



**UCT**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00634-2016-0 – 0201-  
JP-LA-01 – PRIMER JUZGADO LABORAL, HUARAZ, DISTRITO  
JUDICIAL ÁNCASH – PERÚ. 2020**

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

**AUTOR**

**CASTILLO PICÓN, HERACLIO FERNANDO**

**ORCID: 0000-0002-5576-3027**

**ASESOR**

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS**

**ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## **TÍTULO**

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00634-2016-0 - 0201- JP-LA-01 - PRIMER JUZGADO LABORAL, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ÁNCASH - PERÚ. 2020

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Castillo Picón, Heraclio Fernando

ORCID: 0000-0002-5576-3027

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

### **ASESOR**

Villanueva Cavero, Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

Girado Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

## HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

---

TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO

PRESIDENTE

---

GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO

MIEMBRO

---

GONZALES PISFIL, MANUEL BENJAMÍN

MIEMBRO

---

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS

ASESOR

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mi padre quien supo guiarme por  
El camino del éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Jesús Villanueva Cavero  
quien con su apoyo académico  
contribuyó a la realización de la presente tesis

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Áncash - Perú? 2020? 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 revelaron que: respecto al cumplimiento de los plazos durante el proceso se han cumplido lo señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497; respecto a la claridad de las resoluciones, *están expresadas* en lenguaje común con una adecuada sintaxis, y el uso correcto de las formas gramaticales; respecto a la aplicación al derecho del debido proceso, se ha demostrado imparcialidad por parte de los juzgadores de igual manera la parte demandante y el demandado han contado con la asistencia de un abogado; respecto a la pertinencia de los medios probatorios existe una relación indirecta y directa con los hechos que es el objeto del proceso; respecto a la calificación jurídica de los hechos.

Palabras clave: características, proceso, pago de beneficios sociales

## **ABSTRACT**

The investigation had the following problem: What are the characteristics of the process of payment of social benefits, in file No. 00634-2016-0 - 0201-JP-LA-First Labor Court, Huaraz, Ancash Judicial District - Peru? 2020? 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 revealed that: Regarding compliance with the deadlines during the process, the provisions of the New Labor Procedure Law No. 29497 have been met; regarding the clarity of the resolutions, they are expressed in common language with an appropriate syntax, and the correct use of grammatical forms; Regarding the application of the right to due process, impartiality has been demonstrated by the judges, in the same way, the defendant party and the defendant have had the assistance of a lawyer; Regarding the relevance of the evidence, there is an indirect and direct relationship with the facts that is the object of the process; regarding the legal classification of the facts

Keywords: characteristics, process, payment of social benefits

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I.- INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.2 Bases Teóricas.....	5
2.2.1 La Nueva Ley procesal del Trabajo .....	5
c. Principio de inmediación .....	6
2.2.2 El rol del Juez Laboral .....	7
2.2.3 El Proceso Ordinario laboral .....	8
.....	9
2.2.4 Audiencia de Conciliación .....	9
2.2.5 Audiencia de Juzgamiento: .....	10
2.2.6 Etapa de Confrontación de Posiciones .....	11
2.2.7 Etapa de actuación probatoria .....	11
2.2.8 La regulación de la Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo .....	11
2.2.10 Postulación del proceso .....	15
2.2.11. La actividad probatoria.....	17
2.2.11 La Prueba .....	18
2.2.12 La Sentencia .....	18
2.2.13 Principios relevantes .....	21
2.2.13.1 Principio de congruencia procesal.....	21
2.2.14 Medios Impugnatorios.....	21
2.2.16. Fuentes del derecho del trabajo .....	24
2.2.17 Doctrina.....	26
2.2.18 El contrato de trabajo .....	26
2.2.19 Los beneficios sociales.....	29

2.2.20 Derecho al Trabajo .....	33
2.2. Marco conceptual .....	37
III. HIPÓTESIS .....	39
IV. METODOLOGÍA.....	40
4.1. Tipo y nivel de la investigación .....	40
4.1.1. Tipo de investigación.....	40
4.1.2 Nivel de Investigación.....	41
4.2. Diseño de la investigación .....	42
4.3. Unidad de análisis .....	43
4.4. <b>Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....</b>	<b>44</b>
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	45
3.6 Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos .....	46
4.6.1. La primera etapa.....	47
4.6.2. Segunda etapa.....	47
4.6.3. La tercera etapa.....	47
4.6.4 Matriz de consistencia lógica .....	48
4.8. Principios éticos .....	49
V. RESULTADOS .....	51
5.1 Análisis de los resultados .....	56
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	
ANEXOS .....	65
<b>Anexo 1. Sentencia Corte Superior de Justicia de Ancash. Sala Laboral Permanente.</b>	<b>66</b>
<b>Anexo 3. Instrumento de recolección de datos: Guía de Observación .....</b>	<b>82</b>
<b>Anexo 4. Declaración de compromiso ético .....</b>	<b>83</b>

## Lista de Cuadros

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio .....	44
Cuadro 2. Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-jp-la-01- Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Ancash - Perú. 2018 .....	48
Cuadro 3 Secuencia de los plazos establecidos por la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el expediente de estudio en la Primera Instancia .....	50
Cuadro 4 Cronograma de plazos realizado durante el proceso en la Segunda Instancia.....	51
Cuadro 5 Respecto de la claridad de las Resoluciones .....	53
Cuadro 6 Identificación de la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio. ....	53
Cuadro 7. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio .....	54

## I.- INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Perú, ampara la protección del trabajo, reconociendo el principio protector del Derecho Laboral (Toyama, 2015) los procesos laborales están guiados por los principios laborales, siendo el más importante el de oralización y razonabilidad, al mismo tiempo guía la normatividad del ente juzgador, es decir la aptitud conferida por la Ley para el conocimiento y su aplicación (Gómez, 2014) (Aguirre, 2012) en el Ecuador señala que el Consejo de la Judicatura provisional propuesto para lograr la transformación de la justicia ha trabajado en tres sectores , en la gerencia de los recursos humanos, la estructura física, para perfeccionar la gestión de la justicia; y la moralidad de los administradores de justicia.

(Herrera, 2013) expresa que las autoridades judiciales no son únicamente gestores del Derecho, sino que también pueden instaurar nuevos modelos, a través de otras técnicas de unificación judicial, pero, incluso cuando utilizan el Derecho en una función de principio y no normativa, lo adaptan al requerimiento de las demandas sociales. Existe una línea de desacuerdo entre el entorno y los preceptos y tiene que acondicionar éstas a las nuevas demandas de aquéllas, en una actividad ciertamente creativa. En esa medida, para el juez, el Derecho no se agota en las normas, para ello debe acudir a los materiales que están a su alcance para transmitir justicia

En este sentido (De Belaunde, 2006) expresa que la administración de justicia en la actualidad es un tema de prioridad para el gobierno, en virtud de que nuestra Autoridad Judicial es percibido por la ciudadanía como una organización putrefacta, donde no forja confianza más aun en tópicos laborales debemos agregar que, al no otorgar el sistema judicial peruano garantías de predictibilidad y transparencia en los procesos judiciales, esta situación puede afectar al querellante.

(Rubio, 2012) Para que la Autoridad Judicial fuera un genuino poder político del Estado debería contar con unos órganos de liderazgo político que no se combinaran con los órganos de función propia, debiendo sostener su competitividad en entidades técnicas de arbitraje de conflictos.

En nuestro país la administración de justicia no está orientada a una autentica justicia ya que no se resuelve de manera idónea los procesos judiciales.

Sin embargo, consideramos que alguien dentro del Poder Judicial, que no es quien resuelve los conflictos con técnica-jurídica, debe tener la función de pensar en la pacificación de la sociedad y en la relación entre dicha pacificación y la técnica la carga laboral en los juzgados laborales es muy alta y la jurisdicción de la ciudad de Huaraz no es ajena

Es por tal motivo, que la administración de justicia en Huaraz, como en cualquier otro país del mundo, tiene una serie de deficiencias que radican en problemas de infraestructura, composición y la poca capacitación o preparación de los administradores de justicia.

La administración de justicia, pese a tener el apoyo económico los logros conseguidos en los últimos años, se ve como una organización apoplética, que no se ha modernizado de acuerdo a los avances tecnológicos y que no calado en la sociedad. Los progresos alcanzados no han calado lo suficiente entre los ciudadanos, que continúan pensando que la justicia avanza a un ritmo más lento que otros ámbitos de las administraciones públicas y demandan un servicio que optimice la inversión pública en justicia y a la vez sea impecable, eficaz y transparente, tratando así de construir un panorama más amplio respecto del nuevo sistema de justicia.

No obstante, la celeridad de la nueva norma procesal de trabajo N.º 29497, ha generado un gran avance en aspectos laborales. Los beneficios sociales corresponden puntualmente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que son de acatamiento obligatorio y que van más allá de las remuneraciones periódicas que reciben por su trabajo.

La indagación se desarrolló con un expediente relacionado a los beneficios sociales, que consistió en el análisis de un fallo en primera instancia; en este documento se declaró fundado en parte; y al haber apelado la parte accionante, así como la parte demandada, se elevó a la instancia predominante como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia en la Sala Laboral Permanente.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial en la Vía Ordinaria Laboral que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el 28 de diciembre de 2016, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 20 de abril de 2017, transcurrió aproximadamente un año y tres meses.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Áncash - Perú. 2020? Como objetivo general de la investigación tenemos:

Determinar las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Áncash - Perú. 2020.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general se trazó los siguientes objetivos específicos:

1. Indicar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
2. Determinar 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.

Justificación de la investigación.

El análisis para identificar las características de cumplimiento de forma sobre el pago de beneficios sociales, con la realización de la nueva Ley del trabajo los requisitos de la causa se acortan, esto motivara al estudiante a conocer de cerca las diferentes etapas del proceso. Como parte de la formación profesional el futuro abogado tiene que conocer las etapas del proceso de investigación e inmiscuirse en el conocimiento pleno de los expedientes judiciales, lo llevara al fortalecimiento de su capacidad lógica e interpretativa. La universidad tiene un conjunto de líneas de investigación, una de ellas es conocer y caracterizar la investigación, y concernir como es el procedimiento de la Administración Pública

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

(Anticono, 2017) expresa en sus teorías que los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y alta respectivamente; mientras que la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta, mediana y alta respectivamente.

(SARZO, 2012) en su investigación expresa que la labor legislativa en torno a los beneficios sociales puede conducir a desarrollar el contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente o a establecer contenidos legales en este derecho.

(Paredes & Mamani, 2017) señala que los beneficios sociales legales, son los beneficios remunerativos y no remunerativos, entre ellos están la asignación familiar, vacaciones, descanso semanal, feriados, sobretasa nocturna, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y el seguro vida ley.

(Quispe, 2017), expresa en sus conclusiones “El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que nuestros textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente

(c) las repercusiones que generara la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales”.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 La Nueva Ley procesal del Trabajo**

La Ley N.º 29497 entro en vigencia el 15 de julio de 2010, trayendo consigo cambios importantes, actuales y vigentes reclamados por la sociedad, a efectos de que se pueda ejercer una justicia rápida y oportuna, a tono con los principios que lo sustentan. Siendo así, esta nueva Ley se inserta como una norma, cuya exigencia máxima es la de asegurar la protección efectiva de todas las situaciones jurídicas nacidas en el ámbito de una relación laboral.

De esta manera, es posible afirmar que la nueva ley busca dar una efectiva protección a los derechos laborales, por lo que las reglas que ella contiene buscan maximizar la protección de cada una de las garantías del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en el ámbito concreto de la solución de las controversias laborales. (Landa Arroyo, 2017)

Teniendo en cuenta que esta nueva normativa laboral busca la simplicidad del proceso y la solución efectiva de las controversias laborales, es que se debe prestar atención a los principios que sustentan su regulación y en consecuencia sus fines.

#### **2.2.1. Principios rectores de la Nueva Ley Procesal del Trabajo**

- a.** La oralidad constituye uno de los pilares fundamentales en los que reposa la reforma del proceso laboral peruano, característica que precisamente permite que se lleve adelante un proceso célere, desprovisto de formalidades, transparente y con garantía de los derechos fundamentales.

Para (Peña, 2011), la oralidad es aquel principio que permite a las partes como a los abogados, la realización de exposiciones, peticiones y argumentos de manera oral, las mismas que deben de ser resueltas por el juez del mismo modo. Cabe señalar, que además este principio permite que el Juez tenga contacto con las partes, permitiendo conocer más a fondo los hechos, necesidades y pretensiones reales de las partes, más allá de lo que se pueda percibir de lo que da a conocer el abogado en los diferentes actos procesales.

Por lo que, el artículo 12 de la NLPT (Nizama, 2017) establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones

orales de las partes y sus abogados prevalezcan sobre las escritas “sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia”, tal como indica la norma que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones”.

Para (Arévalo, 2011) la inmediación, implica que todas las audiencias serán efectuadas por las partes ante un juez, quien deberá seguirlas y dirigirlas sin poder delegar sus facultades. Estando así, no sólo frente a un principio que permite proximidad entre las partes, sino que además resalta el rol del Juez de director del proceso.

- b.** Principio de concentración, son los actos procesales que, en un número reducido de audiencias, también busca la celeridad en el proceso sin dejar de lado la protección a los derechos de las partes, por el contrario, este tiene como fin último que el Juez pueda llegar a conocer de una manera más óptima los hechos, las pruebas, fundamentos y demás involucrados en el proceso, unificando todos estos actos y elevando el nivel de certeza de su decisión judicial.

Sin embargo, es de importancia recalcar que para que este principio se cumpla, es menester que el Juez cuente con suficientes poderes para ejercer su autonomía de modo que las partes no pretendan cometer abusos o utilizar artimañas que dilaten el proceso o distraigan la atención del Juez (Ramos, 2017) Asimismo, es oportuno referirnos al principio de concentración, siendo este otro principio rector de la ley en mención, el cual es de mucha importancia en el proceso laboral. Este principio consiste en la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias, con el fin de no dejar escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes (Salomon & Blanco, 2012)

- c.** Principio de inmediación

Este principio permite al Juez conocer las partes y oírlos lo que va permitir que el Juez conozca la causa con mayor exactitud de los hechos litigiosos que están sometidos a una decisión, así como de la etapa de argumentación de los litigantes y permitirá la Juez a tomar la decisión más adecuada. (Arévalo, 2011).

(Romero, 2012) señala que por este principio el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso.

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

Lo que busca este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible, lo que se busca es valor la justicia. (Romero, 2012)

(Gamarra L. , 2005) sostiene que la celeridad es uno de los principios básicos del derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios brevedad de los plazos etc.

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

Tiene como objetivo el ahorro del tiempo, gastos y esfuerzo, considerado como fundamental para que el proceso se desarrolle normalmente.

#### **f. Principio de Veracidad o Primacía de la realidad**

“De acuerdo a este principio de veracidad , el juez debe de buscar la verdad de los hechos entre los que manifiestan las partes que es su versión de los mismos, información que no siempre es veraz, sea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho ; o sea porque una de las partes pretende inducir a error al juez con información falsa o distorsionada” (Arévalo, 2011, pág. 13)

#### **2.2.2 El rol del Juez Laboral**

La administración de justicia es parte fundamental del sistema jurídico, debido a que, a través de esta, se busca solucionar conflictos que cuenten con relevancia jurídica, ello mediante la interpretación de la norma y la aplicación de la misma según los criterios y pautas que brotan del mismo sistema jurídico. Por ello, resulta indispensable la existencia de una fórmula hetero compositiva en la que un tercero autorizado, imparcial y legitimado sea el que conozca las controversias existentes entre dos o más personas y resuelva dicho conflicto.

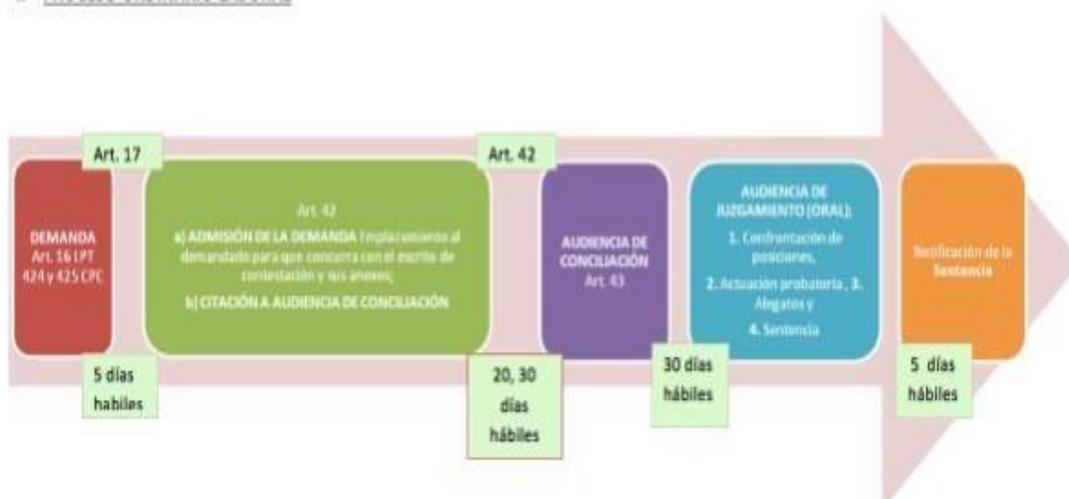
Siendo así, el órgano jurisdiccional es una institución del Estado que cumple una función pública, con la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, también cumple una función de fuente generadora de derecho de jurisprudencia y de aceptar la naturaleza que posee la sentencia de creadora de normas, con los específicos efectos en lo referido a cosa juzgada (AMAG, 2017)

### 2.2.3 El Proceso Ordinario laboral

Actualmente, la norma vigente -Ley N° 29497- considera en su nuevo esquema de proceso laboral diferentes formas de tramitación de los mismos: proceso ordinario, proceso abreviado, proceso impugnativo de laudos arbitrales, proceso cautelar, proceso de ejecución, proceso contencioso administrativo y los procesos contenciosos. Siendo importante para fines de la presente investigación, avocarnos al proceso ordinario laboral (Arévalo, 2011)

El juicio o proceso ordinario, en palabras de (Cabenellas, 1997), es el que se substancia con mayores garantías para las partes, aquel proceso en donde las pruebas pueden ser más complejas y las alegaciones más extensas, por el mayor lapso de tiempo que se otorga a las diversas actuaciones en él, gracias a la concentración de los actos procesales. Siendo que, en nuestro ordenamiento jurídico, la estructura del proceso ordinario laboral se presenta así:

## I. PROCESO ORDINARIO LABORAL



Como se aprecia en el gráfico, la novedad de este tipo de proceso es la reducción de la emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en la que el Juez admite la demanda, se debe citar a la audiencia de conciliación, ordenándose también al demandado acudir a dicha audiencia con su escrito de contestación (Arévalo, 2011). Esta prerrogativa contemplada en la nueva ley significa la observación del Principio de Celeridad, debido a que normativamente el legislador intenta mediante la unidad de los actos procesales que el proceso judicial no se dilate, y se obtenga una justicia pronta dentro de un plazo razonable. Cabe señalar, que en el proceso ordinario laboral se desarrollan dos audiencias de gran importancia:

### 2.2.4 Audiencia de Conciliación:

La conciliación constituye una actividad dirigida a procurar el entendimiento entre las partes, dejando de lado el ánimo conflictivo que presentan las partes una vez dado el conflicto. Es realizada ante un tercero –conciliador-, que en un proceso judicial puede ser el Juez del proceso.

En esta Audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha

audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en materia laboral. Asimismo, la conciliación en la NLPT es considerada como una forma especial de conclusión del proceso, una propuesta a la cual ha llegado el legislador para intentar resolver el conflicto laboral, con preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre la base de que justicia que tarda no es justicia<sup>49</sup>. Sin embargo, es importante resguardar los derechos del trabajador, por lo cual el Juez tiene un rol también protector y controlador de los posibles acuerdos a los que pretenden llegar las partes, para que dichos derechos no se vean disminuidos ante la necesidad de una solución rápida al conflicto.

Cabe resaltar, que el acuerdo conciliatorio judicial puede ser parcial o total, es decir en el caso de darse un acuerdo parcial, y no haberse solucionado de manera total el conflicto, el juez precisará las pretensiones que son materia del juicio y se programará la audiencia de juzgamiento para poder debatir acerca del extremo no fue conciliado. Es preciso señalar que el fracaso de la audiencia conciliatoria podría darse, en mi opinión, por dos motivos: 1) Porque ante el intento del Juez de lograr una negociación no se pudo llegar a un acuerdo que sea beneficioso para las partes, 2) Porque los derechos discutidos están fuera de la esfera conciliatoria, ya que versan sobre derechos irrenunciables y por ende indisponibles, siendo imposible llegar a un acuerdo que pueda ser aceptado por el juzgador.

#### 2.2.5 Audiencia de Juzgamiento:

El proceso ordinario laboral, no solo comprende la audiencia de conciliación, sino también la audiencia de juzgamiento. Siendo que, si mediante la conciliación se soluciona el conflicto, no habrá necesidad de llegar a instalar la segunda audiencia, ni siquiera de programarla, caso contrario de no haberse llegado a conciliar o en su defecto hacerlo parcialmente, las partes deberán acudir a la audiencia de juzgamiento.

El artículo 44° de la NLPT, señala que la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y que concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En este enunciado claramente se ve efectivizado el principio de concentración con el único fin de alcanzar la celeridad procesal. (Romero, 2012).

#### 2.2.6 Etapa de Confrontación de Posiciones

Esta etapa es aquella en donde el Juez brinda la oportunidad a las partes de oralizar sus posturas, siendo así, esta etapa inicia con la breve exposición de las pretensiones de la parte demandante y sus fundamentos jurídicos, dando paso a que la parte demandada exponga los hechos contradictorios a la demanda. (Arévalo, 2011)

#### 2.2.7 Etapa de actuación probatoria

El Juez en esta etapa se avoca a los medios probatorios presentados por las partes, señalando los hechos que no necesitan de sustento probatorio y que por ende se encuentran admitidos por ser notorios, asimismo, el Juez hará de conocimiento a las partes los medios probatorios que serán dejados de lado por estar destinados a probar hechos impertinentes o irrelevantes para la solución del caso<sup>51</sup>. De igual manera, se dan a conocer las pruebas admitidas respecto de los hechos principales del proceso, para que posteriormente las partes puedan cuestionarlas con otras pruebas que puedan ser aceptadas en dicha etapa, culminando con los alegatos de las partes del proceso, para pasar a la emisión del fallo judicial. (Gómez, 2014)

#### 2.2.8 La regulación de la Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

A través de la NLPT, el legislador ha regulado todos los aspectos referentes al proceso laboral, generando una estructura a seguir por los Administradores de Justicia ante la solicitud de tutela jurisdiccional efectiva de los ciudadanos. Y siendo, que el objeto del proceso laboral es la pretensión procesal, que no es otra que la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a determinada persona y distinta del autor de la declaración<sup>52</sup>, la NLPT busca también la solución de lo pretendido, y visto de modo general, la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los Jueces.

Siguiendo dicho razonamiento, con la NLPT, no sólo se ha promulgado una nueva normal procesal, sino que se ha cambiado la visión que se debe tener del proceso, que ahora va en busca de una tutela rápida de los conflictos laborales, no sólo bastando llegar a solucionar correctamente el conflicto, sino que además este debe solucionarse de manera pronta. Siendo así, actualmente estamos frente a un proceso efectivo y dirigido a facilitar que la normal se haga efectiva, buscando se vuelva tan eficaz que actúe como un desincentivo al incumplimiento, de tal forma que evite el incumplimiento o lleve a una conciliación en su etapa inicial.

Por lo mismo, la ley N° 29497 como mecanismo para alcanzar una pronta solución del conflicto, ha regulado una audiencia especial para lograr una conciliación judicial que les permita a las partes solucionar su conflicto sin entrar propiamente en Litis.

Para (Ávalos, 2017), la conciliación judicial es aquella que se lleva a cabo durante un proceso judicial, y se instaura como una etapa del proceso. Siendo este un proceso obligatorio y bajo dirección del Juez, se intercambiarán puntos de vista acerca de sus pretensiones, llegando a acuerdos que logren la solución del conflicto.

En el Perú, la conciliación judicial es regulada por la NLPT, siendo esta posible en todos los procesos, sin embargo, abordaremos especial interés en la conciliación judicial regulada dentro del proceso ordinario laboral, debido a que a diferencia de las demás posee una etapa obligatoria dentro del proceso e independiente a otras actuaciones.

La audiencia de conciliación a la que se someten las partes dentro del proceso ordinario laboral está orientada a que las partes interactúen y puedan llegar a solucionar su controversia de manera pronta, sin tener que entrar a la etapa de juzgamiento. Es en esta conciliación que el Juez es el tercero llamado a acercar a las partes y lograr que estas negocien, permitiendo que se llegue a una tutela jurisdiccional efectiva, siempre que se respeten los derechos laborales.

La NLPT establece dos tipos de supuestos en los que la conciliación judicial puede extinguir el proceso: la Conciliación Judicial Intraproceso y la Conciliación Judicial como Etapa del Proceso.

**a. La Conciliación Judicial Intraproceso.**

En este caso claramente no se hace referencia a la Conciliación Judicial como etapa del proceso, sino como el acto que puede ocurrir en cualquier momento dentro del

proceso laboral hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada, conforme lo señala el Artículo 30° de la Ley N° 29497. Tal es la voluntad del legislador de dar fin al conflicto laboral, que es posible que el Juez solicite una audiencia de conciliación incluso cuando ya se ha pasado por una sin éxito, por lo que, dados los efectos del principio de inmediatez respecto del Juez con las partes, este puede avizorar que las partes tienen la disposición necesaria para llegar a un acuerdo conciliatorio.

Cabe resaltar, que, si bien la conciliación permite negociar a las partes con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio y es muy fomentada por la ley en estudio, esta tiene una limitación. La norma señala que para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, tomándose en cuenta tres criterios: a) Que el acuerdo verse sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, verificando que no afecte derechos indisponibles, b) debe ser adoptado por el titular del derecho, y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios de la demandante (Chavesta, 2013, pág. 45).

Cuando se hace referencia al primer criterio que el Juez debe tener para aprobar la conciliación, se alude a los derechos que surgen tanto de normas de derecho necesario absoluto como de las normas de derecho necesario relativo<sup>5</sup>. Las primeras entendidas como aquellas en las que los derechos irrenunciables surgen de disposiciones que excluyen por completo la presencia de la autonomía privada y que no permiten actuar en ninguna dirección por resguardar intereses generales, por ejemplo todos los derechos constitucionales; y las últimas, hacen referencia a aquellas normas mínimas que establecen mínimos a la autonomía privada, debajo de las cuales no se puede pactar, pero sí por encima de ellos, por ejemplo firmar un contrato de trabajo con una remuneración por encima del mínimo vital.

Lo cierto es que la aplicación de este criterio en la Conciliación Judicial como Etapa del Proceso, no genera mayor perjuicio, por el contrario brinda la oportunidad de concluir el proceso de manera rápida en casos puntuales; sin embargo, en el caso de la Conciliación Judicial como etapa del proceso –el cual es materia próxima de explicación- su aplicación sí es cuestionable, dado que cierra las puertas a la posibilidad de una conclusión del proceso ordinario en menos tiempo, no por llegar a una conciliación, sino desde el punto de vista de que se debe evitar en casos concretos actos procesales innecesarios en resguardo del derecho a tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso.

#### **b. La Conciliación Judicial como Etapa del Proceso.**

En este caso nos encontramos frente a la Conciliación como etapa obligatoria del proceso laboral, que de ninguna manera podemos rechazar totalmente, debido a que el legislador ha intentado prever ciertas circunstancias que favorecen a las partes del proceso, partes que pueden y quieren concluir su proceso de manera anticipada.

Por ello, el legislador ha creído conveniente estructurar a la etapa de conciliación en primer término, es decir, el llamamiento al intento conciliatorio es anterior a la contestación de la demanda y al saneamiento del proceso, ubicándolo estratégicamente en etapa inicial y anterior al conflicto en sí mismo, debiendo entender que el razonamiento del juzgador ha sido en el afán de que las partes puedan tener mayor libertad para el planteamiento de soluciones a la Litis, y evitar que se generen esos estados de discordia que se desprenden de todo conflicto

Es aquí donde el Juez adopta la función de conciliador, y cumpliendo dicho rol debe procurar alcanzar su finalidad, la cual es lograr la conciliación, ayudando a las partes a dejar de lado sus ánimos negativos, identificando los intereses reales y legítimos de las partes y, de esa forma, en una atmósfera en la que el diálogo y la comunicación primen, elaborar una fórmula que se aporte como un consejo útil y prudente para las partes (Díaz, 2015, pág. 57)

Sin embargo, como ya se hacía mención anteriormente, el hecho de que las partes puedan negociar y llegar a un acuerdo conciliatorio no es irrestricto, debido a que en la audiencia de conciliación el conciliador deberá ofrecer fórmulas de solución de conflictos, siempre tomando en cuenta los distintos principios que inspiran al Derecho del Trabajo, sobre todo al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, puesto que su inobservancia puede derivar no sólo en un grave perjuicio sobre los derechos del trabajador, sino también una infracción al Artículo 26° inciso 2 de la Constitución, convirtiendo el acta de conciliación en inválida.

## **2.2.10 Postulación del proceso**

### **2.2.10.1. Concepto de demanda.**

La demanda es el documento formal por la cual el actor o demandante, en ejercicio de su derecho a la acción jurisdiccional, expone su pretensión al juez pidiendo una sentencia favorable a su interés. (Romero, 2012)

Para (Chanamé, 2016) en el sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial; en sentido estricto la demanda es aquel escrito que cumple con las formalidades de ley para iniciar un proceso en materia civil y, requerir una resolución judicial sobre las peticiones formuladas ante el juez o Magistrado competente, constituyendo el primer acto que inicia la resolución procesal.

### 2.2.10.2 Requisitos de la demanda.

Están establecidos en el artículo 16° NLPT, esta se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil con las siguientes precisiones:

- a. Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b. No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. (Arévalo, 2011)

(Romero, 2012) menciona que el Código Procesal Civil, en su artículo 424°, dispone que la demanda se presente por escrito y contendrá:

1. La designación del juez ante quien se interpone.
2. Nombre datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante
3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado.
4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado
5. El petitorio
6. Los hechos en que se funde el petitorio.
7. La fundamentación jurídica del petitorio
8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.
10. Los medios probatorios.
11. La firma del demandante o de sus representantes o de su apoderado y la del abogado.

### 2.2.10.3 Admisión de la Demanda.

La admisión de una demanda es la acción y efecto de dar entrada, por parte de un Juez, a una pretensión o petición en razón de su procedencia formal o sustancial, para que una demanda sea admitida y siga su trámite, debe cumplir con los requisitos formales que señala la ley, el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y archivo del expediente. (Romero, 2012)

#### 2.2.10.4 Requisitos de la contestación de la demanda.

(Arévalo, 2011) señala que es el acto jurídico procesal por medio del cual, quien ha sido demandado hace uso de su derecho de defensa contra las pretensiones que se dirigen, debiendo precisarse que por ser la contestación un derecho, el emplazado puede o no ejercerlo.

#### 2.2.11. La actividad probatoria

(Chiovenda, 2008) expresa que probar significa crear en convencimiento del juez con respecto a la existencia o no existencia de hechos de importancia en el proceso.

Para (Romero, 2012) probar significa demostrar la certeza de un hecho o la verdad de las proposiciones que hacen las partes litigantes en un proceso. Se trata, pues, de verificar la exactitud o error de una proposición. Cuando la ley procesal se refiere a la actividad probatoria, se trata del conjunto de actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la certeza o falsedad de las manifestaciones formuladas por los mismos.

(Arévalo, 2011) explica sobre lo siguiente:

La prueba como medio se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen demostrar los hechos que afirman en juicio; la prueba como actividad, se refiere a la actuación de las partes del proceso, para ofrecer y producir los elementos de prueba al interior al mismo; la prueba como resultado se refiere al efecto que produce en la decisión del juez la prueba actuada.

## **2.2.11 La Prueba**

### 2.1.11.1 Concepto

La prueba según (Chanamé, 2016) se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos adecuadamente actuados que se asegure la producción y conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de modo adecuado y con la motivación debida con el fin de darle un mérito probatorio que tenga en la sentencia.

### 2.2.11.2. Prueba de oficio

Está relacionado a que el juez podrá ordenar la práctica de alguna prueba adicional, para ello dispone los mecanismos necesarios y en un plazo perentorio (Romero, 2012)

### 2.2.11.3 Carga de la prueba

Es una de las obligaciones impuestas a uno o ambos de litigantes, para que puedan acreditar los hechos enunciados en la denuncia. (Romero, 2012)

### 2.2.11.4 Clases de medios probatorios

Según (Romero, 2012), „la Ley señala que se refiere a la declaración de parte, declaración de testigos, exhibición de planillas y pericia, así como a otros elementos descritos en la inspección judicial, existiendo una referencia entre los hechos objeto de probanza y los medios probatorios que se ofrecen“ (p.199)

## **2.2.12 La Sentencia**

### 2.2.12.1 Concepto

(Sagastegui, 2010) define como el documento más significativo que emite el Juez, es el documento que pone fin con el debate de las partes, condenando o absolviendo al demandado.

De igual modo Fábrega ( citado por Arévalo, 2011) sostiene:

„ La sentencia es un acto del Juez emitido en el proceso. Una vez surtidos los trámites correspondientes. Mediante el cual se decide la pretension. Tal denominación, por su disposicion legal, se hace extensiva a la resolcuión que decide los recursos extraordinarios““(p.196)

(Bejar, 2018) expresa: „ La sentencia es el acto jurídico procesal a través del cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del deber de acción y del derecho de contradicción, ejerciendo su poder jurisdiccional para resolver las pretensiones del titular de la acción, que debe realizarse con la debida fundamentación y la motivación corresondiente, explicando con claridad la aplicación de la norma legal““( p. 111)

Asi mismo (Romero, 2012) sostiene: „ La NLPT, en relación al contenido de la sentencia, establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisisón. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundmaentar la sentencia en derecho( artículo 31º)” (p. 232)

#### 2.2.12.2 Clasificacion de las sentencias

(Arévalo, 2011) sostiene: que las entencias son de tipo :

- a. Declarativas establece la declaracion del juez respecto a una duda planteada durante la cuasa
- b. Constitutivas: es el estado de la situacion jurídica que no existia al inicio.
- c. De condena : es el mandato frente a una obligacion incumplida.

#### 2.2.12.3 Estructura de la sentencia

(Arévalo, 2011) expresa que de acuerdo con la acotacion estipulado en elCodigo Pocesal Civil la sentencia debe de incluir la introduccion : donde se senala los datos basicos, como numero de expediente, datos de identificacion de las partes, lugar y

fecha; la parte expositiva consiste en una síntesis de la demanda y su contestación para por examinar la sentencia; parte considerativa basado principalmente en los hechos y el derecho para motivar su fallo; la parte resolutoria, es el pronunciamiento final luego de un análisis de lo planteado por las partes

#### 2.2.12.4 Principio de Motivación de las resoluciones judiciales

Peña Cabrera citado por (Arévalo, 2011), expresa que en el marco del Estado Constitucional de Derecho de la debida motivación de las resoluciones judiciales, contempladas en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución política del Perú explica que primero debe de existir un control de la actividad jurisdiccional a fin de velar por la correcta aplicación de las normas sustantivas, y así como el control de la argumentación.

(Bejar, 2018) expresa la necesidad de que las resoluciones sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo un derecho constitucional de los justiciables.

(Gonzales, 2015) señala las siguientes razones:

- La motivación exige referirse a la Ley de la cual se hace aplicación, impidiendo que la decisión se funde en el arbitrio judicial, originador de la inseguridad jurídica de los ciudadanos
- La motivación favorece una mayor perfección en el proceso interno de elaboración de la resolución
- La motivación facilita la labor del órgano jurisdiccional revisor de la resolución.

#### 2.2.12.5 Facultad ultra petita y extra petita

Cuando el magistrado puede determinar sumas mayores a las demandadas, en base al artículo N° 31 de la NLPT, que contempla esta posibilidad, ya que el juez se aparta de las peticiones formuladas por las partes, concediendo cosas distintas (Arévalo, 2011).

### **2.2.13 Principios relevantes**

#### **2.2.13.1 Principio de congruencia procesal**

(Hurtado, 2014) explica “ forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, buscando que las resoluciones sean coherentes y lógicas”(p.236)

(Bejar, 2018) expresa „que el principio de congruencia esta dirigido a delimitar las facultades resolutorias del organo jurisdiccional, por el imperio del cual debe de existir identidad entre lo resuelto y lo controvertido oportunamente por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al organo jurisdiccional por el ordenamiento jurídico” ( p. 138)

### **2.2.14 Medios Impugnatorios.**

Todas las resoluciones no pueden ser necesariamente del agrado de las partes en litigio, circunstancias que crearan la utilización de los medios o remedios impugnatorios llamados a rectificar o modificar parcial o totalmente la resolución judicial ya dictada, siempre que el recurso se interponga con las finalidades y en el término procesal que la norma, para cada caso, ha reservado.

#### **2.2.14.1 Concepto**

(Monroy, 2015) expresa que es „ el instrumento que la ley concede a las partes o terceros legitimados para que soliciten al juez, el mismo u otro de jerarquía superior, realizar nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque total o parcialmente „ (p.21)

(Gomez, 2014) expresa lo siguiente:

En líneas generales, los medios impugnatorios se plantean para que el juez enmiende sus propias resoluciones( reposición) o los jueces superiores modifiquen, la esencia de lo sentenciado o anulen lo discernido jurisdiccionalmente por el Juez a quo por hallarse inmersos en su dictado, errores de forma que por haber incidido en el resultado , su equivocada valoración ha permitido tal desavenencia (apelación) ; o para que la suprema jurisdicción armonice los fallos ( apelación o de recursos extraordinario de casación) (p.443)

2.2.14.2 Medios Impugnatorios previstos en nuestro ordenamiento procesal.

Se tiene los siguientes medios impugnatorios (Gomez, 2014):

1. La reposición
2. Apelación
3. Recurso extraordinario de casación

2.2.14.3 La reposición.

(Gonzales N. , 2014) señala que el recurso de reposición procede únicamente contra la resolución de simple o mero trámite, cause o no agravio irreparable, con el objeto de que el juez o la sala que haya dictado, la revoque. El recurso de reposición tiene su justificación en los principios de economía y celeridad procesales

(Chanamé, 2016) „ medio que sirve para impugnar los derechos o resoluciones de mera tramitación, que impulsan el proceso, con la finalidad de que el mismo ente jurisdiccional que lo emitió revoque o modifique, subsanando el error „ (p.650)

A decir de (Romero, 2012) este recurso tiene como finalidad, la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que ha dictado, este recurso es aplicable solo contra los decretos.

2.2.14.4 Apelación

De igual manera (Gomez, 2014) expresa que la „apelación es un recurso fundamental que la parte o partes del proceso dirigen contra los autos o sentencias dictados por un juzgador a fin de que el superior las revise y una vez evacuada esta función

jurisdiccional conforme, complete, modifique, revoque o anule la resolución recurrida en grado” (p.478)

De igual manera (Gonzales N. , 2014) expresa que constituye en un verdadero recurso, todo vez que se trata de fiscalizar la actividad del órgano jurisdiccional por otro de grado superior , pues, mediante la apelación la resolución judicial que causa agravio se somete a un nuevo examen, por un órgano colegiado o por el juez de primera instancia que oficia de segunda instancia , el asunto decidido ya en primera instancia, cuando el recurrente estima que la resolución, en ella dictada le causa un agravio o perjuicio por no haber estimado en absoluto o en parte las pretensiones que en tal instancia hubiese formulado; es decir, lo que quiere explicar es, que se trata de un medio de impugnación que tiene la parte para atacar las resoluciones judiciales, con el objeto de que el superior revoque total o parcialmente, por haber incurrido el juez de primera instancia en un error de juzgamiento, causado por aplicar una ley inaplicable, o en no aplicar una ley aplicable.

#### 2.2.14.5 Clases de Apelación.

Concurren las sucesivas clases de apelación (Gomez, 2014):

1. Apelación con efecto suspensivo está relacionada contra las sentencias y autos, que, al ser interpuestas, queda suspendida la jurisdicción del juzgador.
2. Apelación sin efecto suspensivo, conocido como efecto devolutivo el juzgador no pierde su jurisdicción pese a estar debidamente substanciado.
3. Apelación con efecto diferido el Juez se reserva el trámite de la apelación sin efecto suspensivo para que, conjuntamente con la sentencia, sea resuelto siempre que conocida con la interposición de la apelación de la misma o de otra resolución que haya puesto termino al proceso.

#### 2.2.15.6 Recurso de Casación

(Carrión, 1977) “es un remedio procesal extraordinario que procede contra las resoluciones judiciales definitivas (en el sentido de que pone término al litigio), con el objeto de anularlas, de dejarlas sin efecto por haber sido dictadas con infracción al derecho positivo o a la doctrina jurisdiccional establecida (como prevé la legislación

peruana), restableciendo la vigencia del derecho actividad que es competencia de los organismos de la más alta jerarquía judicial” (p.460).

(Romero, 2012) establece que el recurso de casación es el que se interpone ante la Corte Suprema de la República contra los fallos definitivos en los casos que se consideran que se han infringido leyes o doctrina admitida por la jurisprudencia, o incumplido reglas de procedimiento.

#### 2.2.15.7 La reposición.

Según (Bravo, 1997) „ es un medio impugnativo cuya finalidad es que el mismo órgano que emitió una providencia procesal, la revoque y modifique conforme a ley”. prosigue diciendo que la reposición es un recurso procesal a través del cual una de las partes , inmersa en la contienda que se considere agraviada por la emisión de una providencia jurisdiccional recurre al mismo órgano a fin de que revoque conforme a ley.

#### 2.2.15.8 La Queja

Es aquel que se interpone ante el tribunal de alzada y tiene por objeto que este revise y revoque la decisión del juez o tribunal inferior, que denegó la apelación o la casación, y lo declare, admisible y disponga sustanciarlos. (Romero, 2012).

Sabemos que los medios de impugnación son los remedios y los recursos, estos son los ordinarios y extraordinarios. Entre los primeros tenemos: la reposición, apelación y queja y el extraordinario la casación.

### **2.2.16. Fuentes del derecho del trabajo**

#### 2.2.16.1. Constitución Política.

(Rioja, 2018) es la primera norma jurídica de un país o aquella que está por encima de aquella estructura piramidal normativa, ello concuerda con lo regulado en el artículo 51° de la Constitución la misma que declara” La Constitución prevale sobre la norma legal; la ley; sobre las normas de inferior jerarquía y así sucesivamente ...” (p.16)

#### 2.2.16.2. Las leyes

En el sentido amplio, equivale a la norma jurídica, ya derivé de los órganos del estado, de las costumbres o de cualquier otra fuente a la que el ordenamiento jurídico atribuya poder de dictar o crear normas (Chanamé, 2016)

La Ley es una norma jurídica escrita de carácter general y obligatorio, siguiendo el procedimiento establecido por la constitución, siendo esta dictada por el poder legislativo. (Arévalo, 2011)

#### 2.2.16.3 Pleno jurisdiccionales

(Poder Judicial, 2008) los plenos jurisdiccionales constituyen reuniones de Magistrados de la misma especialidad, de una, algunas o todas las Cortes Superiores de Justicia del país, orientadas a analizar situaciones problemáticas relacionada al ejercicio de la función jurisdiccional; con la finalidad que mediante su debate y posteriores conclusiones se determine el criterio más apropiado para cada caso concreto.

#### 2.2.16.4 Acuerdos plenarios.

Son pactos de los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República, es cuando toman laudos en abstracto sobre determinada cuestión jurídica, los cuales se materializan en una resolución válida para cualquier proceso y que tiene un efecto similar a una ley. (Auris, Arévalo, & Toledo, 2018)

#### 2.2.16.5 El precedente judicial

De igual manera (Auris, Arévalo, & Toledo, 2018) explica „ es una decisión judicial expedida por el órgano jurisdiccional competente para ello según la ley, que, al resolver un caso concreto, establece criterios jurídicos generales válidos, para la solución de ese y otros conflictos similares, convirtiéndose en fuente de derecho a seguir por los jueces al resolver casos semejantes que se presenten en el futuro. El precedente judicial tiene carácter vinculante de tipo vertical; es decir, que lo resuelto por el pleno casatorio a partir de la sentencia de un caso concreto, resulta de aplicación obligatoria desde la Corte Suprema hacia las cortes y juzgados inferiores“ (p.11).

#### 2.2.16.6 El precedente constitucional.

Sobre el concepto del antecedente constitucional , el Tribunal Constitucional nos señala lo subsiguiente (Auris, Arévalo, & Toledo, 2018) : „es aquella estructura jurídica expuesta en un evento particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide instituir como regla general y, que, por ende, devine en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga“ (p.13).

#### **2.2.17 Doctrina.**

„La doctrina está constituida por los estudios y opiniones emitidas por los especialistas en el derecho procesal del trabajo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas adjetivas laborales“ (Arévalo, 2011)

Conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas juristas que tratan de dar explicación, sentido a las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales. (Chaname, 2016)

#### **2.2.18 El contrato de trabajo**

(Caldera, 2017) expresa que el contrato de trabajo es aquel „mediante el cual un trabajador se obliga a prestar servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración“ (p.228)

(Blancas, 2016) considera que „tres son los elementos constitutivos de la relación laboral o del contrato de trabajo, que la doctrina, la legislación y la jurisprudencia admiten pacíficamente a saber, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación o dependencia. (p. 229)

(Ávalos, 2017) expresa que „toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicio; es la obligación que tiene el trabajador de ponerse a disposición del empleador su propia actividad de carácter personalísimo (ii) subordinación; vínculo de sujeción existente en una relación laboral (iii) remuneración; retribución por el trabajo desarrollado „

(Toyama,J. Vinatea.L, 2015) explica que el contrato es un acuerdo de voluntades 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, quien en virtud de un vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

#### 2.2.18.1 Clases de contratos laborales.

(Toyama J. , 2012) expresa que los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo i) contratos a tiempo indeterminado ii) contratos sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (llamados usualmente „contratos temporales“ y iii) contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas, llamado usualmente „part time“)

##### 1. Contrato a plazo indeterminado

(Saldaña, 2016) El contrato de trabajo se determina que la relación del vínculo laboral está basada en la diferencia de que la relación laboral del empleado a parte de su compromiso. se sujeta a las órdenes del empleador. Por ello en el Derecho del Trabajo se predispone en el tipo de contrato de tiempo indefinido, debido a que este otorga una mayor estabilidad en el trabajo, sin embargo, el empleador dará preferencia a la contratación temporal, debido a que suscita menos gastos y da la facilidad que la empresa pueda adaptarse a las exigencias del mercado. (p.45).

##### 2. Contrato a Tiempo Parcial

(Arce, 2006) En la contratación temporal puede darse en distintos conceptos, pero tal como la contratación estrictamente temporal, que se entiende que este tipo de contrato se ejecuta en los trabajos de naturaleza temporal o por las necesidades eventuales de las empresas. (p.8).

Por lo tanto en este tipo de contrato no se brinda la totalidad de derechos laborales al trabajador y estabilidad laboral, como se determina en la norma cuando es un contrato a plazo indeterminado

##### 3. Contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad.

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) en el artículo 53°, menciona que hay distintos tipos de contratos celebrados a un plazo determinado tal como:

##### 4. Contrato de naturaleza temporal

Toyama (2005). En la legislación peruana se observa una flexibilidad por parte del empleador en las relaciones jurídicas para realizar contratos de naturaleza temporal, y considerado por la doctrina como el país de Latinoamérica con mayor incentivo comprende la contratación temporal. (P.107-108).

**5. El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad**

En el artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que son contratos que tienen una duración de 03 años y se da entre el empleador y el trabajador, se celebra por el lanzamiento de un nuevo establecimiento o por el incremento en la actividad del mercado, por lo que no hay certeza de una posición laboral permanente.

**6. Contratos por necesidad de mercado**

En el artículo 58° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que son contratos que tienen una duración de 05 años y se da entre el empleador y el trabajador, tiene como fin contratar porque se da las alzas en la producción por la causa de los desequilibrios del propio mercado, debido a que el personal contratado no es basto.

**7. Contratos de reconversión empresarial.**

En el artículo 59° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su duración es de 02 años, se trata cuando hay un cambio de estructura sea administrativa o tecnológica en el mercado, en la cual se puede decir que es un periodo de adaptación.

**8. Contrato de Naturaleza Accidental Contratos ocasionales**

En el artículo 60° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su duración es de 06 meses a un año, se trata cuando un empleado contrata en razón por una necesidad que no es habitual en las actividades laborales de la empresa, y pueda contratar a varios trabajadores.

**9. Contrato de Suplencia**

En el artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su duración es cuanto, a las circunstancias, debido a que se contrata para reemplazar temporalmente a un empleado, y finaliza cuando el empleado titular vuelve al centro de labor para realizar sus actividades.

**10. Contrato de Emergencia**

En el artículo 62° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que se da este tipo de contrato por caso fortuito o fuerza mayor y su duración es conforme las circunstancias del caso de emergencia.

### **11. Contrato de obra o servicio específico**

En el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que su culminación es cuando finalice la obra o servicio, y la duración se puede prolongar conforme a la necesidad del trabajo, lo que puede darse renovaciones para el término de la obra o servicio.

### **12. Contrato Intermitentes**

En el artículo 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que se celebran por la necesidad de equilibrar actividades que son permanentes, pero no tiene un plazo establecido.

### **13. Contrato de Temporada**

En el artículo 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que solo se da este tipo de contrato en épocas del año y bajo periodos en cuanto sea la necesidad y la naturaleza de sí misma.

#### **2.2.18.2 Desnaturalización del Contrato Laboral**

Para hablar con respecto a la desnaturalización de contrato, se puede describir que anteriormente existe un contrato de trabajo y en el transcurso se llega a desnaturalizar por ciertos acontecimientos, la cual vulnera principios fundamentales del derecho del trabajo.

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) en el artículo 77 menciona que los contratos son de duración indeterminada cuando:

- a) Cuando el trabajador está laborando posteriormente del tiempo que se ha establecido en el contrato, o después de un aplazamiento, la cual supera el término permitido.
- b) El trabajador en un contrato de obra determinada o servicio específico, pero luego sigue ofreciendo sus servicios ya finalizado la obra estipulada, sin ninguna renovación contractual.
- c) El trabajador titular del puesto no se reincorpora a la fecha del término establecido y el sustituido sigue trabajando bajo ninguna modalidad contractual

#### **2.2.19 Los beneficios sociales**

(Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) expresa „son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera independiente . No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del

pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal” (p.193)

El ordenamiento jurídico prevé seis beneficios laborales durante la relación laboral (Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) que a continuación se detallan:

1. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
2. La asignación familiar
3. La bonificación por tiempo de servicios, en la actualidad se entregan a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio 1995.
4. El seguro de vida
5. La participación laboral: las utilidades
6. CTS

En este caso los beneficios sociales son otorgados a los trabajadores al facilitar sus servicios este puede encontrarse bajo un régimen privado que es el D.Leg.728 Ley de productividad y Competitividad, D.Leg.276 Ley de la carrera Administrativa, D.Leg.1057 Contrato Administrativo de Servicios y la Ley N°30057 Ley Servir cada trabajador o empleado sujeto bajo cualquiera de estos regímenes laborales gozan de ciertos beneficios sociales que le corresponde por ley en la cual debe ser otorgada lícitamente por los empleadores.

Si bien es cierto los obreros municipales como servidores en una entidad pública están sujetos en este caso bajo el D. Leg.728 Ley de productividad y Competitividad en la cual le corresponde sus beneficios o derechos laborales bajo este régimen privado, así como lo establece la Ley Orgánica N°27972, ya las autoridades municipales deben contratar a su personal adecuadamente es decir bajo el contrato que le corresponde.

Así mismo estos beneficios pueden ser afectados o vulnerados por parte de los funcionarios públicos o autoridades municipales encargadas de realizar contrataciones de personal bajo un régimen que no le corresponde en este caso los servidores que tienen la condición de obreros están sujetos por el D.Leg.1057 Contrato administrativo de servicios afectando sus derechos y/o beneficios laborales bajo el régimen que no le corresponde afectando su derecho la Estabilidad Laboral, Compensación por Tiempo de Servicios y la Compensación por Horas extras que a continuación explicaremos en que consiste cada una de ellas.

#### 2.2.19.1 Gratificaciones legales

Son aquellas cantidades de dinero (aguinaldos) que el empleador otorga al empleado en forma adicional a la retribución que percibe mensualmente, y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes (Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015)

#### 2.2.19.2 Beneficios sociales legales no remunerativos.

Según (Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) el seguro de vida, la CTS y las diversas formas de participación de los trabajadores, son beneficios legales no remunerativos, estos tienen fines provisionales ante una contingencia con el objetivo de protegerlos.

#### 2.2.19.3 Poliza de seguro de vida

(Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) Conocido como seguro de vida, es un deber económico que contrae el empleador en favor de los beneficiarios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del deceso o invalidez permanente de estos.

#### 2.2.19.4 Participación de utilidades.

(Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) señala que es un derecho de los trabajadores reconocidos constitucionalmente „ El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación” (p.226)

#### 2.2.19.5 Compensación por Tiempo de Servicios

(Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) „ es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que significa el cese en el trabajo para el trabajador y su familia ( es una suerte de seguro de desempleo financiado por las empresas y que se deposita semestralmente en la entidad financiera elegida por el trabajador).

El CTS o también denominado la “Compensación por Tiempo de Servicios” es un ingreso monetario en la que percibe el trabajador al momento que cesa de su centro de labores en la cual es otorgada por el empleador a cambio de los servicios

prestados por el trabajador como un medio de sustento para su familia. Así mismo podemos señalar que no todos los trabajadores gozan de este beneficio social, ya que aquellos que están sujetos bajo el Régimen Laboral del D.L N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y bajo los servicios no personales no cuentan con este beneficio a diferencia de otros regímenes laborales entre ellos el Decreto Leg.N°728 la “Ley de Productividad y Competitividad”.

La CTS o compensación por tiempo de servicios es un beneficio social como señala (Toyama,J. Vinatea.L, 2015) constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el. trabajo para el trabajador y su familia. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias.

#### 2.2.19.6 Horas extras.

(Basualdo, 2018) . “Se entiende por horas extras al trabajo extraordinario realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Este trabajo en sobretiempo involucra necesariamente una prestación efectiva de labores. Es necesario precisar, como primera regla general, su carácter voluntario para ambas partes, tanto en su otorgamiento como en su prestación; ya que solo por excepción, puede ser obligatorio, en la medida que medie un hecho fortuito o fuerza mayor, con incidencia en la seguridad de las personas, el patrimonio del empleador, o la subsistencia de las actividades de la empresa. Por ende, las horas extras, o trabajo en sobretiempo, vienen a constituir una prolongación de la jornada de trabajo, que reiteramos, debe ser de carácter voluntario y proporcionalmente remunerado por su carácter extraordinario, es decir, con un valor adicional al costo normal de la jornada habitual” (p. 9-10)

#### 2.2.19.6 Remuneracion.

(Bueno, 2012) expresa que la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador percibe como prestación por sus servicios, en dinero o en especie y siempre que sea de su libre disposición . Ahora bien un ingreso percibido por el trabajador y que sea de su libre disposición puede no tener naturaleza remunerativa, por mandato expreso de la ley. Tal es el caso por ejemplo de la participación de utilidades de la empresa. En este

caso, a pesar de que dicho ingreso es de libre disposición por parte del trabajador , no constituye remuneración para ningún efecto legal, por disposición expresa de la Ley.

(Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) „señala que la remuneración es uno de los tres elementos fundamentales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición“ (p. 177)

#### 2.2.19.7 Asignación familiar.

Es una ayuda mensual conferida a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso; su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores, con independencia del número de hijos (Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015)

#### 2.2.19.8 Protección jurídica de la remuneración y beneficios sociales.

(Toyama & Vinatea, Guía Laboral, 2015) menciona que sí, „la constitución política indica que el pago de la remuneración y beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, lo cual sustenta el carácter alimentario que ostenta la remuneración „ (p.418)

### **2.2.20 Derecho al Trabajo**

Landa (2014) describe que: El Derecho al Trabajo aconteció por el abuso e irregularidades que acontecían por parte del empleador al trabajador, quien lucraba indebidamente con las actividades realizadas de la parte menos favorecida del vínculo laboral. El empleado como máxima autoridad irrefutable no otorgaba las condiciones necesarias para desarrollar una estabilidad laboral y un productivo trabajo, incurriendo en perjuicios notables al trabajador. (p.222).

El lineamiento desarrollado para el ejercicio de las labores del trabajador, no debe estar sujeta impositivamente, al contrario, debe ejercerse con libertad para contribuir con el trabajo y obtener los beneficios conmutativamente.

Los fundamentos que se ha descrito se materializan en el Contrato de Trabajo, la cual el empleador suscribe con el trabajador las cláusulas laborales conforme al derecho, donde inicia la vinculación laboral.

Sin embargo, en la actualidad el Derecho al trabajo no ha cumplido con la estructura laboral que se ha dispuesto en las normas, debido que los empleados utilizan diferentes modalidades contractuales laborales para sus trabajadores proporcionando bajos salarios que interrumpen el desarrollo social de nuestra sociedad y perjudican la estabilidad laboral.

(Rendon,2007), para este autor el Derecho al trabajo son las normas que regulan la conducta del ser humano y sus interacciones, en este aspecto su relación laboral, y así mismo señala que podría ser un criterio ideal de la norma del cumplimiento del derecho en sí, o una obligación de un grupo que tiene la posibilidad de brindarlo y cumplirlo, como también la relación económica de la sociedad de la fuente de trabajo y su retribución pecuniaria (p.8)

Por lo tanto, las relaciones laborales y su regulación devienen del derecho de trabajo, y su vinculación con el ser humano para hacer cumplir sus necesidades económicas. (Grisolia, 2014) infiere que el fin del derecho de trabajo, es la protección a los trabajadores debido a que es un mecanismo para equilibrar a los trabajadores con los empleadores. Su importancia de este derecho es que tiene relevancia económica y social debido a que la mayoría de los ciudadanos tiene un trabajo para su subsistencia. (p.4).

El derecho del trabajo cumple un rol formativo y de desarrollo, porque la población vive de la economía del país y se debe favorecer al ciudadano que contribuye con su trabajo a la sociedad.

Es un vínculo social, debido que se divide en dos segmentos el cómo el conjunto de normas establecidas en el derecho, y por los vínculos jurídicos que son sostenidas por tales normas. Tomando en cuenta que en la humanidad tienen relaciones jurídicas laborales que generan el derecho al trabajo.

(Neves, 2003)El autor considera que el derecho de trabajo, no deviene de la realización misma del trabajo sea de cualquier profesión, se adquiere este por la sencilla razón de lograr una protección frente a las contingencias que se dan por las regulaciones, es cuestión de ejecutarla para gozar de la protección. (p.9)

Por ello, este trabajo de investigación se utiliza para que el ciudadano común, en este caso el obrero se vea forjado en ejecutar sus derechos laborales, y que no pueda ser menospreciado por las circunstancias en los gobiernos municipales, que por su mala gestión presupuestal afectan a la clase trabajadora.

(Boza, 2011) Par el autor el Derecho del Trabajo es un método disciplinario que tiene por cargo regular las normas laborales, es decir, el vínculo jurídico y económico de forma contractual entre dos participantes llamados “empleador” y “trabajador”; para procurar un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad. (p.16). Este método disciplinario como ente regulador, lo podemos afirmar cuando los magistrados al momento de sustentar sus fallos, su fundamento es en base a las normas y principios, que el derecho laboral establece en su doctrina como mecanismo de protección contractual para el trabajador, porque el empleador se encuentra en una mayor posición.

#### 2.2.20.1 Principios

Los principios protectores del derecho laboral las cuales son:

a) In Dubio Pro Operario.

Plá (1998). Basados al Principio Protector el mayor interés es garantizar que no exista la desigualdad del vínculo contractual, en la norma de los derechos laborales se preocupa por salvaguardar a una de las partes, de tal forma nivelar la discrepancia que conduce a una desigualdad en el derecho. Los vínculos laborales, la parte menos beneficiada es el trabajador frente al empleador. (p.39).

Este principio se encuentra relacionado con el trabajador, pero para que se efectúe este principio protector, es necesario que exista la duda del sentido de la norma jurídica, este quiere decir cuando exista la duda de una cláusula, convenio, o ley laboral, que se encuentre suscitado por las partes, como ejemplo, podemos decir que cuando un trabajador obrero, demanda a su empleador por despido arbitrario, pero este tiene prueba con la ocurrencia policial, y el empleador tiene la carta de cese que le otorgó el último día laboral sin previo aviso y sin razones específicas, el juez debe favorecer al trabajador.

b). La Aplicación de la norma más favorable.

Romero (2012) El derecho del trabajo se ha manifestado con un definido principio para resolver las controversias la cual se identifica como la norma más favorable

c) La condición más beneficiosa

Romero (2012) El principio de la condición más beneficiosa, se caracteriza por ser contractual, debido a que las pautas del contrato se pueden dar por un consenso

reciproco o así también por sola disposición personal del empleador, la cual establecen las condiciones conforme a las normas de toda clase y en concordancia a del derecho de trabajo, con gran prioridad las que se encuentran constituidas legalmente.

Esencialmente los derechos y deberes del vínculo laboral se establecen por los participantes, plasmado en un contrato de trabajo la cual no se permite el daño al trabajador bajo ninguna condición, norma, y convenio colectivo. (p. 12).

d) Principio de la Irrenunciabilidad del derecho.

(Romero, 2012) el principio de irrenunciabilidad, se refiere a que el trabajador este impedido de menospreciar sus derechos, que lo respaldan como es la Constitución, la ley, y los convenios, debido a que estos son fuente principal del derecho de trabajo. Bajo este principio se constituye la imposibilidad de que el empleador vulnere los derechos adquiridos del trabajador considerando que las normas laborales son de carácter imperativo. (p12)

e). Principio de Continuidad de la relación laboral.

(Pasco, 1996) conforme al hecho esencial de protección hacia el trabajador, la cual se encuentra fundado en el principio de continuidad, la cual forma parte de la garantía del trabajador, se interpreta en la estabilidad laboral debido a que el objetivo es la continuidad de contrato de forma indeterminada.

f). Principio de Primacía de la Realidad.

(Goyes, 2012) El principio de Primacía de la Realidad se basa en que deben predominar las situaciones reales de trabajo sobre las que se encuentran plasmadas en un contrato de la relación laboral, revelando la realidad que se encuentra ocultas tras las formalidades, y no se puede considerar como un artificio para ser reconocido como trabajador, sino es un principio basado en buena fe. En la Jurisprudencia se ha desarrollado este principio sobre la base del contrato realidad, donde se manifiesta los elementos que es: subordinación, prestación personal de servicio y remuneración, la cual plasma la existencia del vínculo laboral, indistintamente de la calificación que se le conceda (p.174 -175)

g) Principio de Razonabilidad.

(Romero, 2012) En la actualidad las relaciones laborales tienden a llegar a conflictos donde las partes deben aplicar la razonabilidad para una óptima solución. En la práctica se debe entender que las pretensiones de los trabajadores deben basarse en proporción a la razonabilidad, de tal forma los empleadores. Este principio de razonabilidad se fundamenta en dar una solución al conflicto aboral y no agudiza los conflictos (p.15)

## h) Principio de Razonabilidad

Romero (2012). En la actualidad las relaciones laborales tienden a llegar a conflictos donde las partes deben aplicar la razonabilidad para una óptima solución. En la práctica se debe entender que las pretensiones de los trabajadores deben basarse en proporción a la razonabilidad, de tal forma los empleadores. Este Principio de Razonabilidad se fundamenta en dar una solución al conflicto laboral y no agudizar los conflictos (p.15). Por lo tanto, se pretende que los conflictos laborales, se puedan resolver de manera justa y equitativa, conforme a las condiciones de la libertad, igualdad, solidaridad, paz, seguridad, y bienestar, etc.

## 2.2. Marco conceptual Calificación jurídica

(Celis-Mendoza, 2017) La calificación jurídica es una actividad que exige responsabilidad y objetividad; un diagnóstico equivocado daría lugar a un procesamiento errado. Para tener seguridad (garantía) se debe exigir determinación en los diagnósticos jurídicos para decidir sobre su procesamiento; bien sea a través de un proceso inmediato u otro mecanismo de simplificación procesal o el proceso. Las calificaciones jurídicas exigen rigor en la verificación de las características del hecho y su correspondencia con las exigencias normativas de cada elemento del tipo; en ese orden, el operador intérprete debe conocer el alcance del supuesto típico y de cada uno de sus elementos; debe contar con una comprensión adecuada del bien jurídico y su necesaria materialidad, para verificar su real afectación.

### **Caracterización**

Determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás.

### **Congruencia**

(Chaname, 2016) define como la expresión que denota la coherencia de un testimonio,

informe o escrito, en correspondencia con hechos o situaciones evidentes, contrapuesto a incongruencia.

### **Distrito Judicial**

(Chaname, 2016), considera como parte de un territorio en donde el juez o tribunal ejerce jurisdicción.

### **Doctrina**

(Chaname, 2016) Conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas juristas que tratan de dar explicación, sentido a las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales.

### **Ejecutoria**

(Diccionario, 2014) Efecto de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y vencido no acate el mandato.

### **Evidenciar**

Probar o mostrar que una cosa es tan clara y manifiesta que no admite duda *quería evidenciar la inoperancia del equipo; su posible egoísmo evidencia el acuerdo tácito que se ha establecido en esa relación.*

### **Hechos**

(Chaname, 2016), señala que los hechos es un fenómeno o suceso que genera el nacimiento, la modificación o la extinción de derechos, es decir que modifica la realidad en tanto la ley le atribuye efectos jurídicos, ósea supuesto de hecho de una norma. Tienen el mismo valor jurídico que el acto jurídico, mas no doctrinariamente.

### **Idóneo**

(Chaname, 2016) Aptitud, capacidad. Tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido 18 años de edad (art.18° C.C)

### **Juzgado**

(Chaname, 2016) Dícese del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal. Oficina donde labora el juez.

### **Pertinencia**

(Significados, 2018) La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera.

La palabra, como tal, proviene del latín pertinentia, que significa „correspondencia“, „conveniencia“, „aquello que pertenece a alguien“, de la cual también se deriva el término “pertenencia”.

### **Sala superior**

(Chaname, 2016) La Sala Superior resuelve en segunda y última instancia con excepciones que establece la Ley, son de competencia y conocen de. Los recursos de apelación, las quejas de derecho, las contiendas de competencia y otros

## **III. HIPÓTESIS**

El proceso judicial sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-jp-la-01- Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Áncash, Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios

admitidos con las pretensiones planteada y los puntos controvertidos.

#### **IV. METODOLOGÍA**

##### **4.1. Tipo y nivel de la investigación**

###### **4.1.1. Tipo de investigación**

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

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

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencia como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

**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-Sampieri, R. Fernández, C y Baptista, P., 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-Sampieri, R. Fernández, C y Baptista, P., 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-Sampieri, R. Fernández, C y Baptista, P., 2010)

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotado 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 contencioso – administrativo**, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

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

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

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

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

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

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

#### **4.3. Unidad de análisis**

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

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

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

aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- Primer juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial Ancash - Perú. 2018, comprende un proceso laboral ordinario sobre otorgamiento de beneficios sociales, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

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

Respecto a la variable, en opinión de Centty (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 contencioso administrativo: otorgamiento de Beneficios sociales.

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

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

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta

captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

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

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.

### **3.6 Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.**

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

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

#### **4.6.1. La primera etapa**

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

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

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

#### **4.6.3. La tercera etapa**

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

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

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

#### **4.6.4 Matriz de consistencia lógica.**

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

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, (cuadro2) 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.

**Cuadro2. CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- PRIMER JUZGADO LABORAL, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH - PERÚ. 2020**

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, expediente 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Ancash - Perú. 2020?	Determinar las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, expediente 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Ancash - Perú. 2020?	<i>El proceso judicial sobre pago de beneficios sociales, expediente 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Ancash - Perú. 2020?- 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.</i>
<b>Específicos</b>	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

#### 4.8. Principios éticos

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, S. & Morales, J. , 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 Diario oficial, 2016)

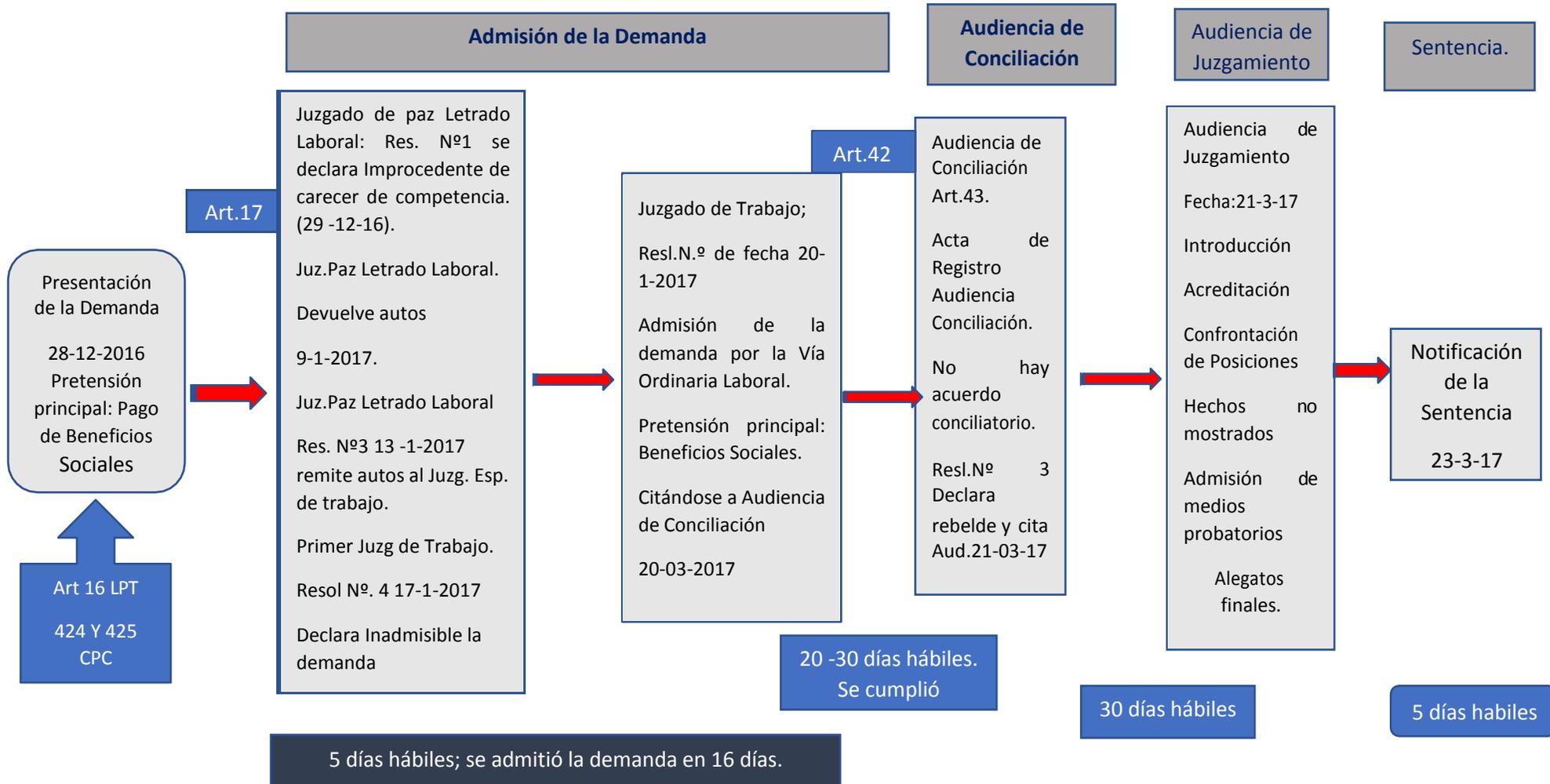
## V. RESULTADOS

Durante el análisis de la documentación se detectaron dos instancias , en el cuadro 3 se registra el proceso ordinario laboral , que se inicia con la demanda que de acuerdo al artículo 17 de la LPT debe de ser de 5 días hábiles, sin embargo en el presente caso demoro 16 días , en virtud que la demanda fue declara inadmisible , debido a que la demanda señalaba que pretendia un pago de s/ 40,396.02 nuevos soles , no cumplía con acompañar el Arancel correspondiente en virtud que supera las 70 unidades de referencia procesal(URP), por lo que el juzgado le otorgo 5 días hábiles.

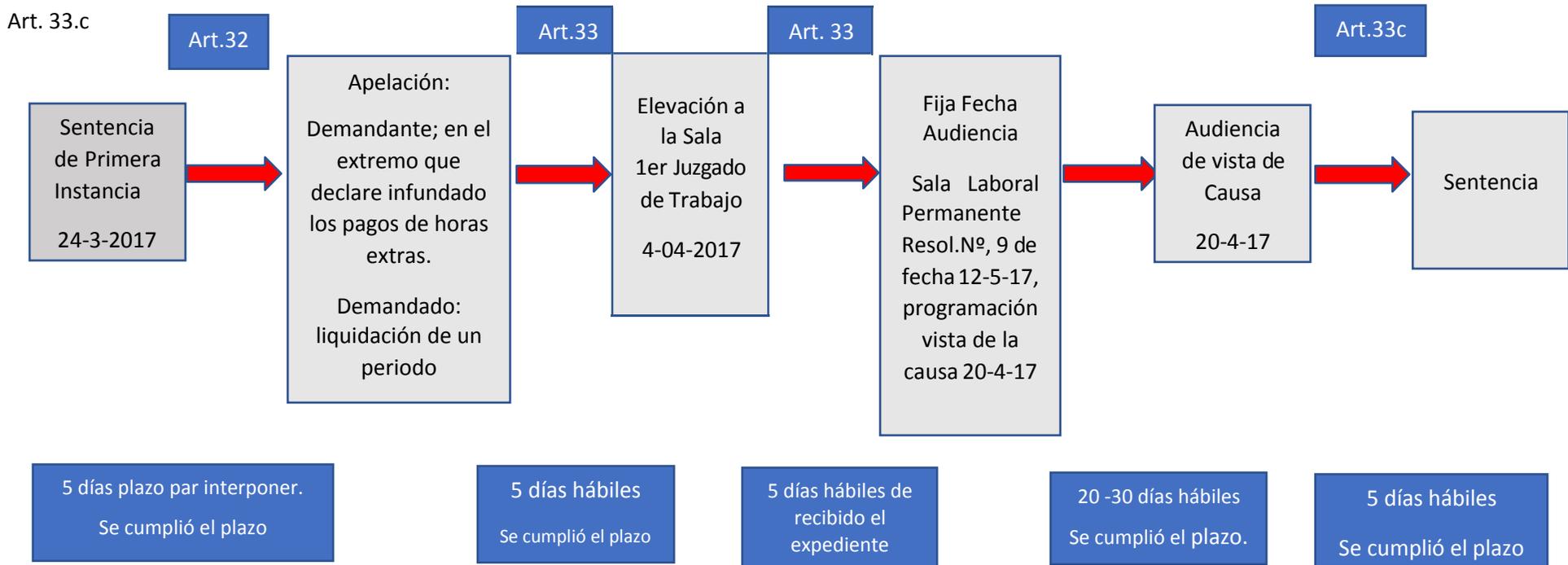
Con la Resolución Nro. 5 se admite en la vía ordinaria laboral la demanda interpuesta por PFSB cuya Pretensión Principal, es el pago de Beneficios Sociales como es: gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad, compensación de tiempo de servicio, descanso vacacional, asignación familiar, pago de bonificación extraordinaria temporal, bono por escolaridad, pago de horas extras del período 06 de julio de 2011 al 15 de agosto 2016. Durante esta instancia se cumplieron los plazos establecidos.

En la segunda instancia también se cumplió de modo estricto las etapas del proceso.

**Cuadro 3 Secuencia de los plazos establecidos por la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el expediente de estudio en la Primera Instancia.**



**Cuadro 4 Cronograma de plazos realizado durante el proceso en la Segunda Instancia.**



### **Cuadro 5 Respecto de la claridad de las Resoluciones.**

Con relación al examen de las Resoluciones de las dos sentencias se puede observar que han cumplido los parámetros establecidos en la Ley, no se han empleado términos técnicos, se manifiesta un lenguaje claro comprensible, entendiéndose que los sujetos procesales al efectuar la lectura, comprende fácilmente.

Fuente: Expediente 00535-2009-0-1706-JR-LA-03

### **Cuadro 6 Identificación de la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.**

Con relación al debido proceso, de acuerdo al análisis efectuado, durante la primera y segunda instancia desde el inicio a la finalización del proceso se ha cumplido, como lo señala el artículo 139, inciso 14 de la Constitución política del Perú, que todo proceso judicial se debe de garantizar a las partes el derecho de defensa, a un juez independiente, a la admisión de los medios de prueba presentados por las partes (...). Derechos que, si se cumplieron en el proceso, por consiguiente, la autoridad judicial garantizo el proceso.

Fuente: Expediente 00535-2009-0-1706-JR-LA-03

**Cuadro 7. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.**

**Pretensión:**

Pago de Beneficios sociales: gratificaciones legales por fiestas patrias y Navidad, compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional, asignación familiar, pago de bonificación extraordinaria temporal, bono por escolaridad, pago de horas extras del periodo 06 julio 2011 al 15 de agosto de 2016.

**Medios Probatorios:**

Demandante:

Exhibición de planillas de pago de los obreros choferes de la MDI, del periodo comprendido entre el 06/07/2011 al 31/08/2016.

Documentales:

Acta d incorporación, Copia de sentencia de primera instancia Exp.516 -2015, Resolución de vista -Exp N 516-2015, copia de contratos con la entidad edil ,copia certificada de partida de nacimiento de la menor hija del demandante, parte diario de trabajo.

De la Parte Demandada:

Ninguna por encontrarse rebelde.

Punto Controvertido.

Pago de Beneficios sociales

La posición de las partes

- a) Del Demandante: Se declare fundada la pretensión solicitada en todos los extremos.
- b) Efectúa la defensa en el sentido que se declare infundado.

Fuente: Expediente 00535-2009-0-1706-JR-LA-03

## 5.1 Análisis de los resultados

Vistos los diferentes cuadros relacionados al reporte de resultados de las sentencias en análisis tanto de la primigenia como la segunda instancia sobre la apelación ; en el expediente N° 00634-2016-0-0201-JP-LA-01; del Primer Juzgado de trabajo del distrito Judicial de Ancash, las cuales cumplieron con las características señaladas como es la identificación de las partes , el cumplimiento de los plazos de Ley en el proceso , la idoneidad de las resoluciones, la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes ; las condiciones que garantizan el proceso etc.

- a) En relación a los plazos establecidos durante el proceso de acuerdo a la normatividad de han cumplido mayoritariamente, con excepción de la Admisión, el cual tomo un tiempo de 16 días hábiles, en virtud a que fue declarado improcedente por carecer de competencia, de allí en adelante se cumplieron los plazos.
- b) Las sentencias emitidas muestran una idoneidad ya que fueron emitidas y relatadas empleando una expresión sencilla y se verifica la ausencia de palabras americanistas o un tecnicismo, de allí que se puede concluir que el lenguaje es inteligible.
- c) En el expediente en mención durante el proceso Judicial se ha cumplido con el debido proceso, porque a lo largo del proceso se ha demostrado imparcialidad por parte de los juzgadores las misma que se plasman en sus resoluciones, así mismo la parte demandante y el demandado han contado con la asistencia de un abogado, y la sentencia está ajustada a la nueva Ley procesal del trabajo. ya que el debido proceso, se encuentra expresamente reconocido en el art. 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado Y prescriben que son principios y derechos de función jurisdiccional, la observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.
- d) De las Diez Resoluciones emitidas, ocho de autos y dos de sentencias; después del análisis se concluye, que existe una claridad en el discurso jurídico, las resoluciones están expresadas en lenguaje común con una adecuada sintaxis, la puntuación y el uso correcto de las formas gramaticales. El texto está constituido por oraciones simples, que muestran la doctrina y cita a los autores con pie de página, y sigue todo el proceso de modo correcto.

- e) E. Los medios probatorios en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01, presentan una relación indirecta con los hechos que es el objeto del proceso los medios de prueba que se acredita. Como es el caso del Acta de incorporación al régimen de la actividad privada y la primera boleta de pago de fecha 16 de agosto 2016 donde a partir de esa fecha recién se le reconoce sus derechos laborales. b) resolución de primera instancia número cuatro de fecha veintiocho de setiembre del año dos mil quince y la Resolución Nro. Nueve de fecha nueve de marzo del dos mil dieciséis del expediente N°516-2015-0-0201-JM-LA-02, con lo que acredita la preexistencia de este proceso y de manera directa con los medios probatorios como es la copia de contrato con la entidad edil la copia de la partida de nacimiento de su menor hija M.Y.S.B. para la asignación familiar la presentación de los partes diarios de trabajo de las fechas materia de liquidación de horas extras en el periodo comprendido entre 06 de julio de 2011 al 31 de agosto de 2016; la Planillas de pago de los obreros choferes de la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo comprendido entre 06 de julio de 2011 al 31 de agosto de 2016, con lo que acredita que no ha gozado de los derechos reclamados en el principal

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de haber observado y elaborado los respectivos cuadros, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- a) Se confirma la hipótesis planteada
- b) Con respecto al cumplimiento, se tiene un proceso que ha durado un tiempo prudencial donde las partes no lo cuestionaron, por consiguiente, estuvo dentro de lo establecido.
- c) En relación a la claridad de las resoluciones, se tiene una sentencia entendible que puede ser entendida por las partes
- d) La congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; en este punto existe una relación entre cada punto controvertido y las pretensiones, pues de la lectura de la sentencia se tiene una relación entre estas partes.
- e) las condiciones que garantizan el debido proceso; fue un proceso civil las cuales se garantizó el principio constitucional fundamental en un proceso como lo es el debido proceso.

f) La congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos establecidos, en este caso sobre Acción Contenciosa Administrativa expuestos en el proceso, son idóneas para sustentar la causal invocada. Pues del cumplimiento de cada uno de estas partes se tiene que dichas sentencias cumplieron con las formalidades de ley

g) Sobre los hechos, se tiene que la demandante dirige su demanda en un proceso que la ley exige que primero se agote la vía administrativa, pues desde el inicio de dicho proceso hasta la demanda judicial, los hechos fueron los mismos por lo que el juzgador los tomó en cuenta a la hora de dictar un fallo, por consiguiente, se tiene que los hechos sí fueron los adecuados para sustentar dicha demanda.

## VII. Referencias Bibliográficas

- Abad, S. & Morales, J. . (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacado. *Gaceta Jurídica*.
- Aguirre, V. (2012). La administración de Justicia en el Ecuador 2012:El entorno constitucional y legal de la administración de la justicia. *Justicia*, pp: 11 -25.
- Alvarado, A. (2013). *Lecciones de Derecho Procesal Civil: Sistema Procesal: Garantía de la Libertad*. Buenos Aires.
- AMAG. (2017). *Academia de la Magistratura :La conciliación como herramienta fundamental de la justicia de paz*. Obtenido de <https://www.amag.edu.pe/>
- Anticona, S. (2017). *CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES V DISTRITO JUDICIAL Santa*. Universidad Católica Uladech, Santa.
- Arce, E. (2006). *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales*. Departamento Académico de Derecho. Lima: PUCP.
- Arévalo, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Rodhas.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación .Guía para su elaboración*. Obtenido de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Auris, F., Arévalo, J., & Toledo, O. (2018). *Summa Laboral: Individual, colectivo, procesal, público, previsional*. Lima: Nomás Thesis.
- Ávalos, O. (2017). *El Amparo Laboral*. Lima: Jurista editores.
- Basualdo, A. (2018). *LAS HORAS EXTRAS EN EL SECTOR PÚBLICO. A PROPÓSITO DEL PRIMER PLENO JURISDICCIONAL LABORAL*. Obtenido de [http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/222/2012/12/horas\\_extras\\_-\\_sector\\_publico.pdf](http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/222/2012/12/horas_extras_-_sector_publico.pdf)
- Bejar, O. (2018). *La sentencia : Importancia de su motivación*. Lima: Idemsa.
- Blancas, C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Boza, G. (2011). *Lecciones del Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.

- Bravo, S. (1997). *Medios impugnatorios , Derecho procesal,antecedentes, doctrina, legislación modelos jurisprudencia*. Lima: Rodhas.
- Bueno, R. (2012). Hacia una Definición de los Beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. *Derecho y Sociedad*, 67 -75.
- Cabenellas, G. (1997). *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires: Omeba.
- Caldera, R. (2017). *El amparo laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Campos, y Lule. . (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Carrión, J. (1977). *El recurso de casación en el Perú , doctrina -legislación-jurisprudencia*. Lima: Grijley.
- Carrión, J. (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil, T. II* . Lima: Gijley.
- Casarino, M. (1948). La jurisdicción voluntaria ante la Doctrina. *De Derecho Procesal*, 334-354.
- Castillo,M. Sánchez,E. (2014). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores.
- Celis-Mendoza, F. (22 de febrero de 2017). *Legis.Pe*. Obtenido de <https://legis.pe/la-calificacion-juridica-en-el-proceso-inmediato/>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A ( s.edic)*.
- Chanamé, R. (2016). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Lex Iuris.
- Chavesta, S. (2013). *La conciliación judicial, sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú, Tesis para optar el título profesional de Abogado*. Universidad señor de Sipan, Chiclayo.
- Chiovenda, G. (2008). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Mexico: Jurídica universitaria.
- Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho y Sociedad*, 137- 150.
- De Belaunde, J. (febrero de 2006). *La Reform del Sistema de Justicia: BREVE BALANCE DE SU SITUACIÓN ACTUAL*. Obtenido de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/22947.pdf>
- De Resende Chavez, J. (lunes de abril de 2012). Modernización del lenguaje jurídico: ¿derecho a comprender? (E. Figueroa, Entrevistador)
- Diaz, J. (2015). *Manual de Conciliación Extrajudicial*. Lima: LAM GRAF.

- Diccionario, J. (2014). *Enciclopedia Juridica*. Lima.
- El Peruano Diario oficial. (8 de setiembre de 2016). *El Peruano. Diario Oficial*. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional d.*
- Espinosa – Saldaña, E. (2003). *Impartición de Justicia y Debido Proceso*. . Lima: ARA.
- Estela, J. Moscoso, V. (2018). *Derecho Administrativo y Administración Pública*. Lima: GRIJLEY.
- Gamarra, L. (2005). *Principios del derecho procesal del trabajo*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho.
- Gomez, F. (2014). *Derecho de trabajo: Nueva Ley Procesal del Trabajo, análisis secuencial Doctrinario y jurisprudencial*. Lima : San Marcos.
- Gómez, F. (2014). *Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales , N. (2014). *Derecho Procesal Civil: El proceso civil peruano*. Lima: Juristas Editores.
- Gonzales, Á. (2015). *Motivación de las resoluciones judiciales*. Lima.
- González, N. (2014). *Lecciones de Derecho Procesal Civil* . Lima: Jurista editores.
- Goyes, I. (2012). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia. *Entramado*, 13 -16.
- Grisolia, J. (2014). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot S.A.
- Hernández-Sampieri, R. Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Herrera, R. (2013). La actuación de la equidad en la interpretación de las normas laborales. *IUS ET VERITAS* , pp:61-67.
- Hinostroza, A. (2017). *Proceso Contencioso Administrativo*. Lima: Juristas editores.
- Hurtado, M. (2014). *Estudios de Derecho Procesal Civil* . Lima: Moreno S.A.
- Jiménez Vargas, R. (2015). Los Principios del Proceso Contencioso Administrativo. *Circulo de Derecho Administrativo*, p-20-32.

- Landa Arroyo, C. (2017). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia; Corte Suprema de Justicia de la Republica del Peru, Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/37>
- Landa, C. (2014). EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA. *THĒMIS*, pp. 219-241.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.*
- Leon, R. (2008). *Manual de Redaccion de Resoluciones Judiciales. Academia de la Magistratura*. Lima: Inversiones VLA & CAR SCRLtda.
- Lino, C. (1997). *Manual de Derecho Civil*. . Lima: APECC.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigacion Cualitativa Nuevos Conceptos y cmapos de desarrollo*. Obtenido de [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)
- Monroy, J. (2015). Losmedios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *Ius et veritas*, 21.
- Neves, J. (2003). *Introduccion al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Nizama, M. (2017). *Reflexiones en torno a los derechos disponibles y la conciliacion*. Obtenido de UNMSM: <https://scholar.google.com.pe/citations?user=mzpHLyIAAAAJ&hl=es>
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. y. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palacios, E. (2014). La pretensión reivindicatoria: las dos caras de la moneda . *Ius et Veritas*, pp -83-92.
- Paredes, S., & Mamani, E. (2017). *NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA 2016*. Arequipa.
- Pasco, M. (1996). *Flexibilizacion y Desregulacion* . Lima: THEMIS.
- Peña, O. (2011). *Tecnicas de litigacion y conciliacion aplicadas al proceso laboral*. Lima: APECC.

- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.
- Poder Judicial. (2008). *Guía metodológica de los plenos jurisdiccionales, aprobado por el consejo ejecutivo del Poder Judicial*. Centro de investigaciones judiciales.
- Quispe, L. (2017). *LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO Tesis de Pregrado*. UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, Cuzco.
- Ramos, M. (2017). Irrenunciabilidad del Derecho , citado por Pacheco, Luz El Test de disponibilidad del Derecho en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Laboral*, 804.
- Rendon, J. (2007). *Derecho al Trabajo .Teoria General I*. Lima: Grijley.
- Rioja, A. (noviembre de 2009). *Procesal Civil: Fijacion de los puntos controvertidos*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Rioja, A. (2018). *Constitución Política comentada*. Lima: Juristas Editores.
- Rocco, C. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. . Lima: ARA Editores.
- Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina, legislación y jurisprudencia*. Lima: Grijley.
- Rubio, M. (2012). La reforma del Poder Judicial debe tener una. *Revista de Derecho PUCP*, pp:22-42.
- Sagastegui, P. (2010). *Exégesis y sistemática del Código Procesal Civil , Vol.I*. Lima .
- Saldaña, H. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú, Tesis para obtener el grado Académico Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Salomon , E., & Blanco, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Lima: PUCP.
- Sánchez, C. (27 de junio de 2013). *Semanario Virtual Caja de Herramientas*. Obtenido de Las crisis de la justicia en Colombia:  
<http://viva.org.co/cajavirtual/svc0356/articulo02.html>
- SARZO, V. (2012). *LA CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO Tesis de Pregrado*. Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.

- Significados. (30 de mayo de 2018). *Pertinencia* :En *significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/flor-de-loto/> Consultado:.
- Temple, J. (28 de diciembre de 2017). *Carga procesal del Sistema Anticorrupción se incrementó en un 30%*. Obtenido de <http://www.ancashnoticias.com/2017/12/28/carga-procesal-del-sistema-anticorrupcion-se-incremento-en-un30/>
- Toyama, J. (2012). Validez y eficacia del contrato de trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 449-469.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del trabajo en el Peru*. Lima: Gaceta Juridica .
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama,J. Vinatea.L. (2015). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trueba, A. (1981). *Nuevo Derecho del Trabajo*. Mexico.
- Ulloa, D. (2014). La Costumbre como Fuente en el Derecho Laboral. *Derecho Sociedad*, 101 -111.
- Universidad de Celaya. . (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. Obtenido de Universidad de Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Inv[http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion).
- Vescovi, E. (1999). *Teoría General del Proceso*. Bogotá.

# **ANEXOS**

## **Anexo 1. Sentencia Corte Superior de Justicia de Ancash. Sala Laboral Permanente.**

### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH**

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 00634-2016-0-0201 -JP-LA-01  
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS  
RELATOR : C  
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO  
DEMANDADO : B  
DEMANDANTE : A

### **SENTENCIA DE VISTA**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ**

Huaraz, veinte de abril del año dos mil diecisiete.

VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que antecede; luego de la deliberación abordada por este Colegiado se llega al siguiente pronunciamiento.

#### **I. OBJETO DE ALZADA**

Recurso de apelación interpuesto por el demandante (A) y el Procurador Público de la ( B ) mediante escritos de fojas doscientos noventa y dos a doscientos noventa y siete y de doscientos noventa y nueve a trescientos uno, respectivamente; contra la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veintidós de marzo del dos mil diecisiete, de fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y ocho, a través de la cual falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante contra la Municipalidad Distrital de Independencia, sobre pago de beneficios sociales y otros; con lo demás que contiene.

#### **II. AGRAVIOS**

El demandante fundamenta su recurso de apelación indicando que: En el noveno considerando de la recurrida, la Ad quo ha hecho alusión al Pleno Supremo del año 2012, en cuanto que en el Tema 3 se sostiene que “Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera.

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

Intermitente" y que, en el presente caso, con los contratos citados y la continuidad en las mismas labores durante el vínculo laboral, se advierte que la labor del demandante era continua y no intermitente, razón por la cual se debió ordenar el pago de las horas extras y que tal dicho nunca fue cuestionado por la demandada; por lo que en la sentencia no se han valorado de manera adecuada / los medios probatorios admitidos.

En tanto, la parte demandada fundamenta su recurso de apelación, (básicamente, en lo siguiente: a) Que, el periodo que corresponde liquidar debió ser desde el 06 de julio del 2011 al 27 de abril del 2015 y desde el 16 de agosto del 2016, toda vez que así se reconoció la existencia del vínculo laboral sujeto al régimen de la actividad privada como chofer del camión compactador, a través de una sentencia judicial. b) Que, del período que le corresponde liquidar, se le debe descontar los montos efectuados por la entidad demandada que comprende desde el año 2012 al 2014, abonos que fueron realizados, cuando el actor se encontraba bajo los alcances del Régimen Laboral CAS. c) Que, respecto a la liquidación de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad se ha tomado como remuneración la suma de S/ 1,400.00, cuando lo correcto debió ser la suma de S/ 1,200.00, tal como se acredita de la planilla única de pago. d) Que, la sentencia no ha tenido en cuenta que el demandante, durante el período U de julio del 2011 a diciembre del 2014, el demandante percibió sus remuneraciones y sus beneficios que le otorgaban a los trabajadores bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios, toda vez que durante ese período el demandante laboró bajo el régimen laboral antes referido, habiendo gozado de descanso vacacional.

### III. CONSIDERANDOS

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

**SEGUNDO.-** En relación al principio citado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901 -2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: "3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio tantum apeltatum quantum devolutum, que implica que al resolverse la impugnación ésta solo debe pronunciarse sobre aquellas

pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente".

**TERCERO.-** Que, ahora corresponde determinar si la sentencia venida en grado se encuentra acorde a ley, para ello resulta pertinente indicar que mediante sentencia de fecha veintiocho de septiembre del dos mil quince, contenida en la resolución número cuatro, que obra de fojas cuatro a doce se declaró fundada la demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral, reconociéndose la existencia del vínculo laboral desde es el seis de julio del dos mil once al veintisiete de abril del dos mil quince, ordenando que la demandada cumpla con reconocer el vínculo laboral del demandante como obrero - chofer del camión compactador de limpieza pública; sentencia que fuera confirmada mediante resolución número nueve de fecha nueve e marzo del dos mil dieciséis de fojas trece a veintidós.

**CUARTO.-** Con relación al agravio a) de la parte demandante; se debe tener en cuenta que, como es de verse del noveno considerando de la sentencia recurrida, la Ad quo ha hecho alusión al I Pleno Supremo, que en el Tema N°3 aborda sobre el tratamiento de las horas extras en el sector privado y en el sector público, indicando que: "Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima soto sí es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente", que en el presente caso no existe alocución alguna que pruebe que su jomada de trabajo no era en realidad intermitente y que en la audiencia de juzgamiento no se ha expuesto ni desarrollado ningún aspecto que fundamente el hecho de no ser trabajador intermitente, desestimando la pretensión del actor. Al respecto, es de notarse que del registro de audio y video y de la propia acta que obra en el expediente de fojas doscientos setenta y uno a doscientos setenta y dos, de techa veintiuno de marzo del dos mil diecisiete, durante la audiencia de juzgamiento, se han admitido los medios probatorios del actor, entre ellos el parte diario de trabajo de fojas ochenta y dos a ciento ochenta y cinco, medios probatorios que han sido actuados en la audiencia de juzgamiento y que en su debida oportunidad la señora magistrada corrió traslado a la parte demandada a fin de que proceda a refutar los mismos, siendo que la abogada de la parte demandada manifestó que no refutaría ningún medio probatorio **(Minuto 18:27 - Aud. Juzg. 21/03/2017)**.

4.1. Que, estando a lo referido precedentemente, y al no haber refutado ningún medio probatorio, se entiende que existe suficiente caudal probatorio que acredita que el actor ha laborado más de la jornada máxima laboral, más aún si ello no ha sido refutado por la parte demandada; por lo que la señora magistrada debió tener en cuenta que el actor ha acreditado fehacientemente su labor desempeñada fuera del horario laboral - cumpliendo las mismas actividades como si estuviera dentro

de su jornada laboral - y no recurrir a argumentos como los establecidos en el noveno considerando de la sentencia, más aún, si de la actividad desempeñada por el actor, se desprende que ésta es una actividad permanente, que no tiene intervalos de tiempos y no se encuentra considerado como un trabajador de espera, pues el hecho de conducir el camión compactador de residuos sólidos es una actividad que requiere que el mismo actor ejerza de forma constante dicha actividad, pues el recolector tiene que ir por diversos puntos del distrito y cumplir con el horario del recojo de residuos sólidos establecidos por la propia empleadora y posteriormente depositar esos residuos sólidos en el área o almacén correspondiente; por lo que lo sostenido por la magistrada constituye un argumento de defensa, más no un argumento que haya sido sometido a análisis e interpretación de los medios probatorios conjuntamente con la norma procesal laboral. Siendo ello así, este colegiado es de opinión que este extremo de la sentencia tiene que ser revocado.

4.2. Ahora, teniendo en cuenta lo sostenido en el numeral 4.1. del presente considerando, y al haberse revocado el extremo respecto a las horas extras, a continuación, se va a proceder con la liquidación correspondiente, de conformidad al detalle siguiente:

#### **AÑO 2011**

<b>Periodo</b>	<b>Total Horas Extras</b>	<b>valor de hora</b>	<b>2 Primeras Horas 25%</b>	<b>A Partir de la 3ra Hora 35%</b>	<b>Total Horas Extras</b>
jul-11	01H	5.83	1.46	-	7.29
06-ago	01H	5.83	1.46		7.29
29-ago	30MIN	5.83	1.46		3.65
21-oct	30MIN	5.83	1.46		3.65
24-nov	04H	5.83	1.46	2.04	30.33
25-nov	30MIN	5.83	1.46		3.65
2S-nov	01H	5.83	1.46		7.29
13-dic	30MIN	5.83	1.46		3.65
				<b>TOTAL</b>	<b>66.79</b>

#### **AÑO 2012**

<b>Periodo</b>	<b>Total Horas Extras</b>	<b>valor de bora</b>	<b>2 Primeras Horas 25%</b>	<b>A Partir de la 3ra Hora 35%</b>	<b>Total Horas Extras</b>
07-feb	01H	5.83	1.46	-	7.29
26-mar	4H 40MIN	5.83	1.46	2.04	35.19
18-abr	3H 40MIN	5.83	1.46	2.04	27.71
20-abr	01H	5.83	1.46	-	7.29
24-jul	07H	5.83	1.46	2.04	53.96
28-ago	04 H	5.83	1.46	2.04	30.33
29-ago	04H	5.83	1.46	2.04	30.33

26-sep	03H	5.83	1.46	2.04	22.46
03-dic	04H	5.83	1.46	2.04	30.33
				<b>TOTAL</b>	<b>244.90</b>

## AÑO 2013

Periodo	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Horas 25%	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
08-ene	6H 30MIN	5.83	1.46	2.04	50.02
09 ene	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
22-mar	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
25-mar	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
03-abr	03H	5.83	1.46	2.04	22.46
04-abr	04MIN	5.83	1.46	-	4.86
09-abr	03H	5.83	1.46	2.04	22.46
11-abr	30MIN	5.83	1.46	-	3.65
15-abr	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
18-abr	20MIN	5.83	1.46	-	2.43
21-may	05H 30MIN	5.83	1.46	2.04	42.15
22-may	06H 30MIN	5.83	1.46	2.04	50.02
24-may	01H	5.83	1.46	-	7.29
28-may	05H 30MIN	5.83	1.46	2.04	42.15
30-may	05H 30MIN	5.83	1.46	2.04	42.15
06-jun	01H	5.83	1.46	-	7.29
1 t-jul	01H	5.83	1.46	-	7.29
18-jul	01H	5.83	1.46	-	7.29
05-sep	30MIN	5.83	1.46	-	3.65
12-sep	01H	5.83	1.46	-	7.29
14-sep	01H	5.83	1.46	-	7.29
19-sep	02H	5.83	1.46	-	14.58
24-sep	04H	5.83	1.46	2.04	30.33
26-sep	01H	5.83	1.46	-	7.29
10-oct	01H	5.83	1.46	-	7.29
17-oct	01H	5.83	1.46	-	7.29

22-oct	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
				<b>TOTAL</b>	<b>626.94</b>

## AÑO 2014

Periodo	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Hras 25 %	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
22-ene	02H 30HMIN	5.83	1.46	2.04	18.52
11-mar	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
20-mar	02H 30MIN	5.83	1.46	2.04	18.52
27-mar	01H	5.83	1.46	-	7.29
03-abr	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
08-abr	30MIN	5.83	1.46	2.04	3.65
04-jul	02H	5.83	1.46	-	14.58
09-jul	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
10-jul	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
10-nov	02H	5.83	1.46	-	14.58
14-nov	02H	5.83	1.46	-	14.58
17-nov	01H	5.83	1.46	-	7.29
26-nov	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
				<b>TOTAL</b>	<b>313.69</b>

## AÑO 2015

Periodo	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Horas 25%	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
12-ene	01H	5.83	1.46	-	7.29
06-feb	04H	5.83	1.46	2.04	30.33
27-mar	01H	5.83	1.46	-	7.29
05-may	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
15-may	04H	5.83	1.46	2.04	30.33
23-ago	02H	5.83	1.46	-	14.58
26-jun	01H	5.83	1.46	-	7.29
03-ago	03H	5.83	1.46	2.04	22.46
08-sep	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
15-OCI	05H 30MIN	5.83	1.46	2.04	42.15
17-OCt	05H	5.83	1.46	2.04	30.33
29-oct	05H	5.83	1.46	2.04	30.33

21-die	04 H	5.83	1.46	2.04	30.33
21-die	03H	5.83	1.46	2.04	22.46
				<b>TOTAL</b>	<b>367.35</b>

## AÑO 2016

Periodo	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Horas 25%	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
06-ene	03H	5.83	1.46	2.04	22.46
18-ene	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
06-feb	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
13-feb	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
27-feb	01H	5.83	1.46	-	7.29
09-mar	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
24-jun	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
25-jun	07H	5.83	1.46	2.04	53.96
27-jun	07H	5.83	1.46	2.04	53.96
28-jun	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
29-jun	07H	5.83	1.46	2.04	53.96
30-jun	06H	5.83	1.46	2.04	46.08
01-jul	07H	5.83	1.46	2.04	53.96
02-jul	07H	5.83	1.46	2.04	53.96
12-jul	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
13-jul	05H	5.83	1.46	2.04	38.21
				<b>TOTAL</b>	<b>674.92</b>

**TOTAL, HORAS EXTRAS 2,294.59**

4.3. Que, habiéndose reconocido el concepto por horas extras, éstas generan incidencia en los beneficios sociales y consecuentemente forma parte de la remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales, tal como se ha establecido en el artículo 6, que indica: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”. Siendo ello así, se va a proceder a realizar la liquidación de los beneficios sociales considerados en la sentencia recurrida, teniendo en consideración las horas extras laboradas por el actor, ¡de conformidad a! detalle siguiente:

#### Asignación familiar

PERIODO		R.M.V.	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
06Jul. 2011	14 Ago. 2011	600.00	D.S. N°011-2010-TR	01M08D	60.00	76.00
15 Ago. 2011	31 May. 2012	675.00	D.S. N°011-2011 TR	09M 16D	67.50	643.50
01 Jun. 2012	30Abr. 2016	750.00	D.S. N°007-2012-TR	47M	75.00	3,525.00
01 May. 2016	15 Ago. 2016	850.00	D.S. N°005-2016-TR	03M 15D	85.00	467.50
					TOTAL	4,712.00

### Compensación por Tiempo de Servicios

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Horas Extras	1/6 de la Gratificación	Rem. Computable	Depósito CTS
OCT-11	06/07/11 31/10/11	03M 24D	1,200.00	67.50	3.65	-	1,271.15	402.53
abr-12	01/11/11 30/04/12	06M	1,200.00	67.50	20.40	247.50	1,535.40	767.70
oct-12	01/05/12 31/10/12	06M	1,200.00	75.00	22.85	247.50	1,545.35	772.68
abr-13	01/11/12 30/04/13	06M	1,200.00	75.00	53.42	247.50	1,575.92	787.96
oct-13	01/05/13	06M						
	31/10/13		1,200.00	75.00	56.12	247.50	1,578.62	789.31
abr-14 X	01/11/13 30/04/14	06M	1,200.00	75.00	22.05	247.50	1,544.55	772.27
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	1,200.00	75.00		247.50	1,522.50	761.25
abr-15	01/11/14 30/04/15	06M	1,600.00	75.00	21.24	247.50	1,943.74	971.87
oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	1,890.00	75.00	44.94	247.50	2,257.44	1,128.72
abr-16	01/11/15 30/04/16	06M	1,400.00	75.00	40.54	247.50	1,763.04	881.52
oct-16	01/05/16 15/08/16	03M 15D	1,400.00	85.00		247.50	1,732.50	505.31
							<b>TOTAL</b>	<b>8,541.12</b>

## Gratificaciones

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Horas Extras	Remuneración Computable	Gratificación
die-11	06/07/11 - 31/12/11	05M 24D	1,400.00	67.50	11.13	1,478.63	1,429.34
jul-12	01/01/12-30/06/12	06M	1,400.00	75.00	12.92	1,487.92	1,487.92
die-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	1,400.00	75.00	27.90	1,502.90	1,502.90
jul-13	01/01/13-30/06/13	06M	1,400.00	75.00	80.21	1,555.21	1,555.21
dic-13	01/07/13 - 31/12/13	06M	1,400.00	75.00	24.28	1,499.28	1,499.28
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	1,400.00	75.00	22.05	1,497.05	1,497.05
dic-14	01/07/14-31/12/14	06M	1,400.00	75.00	-	1,475.00	1,475.00
jul-15	01/01/15-30/06/15	06M	1,400.00	75.00	23.87	1,498.87	1,498.87
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	1,400.00	75.00	37.36	1,512.36	1,512.36
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	1,400.00	85.00	81.76	1,566.76	1,566.76
truncas	01/07/16 - 15/08/16	01M 15D	1,400.00	85.00	-	1,485.00	371.25
						<b>TOTAL</b>	<b>15,395.94</b>
						<b>Menos pagos a cuenta</b>	<b>1,500.00</b>
						<b>NETO A PAGAR</b>	<b>13,895.94</b>

## Pagos a cuenta

Periodo	Monto	N°de Fojas
dic-12	300.00	257
jul-13	300.00	265
die-13	300.00	270
jul-14	300.00	236
dic-14	300.00	241
<b>TOTAL</b>	<b>1,500.00</b>	

### Bonificación extraordinaria temporal

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
dic-11	06/07/11 - 31/12/11	05M 24D	1,478.63	1,429.34	128.64
jul-12	01/01/12 - 30/06/12	06M	1,487.92	1,487.92	133.91
dic-12	01/07/12- 31/12/12	06M	1,502.90	1,502.90	135.26
jui-13	01/01/13- 30/06/13-	06M	1,555.21	1,555.21	139.97
dic-13	01/07/13- 31/12/13	06M	1,499.28	1,499.28	134.94
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	1,497.05	1,497.05	134.73
dic-14	01/07/14- 31/12/14	06M	1,475.00	1,475.00	132.75
jul-15	01/01/15- 30/06/15	06M	1,498.87	1,498.87	134.90
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	1,512.36	1,512.36	136.11
jul-16	01/01/16- 30/06/16	06M	1,566.76	1,566.76	141.01
truncas	01/07/16 - 15/08/16	01M 15D	1,485.00	371.25	33.41
				<b>TOTAL</b>	<b>1,385.63</b>

## Vacaciones

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig. Fam.	Horas Extras	Remuneración Computable	Vacaciones
2011 -2012	01A	1,400.00	85.00	5.56	1,490.56	2,981.12
2012-2013	01A	1,400.00	85.00	40.82	1,525.82	3,051.64
2015-2016	01A	1,400.00	85.00	56.24	1,541.24	1,541.24
Truncas	01M09D	1,400.00	85.00	-	1,485.00	807.15
					<b>TOTAL</b>	<b>8,381.15</b>

**NOTA:** No se está considerando las vacaciones correspondientes al año 2013 y 2014 ya que conforme a las Fojas N°192 del mismo expediente, hizo uso de sus vacaciones.

## BONO POR ESCOLARIDAD

AÑO	Norma	Monto
2012	D.S. N9 003-2012- EF	400.00
2013	D.S. N9 003-2013- EF	400.00
2014	D.S. Na 001-2014- EF	400.00
2015	D.S. N°001-2015- EF	400.00
2016	D.S. N°001-2016- EF	400.00
<b>TOTAL</b>		<b>2,000.00</b>

## RESUMEN

<b>ASIG. FAM.</b>	<b>4,712.00</b>
<b>C.T.S</b>	<b>8,541.12</b>
<b>GRATIFICACION</b>	<b>13,895.94</b>
<b>BONIF. EXTR.</b>	<b>1,385.63</b>
<b>VACACIONES</b>	<b>8,381.15</b>
<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>2,000.00</b>
<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>2,294.59</b>
	<b>41,210.44</b>

Habiéndose realizado la liquidación correspondiente, la entidad demandada le corresponde abonar al accionante, la suma de **S/ 41,210.44 (CUARENTA Y UN MIL DOSCIENTOS DIEZ CON 44/100 SOLES)** por los conceptos liquidados precedentemente.

**QUINTO.-** Ahora, respecto a los agravios sostenidos por la parte demandada, se debe tener en cuenta que, en cuanto al agravio a) la entidad demandada ha sostenido que el periodo que corresponde liquidar debió ser desde el 06 de julio del 2011 al 27 de abril del 2015 y desde el 16 de agosto del 2016 en adelante. §n cuanto al agravio sostenido, se debe tener en cuenta que, de la revisión de los actuados, de fojas veintitrés a ochenta obras los contratos administrativos de servicios y de locación de servicios que tienen como inicio desde el seis de julio del dos mil once al treinta de julio del dos mil dieciséis; y que si bien, mediante sentencia se reconoció el vínculo laboral del actor desde el seis de julio del dos mil once al veintisiete de abril del dos mil quince; es cierto también que el actor venía laborando ininterrumpidamente y consecuentemente hasta la fecha en que se le incluyó como un trabajador bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, éste tenía la calidad de un trabajador con régimen laboral en la actividad privada, razón por la cual la Ad quo ha procedido a realizar la liquidación desde el inicio de las labores del trabajador, esto es, desde el seis de julio del dos mil once hasta el quince de agosto del dos mil dieciséis, más aún si en la audiencia de juzgamiento la abogada de la entidad demandada no ha objetado el periodo de liquidación de los beneficios sociales del actor. Siendo ello así, el agravio sostenido por la entidad demandada debe ser desestimado.

**SEXTO.-** Ahora, respecto al agravio b) sobre los descuentos que debieron realizarse durante el periodo 2012 a 2014, toda vez que el actor laboraba en dicho periodo bajo los alcances del contrato administrativo de servicios; es de apreciarse que, de la sentencia recurrida, en el décimo primer considerando en el concepto de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, la Ad quo conjuntamente con la perito adscrita a este Módulo Laboral han liquidado por este concepto, realizando la resta de los importes recibidos por el actor por los conceptos de aguinaldos que percibió el actor como trabajador en el régimen laboral del contrato administrativo de servicios; por lo que el agravio sostenido por la entidad demandada no debe ser amparado por no tener fundamento.

**SÉPTIMO.-** En cuanto al agravio c) respecto a que la liquidación de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad se ha tomado como remuneración la suma de S/ 1,400.00, cuando lo correcto debió ser la suma de S/ 1,200.00, tal como se acredita de la planilla única de pago. Se debe tener en cuenta que, del acta de audiencia de juzgamiento, se tiene que la última remuneración del actor fue de S/ 1,400.00 (un mil cuatrocientos y 00/100 soles), hecho que no ha sido materia de discusión, toda vez que la abogada de la parte demandada ha demostrado

aquiescencia, ello se desprende de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido desde el 01 de enero del 2015 al 30 de julio del 2016 y que la planilla única de pago, presentado por la entidad demandada, pretende rebajar el derecho a la remuneración del actor, más aún si se tiene en cuenta que ello corresponde al periodo de 2011 al 2014; razón por la cual el agravio sostenido por el actor debe ser desestimado.

**OCTAVO.-** Por último, en cuanto al agravio d) sobre que la sentencia no ha tenido en cuenta que el demandante, durante el periodo de julio del 2011 a diciembre del 2014, percibió sus remuneraciones y sus beneficios que le otorgaban a los trabajadores bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios, toda vez que durante ese periodo el demandante laboró bajo el régimen laboral antes referido, habiendo gozado de descanso vacacional. Al respecto, se debe tener en cuenta lo sostenido en el sexto considerando y respecto a que el actor haya gozado de su periodo vacacional, se debe tener en cuenta la liquidación realizada precedentemente, en donde no se ha comprendido el periodo 2013 y 2014 en razón que a fojas 192, el mismo demandante ha indicado que ha hecho uso de sus vacaciones durante el periodo referido. Siendo ello así, el agravio sostenido por la entidad demandada debe ser desestimado.

#### **IV. DECISION**

Por los fundamentos expuestos y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

**1° REVOCAR** la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veintidós de marzo del dos mil diecisiete, **respecto a los acápite uno, dos y tres** que declaran fundada en parte la demanda, infundada respecto al pago de horas extras y al pago por concepto de beneficios sociales en el monto ascendente de S/ 38,274.91 (treinta y ocho mil doscientos setenta y cuatro con 91/100 soles); **REFORMÁNDOLA:** declararon: 1) **FUNDADA en todos sus extremos**, la demanda postulada por el deponente y 2) **ORDENARON** que la entidad demandada cumpla con pagar la suma de **S/ 41,210.44 (CUARENTA Y UN MIL DOSCIENTOS DIEZ CON 44/100 SOLES)** por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, bonificación extraordinaria temporal, escolaridad y horas extras a favor del actor. Siendo que la suma de S/ 32,669.32 (TREINTA Y DOS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 32/100 SOLES) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, bonificación extraordinaria temporal, escolaridad y horas extras serán abonados al accionante y la suma de S/ 8,541.12 (OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y UNO CON 12/100 SOLES) por el concepto de compensación por

tiempo de servicio será depositado en la entidad financiera que el accionante elija, por encontrarse con vínculo laboral vigente.

**2° CONFIRMARON** en lo demás que contiene la sentencia recurrida. Dispusieron su notificación con arreglo al marco procesal laboral y su devolución vencido el término que estipula la norma. **Interviene en calidad de Juez Superior ponente, el Magistrado Marcial Quinto Gomero.**

S.S

QUITO GOMERO.

PAIRAZAMÁN TORRE.

ÁLVAREZ SÁNCHEZ.

## ANEXO 2

### CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

#### Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE N° 00634-2016-0-0201 -JP-LA-01

#### ACTA DE ENTREGA DE SENTENCIA

En la ciudad de Huaraz, siendo las cuatro de la tarde del día de la fecha, la Secretaria de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash, deja constancia que se hizo presente a esta Secretaría el **abogado adscrito a la Procuraduría de la Municipalidad Distrital de Independencia - demandada**, el B, con Registro en el Colegio de Abogados de Lima N° 47076, con el objeto de ser notificado con la resolución de vista, para tal fin suscribió frente a mí, dando por recepcionada la misma. De lo que doy fe.

Huaraz, 20 de abril del 2017.

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos: Guía de Observación

<b>Objeto de Estudio</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- PRIMER JUZGADO LABORAL, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH - PERÚ. 2018	Si se cumplió los plazos establecidos por Ley	Las resoluciones mostraron claridad	Ambas partes tuvieron acceso al debido proceso	Si existió relación directa de los medios probatorios	La calificación jurídica fue la correcta

#### **Anexo 4. Declaración de compromiso ético**

##### **Declaración de compromiso ético**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-01- PRIMER JUZGADO LABORAL, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL 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*, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, 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 agosto del 2020

Heraclio Fernando Castillo Picón

DNI N° 32043297