convenio del 22 de enero de 1987 e indicarse que la bonificación por tiempo de servicios para los trabajadores del Banco de la Nación se otorgaría en las mismas condiciones y términos en que venían percibiendo los trabajadores de la Banca Asociada y Comercial “[.] se fijó también un tope sobre la remuneración básica; que este hecho se corrobora al apreciarse del texto de la cláusula 6.17 del Convenio Colectivo del año 1993, que para determinar el monto del beneficio, el porcentaje se calculará hasta el tope actual de s/. 179.38, lo cual es reiterado en la cláusula 17 Convenio del año 1993, al estipularse que para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes” [...], ocurriendo lo mismo en los convenios del año 1997 y 1998.*

5. *Que, por consiguiente, se desprende que la intención de otorgar la bonificación referida se basaba en el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios, con lo que se demuestra que lo pretendido por la recurrente carece de fundamento alguno, no evidenciándose indicio alguno que denote un procedimiento irregular que vulnere los derechos constitucionales invocados.*”

El Ex. No 00933-2011-PA/TC- LIMA ha señalado en su punto 4. “Que de los actuados se aprecia que lo que el demandante en realidad pretende es que se deje sin efecto la resolución de fecha 16 de setiembre de 2010, en el extremo que declara infundada la demanda que interpuso sobre Pago de beneficios sociales, alegando otorgamiento en la misma forma. Máxime si dicho criterio es el que comparte el Tribunal Constitucional en las sentencias expedidas en el Expediente N. 00961-2012-PA/TC de fecha 11 de mayo de 2012 y la Sentencia dictada en el Expediente N.* 00933-2011-PA/TC de fecha 20 de abril de 2011, donde señala expresamente lo siguiente: “La intención de otorgar la bonificación referida se basa en el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios”.-*

DÉCIMO: De lo glosado se puede colegir que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema hace la Interpretación de la Convención Colectiva Trabajo celebrada entre las partes (Fundamento décimo quinto y siguientes) y si bien esto no es vinculante comparto este criterio jurisdiccional en tanto que desarrolla detenidamente la convención colectiva, la interpreta de tal modo que no queda duda respecto a lo acordado y sobre todo cuando establece que la aplicación de este beneficio en relación con las sucesivas convenciones colectivas de trabajo, suscritas entre las mismas partes y respecto al mismo beneficio, el criterio de interpretación indudablemente varía; pasando a un primer plano, no tanto la interpretación literal-gramatical, lógico - sistemático, o en todo caso, el principio del in dubio pro operario; sino básicamente el principio de la **buena fe** que deben asumir los sujetos negociadores de ambas partes, en toda negociación colectiva, en ese sentido se puede concluir que este beneficio se ha otorgado desde el año 1993 sin cuestionamiento alguno y es más se han suscrito nuevas convenciones colectivas en los mismos términos sin que el sindicato cuestione el modo y forma de cálculo de la misma, lo contrario hubiera sido que al efectuarse el primer cálculo se hubiera producido un reclamo lo que evidencia que no se hubieran suscrito nuevas convenciones bajo los mismos parámetros, siendo ello así la

interpretación dada por la demandada en la audiencia fue la acordada por las partes en su momento, por ello no corresponde amparar lo peticionado.

DÉCIMO PRIMERO: 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

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', 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”,

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 hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. ¿Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y Preceptos

constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución — conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond? - como: “(...) *Algo más que un catálogo más.*”

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

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

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

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 No 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”*”, asimismo, 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 sí es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar

del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí va 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 y flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el pues laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Pros) y de los principios que expresan la opción

constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar — y en ocasiones está destinada a invertir — las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29º de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a

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

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 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 Ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)” (VINATEA RECOBA, Luis. “EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”. Gaceta Jurídica, Lima- Perú, 1996; página145 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: La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que en su artículo 42” se señala que la convención colectiva tiene fuerza

vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en el se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.- Por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por del Decreto Supremo 011-92-TR señala en su artículo 29” “en las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas”, mientras que las cláusulas obligacionales, al tener naturaleza convencional o contractual, se deben interpretar conforme a las reglas de la interpretación del acto jurídico o del contrato; empero, como se señalara al no haber la Constitución Política del Estado otorgado ningún nivel jerárquico al convenio colectivo, ni haberse otorgado a través de una ley, solamente corresponde un nivel terciario dentro de la escala de jerarquía normativa, el cual corresponde a las normas emanadas de la autonomía privada.

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 no se ha producido incumplimiento de pago alguno.

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”. 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.

PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1382 y 143% de la Constitución Política del Estado y el artículo 51% del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

FALLA:

1. DECLARANDO INFUNDADA la demanda interpuesta por G.E. S.C. contra BANCO DE LA NACIÓN sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.
2. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.
3. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA ANCASH

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE: 01068-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: POR DEFINIR

RELATOR: M.P. S. E.

DEMANDADO: B. N. P.

DEMANDANTE: S. C.G. E.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE

Huaraz, veintitrés de agosto de dos mil dieciocho.

VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos.

1. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

La sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos siete a doscientos diecinueve, que falla: “DECLARANDO INFUNDADA la demanda interpuesta por G.E. S.C. contra el B. N.

sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones.”

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El demandante, G. E. S. C., mediante escrito de apelación de fecha dos de mayo del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y cuatro, subsanado mediante escritos de fojas cuatro y catorce de mayo del año dos mil dieciocho, a fojas doscientos noventa y nueve, y trecientos seis de autos, alega básicamente sus agravios en:

a) La resolución recurrida adopta un criterio que ya ha sido extensamente superado no sólo por la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de la República, sino porque de la lectura misma de los convenios colectivos y la aplicación de ellos a los hechos se debe tomar en cuenta el otro concepto básico que contienen dichos pactos colectivos, el cual es la remuneración básica.

b) Del contenido de los convenios colectivos, se advierte que para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope de S/ 179.38, siendo que la demandada no ha cumplido con el íntegro del pago toda vez que el cálculo que realizó fue sobre el tope, pagándose diminutamente la bonificación reclamada.

c) El planteamiento ajustado a derecho es que se calcule el beneficio sobre la remuneración básica y si el producto resultase superior al tope de S/ 179.38, éste sería el límite impuesto por los convenios colectivos.

d) No se han tenido en cuenta las casaciones emitidas en los expedientes No. 019003-2015 y 5823-2016, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

III. ANTECEDENTES

3.1. Mediante escrito obrante de fojas ciento dieciséis a ciento veintisiete, subsanado con escrito obrante de fojas ciento treinta y tres a ciento treinta y cuatro, G. E. S. C., interpone demanda laboral solicitando el pago de reintegro 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 catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis y su record laboral de treinta y un años y siete meses.

3.2. Posteriormente, mediante escrito de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho obrante de fojas ciento sesenta y seis a ciento noventa y cinco, subsanado con escrito obrante de fojas doscientos a doscientos uno de autos, el representante de la demandada B. N., 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. en 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.

3.3. La audiencia de conciliación se llevó a cabo, conforme al acta de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho, obrante de fojas ciento noventa y seis a ciento noventa y siete de autos, no habiendo arribado las partes a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo conforme se advierte del acta de fecha veinticuatro de abril del año en curso obrante de fojas doscientos cuatro a doscientos seis de autos.

3.4. Finalmente, la señora Juez de primera instancia, emitió la sentencia mediante Resolución número siete declarando infundada la demanda que ha sido materia de impugnación por el demandante

CONSIDERANDOS

En cuanto al principio de la doble instancia:

PRIMERO: El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8 inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139% inciso 3 de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243 2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)1.

SEGUNDO: Según el artículo 364” del Código Procesal Civil, a aplicable supletoriamente a la presente causa!: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho

que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

Análisis del caso concreto:

TERCERO: En el presente caso no existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral, por cuanto la controversia principal radica en el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios; por lo que teniendo en cuenta que dicha bonificación es otorgada en virtud de diversos convenios colectivos, es necesario efectuar un análisis individual de cada uno de ellos, a fin de entender y resolver la controversia planteada:

3.1 El primer convenio colectivo data de mil novecientos noventa y tres, de cuyo contenido se obtiene: “6.17 BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO: por servicios prestados directamente a la institución el B. Abonará una Bonificación porcentual mensual sobre el sueldo básico en los siguientes términos:

a) De 5a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años 1 día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años 1 día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años 1 día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años 1 día a 30 años de servicios	18.5%

b) Para determinar el monto del beneficio el porcentaje se calculará hasta el tope Actual de S/179.38...

3.2. Luego el convenio colectivo de mil novecientos noventa y cinco, señala: “17. BONIFICACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS: 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 5a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años 1 día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años 1 día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años 1 día a 25 años de servicios	12.5%

b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes...”

Hágase la atingencia de que el convenio del año de 1996 en la cláusula primera Indica que se mantienen los acuerdos definidos en el convenio de 1995, en cuanto a La compensación por tiempo de servicios, por lo que se entiende que el referido Acuerdo mantiene los lineamientos antes mencionados.

3.3. El convenio colectivo del año de mil novecientos noventa y siete señala: “17. BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: 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 5a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años 1 día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años 1 día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años 1 día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años 1 día a 30 años de servicios	18.5%

b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/. 179.38) ...”

Hágase la atingencia de que el convenio colectivo del año 1996 en la cláusula primera indica que se mantienen los acuerdos definidos en El convenio de 1995 en cuanto a la compensación por tiempo de servicio por lo que se entiende que el referido acuerdo mantiene el alineamiento antes mencionados.

3.3. Colectivo del año de mil novecientos noventa y ocho señalas: “ BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: el banco abonará a su personal, Por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:

De 5a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años 1 día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años 1 día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años 1 día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años 1 día a 30 años de servicios	18.5%

Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la Remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/. 179.38) ...”

Y con la celebración del convenio colectivo de junio de dos mil cinco, el acuerdo en cuanto a la bonificación por tiempo de servicios se varía y es como a continuación se especifica: “NUEVA ESTRUCTURA: ... Bonificación por tiempo de servicios: los porcentajes se calcularán sobre un monto fijo ascendente a S/ 179.38...”

CUARTO: En ese sentido los porcentajes que le corresponde al demandante al haber ingresado a laborar a favor de la demandada a partir del catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis son: 3.5%, 4.5%, 8.5%, por lo que, en el presente caso debe determinarse si dichos porcentajes serán aplicados sobre la remuneración básica conforme alega el demandante, o sobre el tope señalado, esto es S/ 179.38, según lo alegado por el demandado; en ese sentido, de la revisión y análisis de los convenios a los que nos hemos hecho referencia precedentemente se advierte que en su totalidad señalan que el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes, lo cual significa que el monto resultante debe ajustarse obligatoriamente a dicho tope; es decir, sin exceder la suma de S/ 179.38; así mismo, del análisis íntegro de los convenios colectivos hasta antes de junio de dos mil cinco, no es posible interpretar que la base de cálculo del beneficio por tiempo de servicios sea el tope, por cuanto lo que se advierte más bien es que las partes acordaron el cálculo del beneficio en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; por lo que, se debe dejar establecido que la base del cálculo del beneficio reclamado es la remuneración básica del trabajador, la misma que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope establecido de S/ 179.38, y no como erróneamente pretende determinar la demandada, señalando que la base de cálculo para el beneficio por tiempo de servicios es sobre el tope; más aún cuando del propio contenido de los convenios se advierte que para la determinación del beneficio demandado el porcentaje se aplicará sobre la remuneración básica; habiéndose pronunciado también en este sentido la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 10406-2016-LIMA, que en su considerando décimo quinto señala: “Del análisis de los Convenios colectivos” señalados se advierte con claridad que la intención de las partes al acordar el cálculo del beneficio denominado Bonificación por Tiempo de Servicios era en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; es decir, que en aquellos casos en los que realizado el cálculo porcentual correspondiente a los años de servicios sobre la remuneración básica, esta resultase superior a la suma establecida como tope, se abonará el tope como monto máximo”.

QUINTO: En lo concerniente al reintegro de la bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, habiendo quedado dilucidado que los montos pagados al

demandante por el beneficio citado son irrisorios, corresponde reintegrar el beneficio como una parte del sueldo para fines de pago de las gratificaciones correspondientes.

SEXTO: En ese orden de ideas, habiéndose determinado que corresponde el cálculo del beneficio por compensación de servicios sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que debió de pagarse dicho beneficio, debe dejarse establecido que tal interpretación debe ser aplicada sólo hasta junio del año dos mil cinco, por cuanto a partir de julio del mencionado año entra en vigencia el convenio colectivo del año dos mil cinco, el cual textualmente señala que los porcentajes se calcularán sobre un monto fijo ascendente a S/ 179,38, por lo que corresponde efectuar la liquidación conforme a los considerandos anteriores y con la ayuda de la perito adscrita a este Módulo Laboral,

RESUMEN

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones

TOTAL

4,607.17

1,776.33

6,383.50

Siendo un total de S/ 6,383.50 (SEIS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 50/100 SOLES).

SÉPTIMO: En cuanto a los intereses legales, se debe considerar que al existir Adeudos laborales, y teniendo en cuenta que el resultado del proceso será en Beneficio del demandante, le corresponde el pago de los intereses legales del proceso, conforme establece el artículo 3º del Decreto Ley N° 35920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del Día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago Efectivo; dichos intereses deberán de calcularse en base a la tasa del interés legal, el cual es establecido por el Banco Central de Reserva del Perú, conforme lo señala el artículo 1. Del Decreto Ley antes mencionado; por lo que, en la presente controversia el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha de incumplimiento hasta la fecha de pago, el mismo que será calculado en ejecución de sentencia

OCTAVO: De otra parte en relación a los costos del proceso, si bien es cierto, según el artículo 413 del Código Procesal Civil, las entidades del Estado se encuentran exoneradas del pago de costos del proceso; sin embargo, en mérito a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la Ley No 294 97, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho código adjetivo, pues la disposición bajo análisis —Ley 29497 — regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago solo de costos procesales de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el Estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un abogado generando así gastos adicionales.

Asimismo, según el artículo 412 del Código Procesal Civil: “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias...”; por lo que, conforme ha señalado la doctrina “para nuestro ordenamiento procesal las costas y costos son corolario del vencimiento, se impone no como sanción sino como resarcimiento de los gastos provocados por el litigio, gastos que deben ser reembolsados por el vencido con prescindencia de la buena o mala fe con que hayan actuado por haberse creído con derecho. Este reembolso se sustenta en el hecho objetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento”; por lo tanto, corresponde en este caso condenar a la entidad demandada al pago de pago de. Costos.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta el monto dinerario que se está ordenando pagar (S/ 6,383.50), la duración del proceso (la demanda ingresó el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia en menos de un año,

resultando razonable la duración del proceso), la participación del abogado (quien ha presentado la demanda, ha participado en las audiencias, impugnado la sentencia y participado en la audiencia de vista de la causa), y complejidad del caso (el tema versa sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio, respecto del cual esta Sala tiene un criterio determinado), debe fijarse la suma de S/ 800.00 (OCHO CIENTOS Y 00/100 SOLES) por concepto de honorarios profesionales.

Haciéndose presente que el Magistrado ponente se aparta del criterio adoptado con anterioridad respecto a los costos procesales de conformidad al artículo 22. segundo párrafo de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

V. DECISIÓN Por estas consideraciones:

REVOCARON la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos siete a doscientos diecinueve de autos, que declara infundada la demanda; **REFORMÁNDOLA, DECLARARON FUNDADA EN PARTE** de demanda interpuesta por G. E.S. C. contra “B.N.” sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones e intereses legales, **DISPUSIERON** que el demandado pague a favor del demandante la suma de S/ 6,383.50 (SEIS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 50/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios desde marzo de mil novecientos noventa y tres a agosto del año dos mil nueve, y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de mil novecientos noventa y tres a dos mil cuatro, más los intereses legales respectivos que se calcularán en ejecución de sentencia. **CONDENARON** al demandado al pago de los costos procesales en la suma de S/ 800.00 (OCHO CIENTOS Y 00/100 SOLES).

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Proceso ordinario Laboral sobre el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, expediente judicial N° 01068-2017 -0-0201- JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, en el Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2018.	Se verifica que en el proceso laboral en estudio no se ha cumplido los plazos en algunas etapas, como en la etapa impugnatoria, donde se demoraron en presentar el recurso de apelación.	El lenguaje utilizado son idóneos al caso y un lenguaje claro en todos su extremos, ya que no cuenta con muchos términos en latín y transmiten un mensaje preciso.	El debido proceso se observó de acuerdo a los principios que se aplicaron en todo el proceso, entre ellos están: El principio de tutela jurisdiccional efectiva, principio de contradicción, principio de pluralidad de instancia.	Los medios probatorios que se han valorado son pruebas documentarias, como: El convenio colectivo que se dio entre el sindicato de trabajadores y la entidad.	Se vulnero en este proceso judicial el derecho al trabajo por parte de la entidad. Además, no se respetó el acuerdo del convenio colectivo.

ANEXO 03

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, expediente judicial N° 01068-2017 -0-0201- JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, en el 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

Camacho Cueva, Marcela Antonia

DNI: 40487093.