



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE  
BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y  
GERENCIAL EN SU INCIDENCIA EN LAS  
GRATIFICACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE  
SERVICIOS, EN EL EXPEDIENTE N° 01072-2017-0-0201-JR-  
LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ.  
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH. PERÚ. 2018**

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

**AUTOR**

**FLORES FIGUEROA, GERSON DEIVIS**

**ORCID: 0000-0001-8766-0375**

**ASESORA**

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN**

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

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## **TITULO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE  
BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y  
GERENCIAL, EN SU INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES  
Y COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO, EN EL  
EXPEDIENTE N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER  
JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ. DISTRITO JUDICIAL DE  
ANCASH. PERÚ. 2018**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Flores Figueroa, Gerson Deivis  
ORCID: 0000-0001-8766-0375  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Huaraz, Perú

### **ASESORA**

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

### **JURADO**

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

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

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

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR(A)**

---

**Trejo Zuloaga, Ciro Rolando**  
**Presidente**

---

**Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio**  
**Miembro**

---

**Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín**  
**Miembro**

---

**Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen**  
**Asesora**

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre Bibiana Figueroa por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A mi padre Eusebio flores a pesar de nuestra distancia física, siento que estas con migo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos.

También a mis abuelos porque ellos son mis segundos padres, y me inculcan valores para poder salir adelante en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Dedico este trabajo principalmente a dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. De igual manera expreso mi grato agradecimiento a la abogada Urpy Gail del Carmen Espinoza silva por haberme guiado para poder desarrollar este presente trabajo de investigación la cual me servirá de mucho para mi carrera profesional, la cual me supo guiar clase a clase inculcándome buenos valores, y gracias a ella llegare a cumplir con todos mis objetivos.

## RESUMEN

En la presente investigación se planteó el siguiente problema de investigación cuáles son las características del caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito judicial de Áncash. Perú. 2018, para lo cual se planteó como objetivo general: determinar las características del proceso. La metodología empleada para el debido desarrollo de la investigación fue de tipo cuantitativo, con un nivel exploratorio descriptivo y con un diseño no experimental, retrospectivo y transversal; así mismo, para el recojo de la información, de un expediente se realizó un muestreo por conveniencia, mediante la técnica de observación y el debido análisis del contenido siendo ello validado por juicios de expertos. Como resultados se evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la pretensión planteada e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.

**Palabras Clave:** Características, Pago De Bonificación De Productividad Sindical Y Proceso

## **ABSTRACT**

In the present investigation, the following research problem was raised, which are the characteristics of the characterization of the process on the union and managerial productivity bonus payment, in its incidence in the bonuses and compensation for time of service, in file n ° 01072-2017 -0-0201-jr-la-01; Huaraz First Labor Court. Áncash judicial district. Peru. 2018, for which it was proposed as a general objective: to determine the characteristics of the process. The methodology used for the proper development of the research was quantitative, with a descriptive exploratory level and with a non-experimental, retrospective and transversal design; Likewise, for the collection of information, a expedient sampling was carried out using the observation technique and due analysis of the content, which was validated by expert judgments. The following characteristics were evident as results: deadline compliance; application of clarity in resolutions; application of due process; relevance between the evidentiary means with the controversial points established and the claim raised and suitability of the legal classification of the facts to support the claim raised.

**Key Words:** Characteristics, Union Productivity Bonus Payment and Process

## CONTENIDO

|   |      |
|---|------|
| <b>TITULO</b> .....                                     | I    |
| <b>EQUIPO DE TRABAJO</b> .....                          | II   |
| <b>JURADO</b> .....                                     | III  |
| <b>DEDICATORIA</b> .....                                | IV   |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                             | V    |
| <b>RESUMEN</b> .....                                    | VI   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                   | VII  |
| <b>CONTENIDO</b> .....                                  | VIII |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.</b> .....                           | 11   |
| <b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....              | 15   |
| <b>2.1. Antecedentes</b> .....                          | 15   |
| <b>2.2. BASES TEÓRICAS</b> .....                        | 19   |
| <b>2.2.2 EL DERECHO DE TRABAJO</b> .....                | 19   |
| <b>2.2.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO</b> ..... | 23   |
| <b>2.2.4. CONVENIO COLECTIVO</b> .....                  | 26   |
| <b>2.2.4.1. Definición</b> .....                        | 26   |
| <b>2.2.4.2 Características</b> .....                    | 27   |
| <b>2.2.5 BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS</b> ..... | 28   |
| <b>2.2.5.1 Definición</b> .....                         | 28   |
| <b>2.2.5.2 Elementos</b> .....                          | 29   |
| <b>2.2.5.2.1. Elemento básico</b> .....                 | 29   |
| <b>2.2.5.2.2 Elemento marginales</b> .....              | 29   |
| <b>2.2.6 QUINQUENIOS</b> .....                          | 30   |
| <b>2.2.6.1 Conceptos</b> .....                          | 30   |
| <b>2.2.7 EL PROCESO LABORAL</b> .....                   | 31   |
| <b>2.2.7.1 Concepto</b> .....                           | 31   |
| <b>2.2.8. DEBIDO PROCESO</b> .....                      | 31   |
| <b>2.2.8.1. Concepto</b> .....                          | 31   |
| <b>2.2.8.2. Elementos</b> .....                         | 32   |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.8.3. El debido proceso en el marco constitucional .....                           | 33 |
| 2.2.8.4. El debido proceso en el marco legal .....                                    | 34 |
| 2.2.8.5. Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.....                      | 35 |
| 2.2.9. La pretensión.....   | 35 |
| 2.2.9.1. Concepto.....  | 35 |
| 2.2.9.2. Elementos .....  | 36 |
| 2.2.9.3. Clases .....   | 37 |
| 2.2.10. El proceso contencioso administrativo.....                                    | 38 |
| 2.2.10.1. Concepto.....   | 38 |
| 2.2.10.2. Principios procesales aplicables.....                                       | 38 |
| 2.2.10.3. Finalidad del proceso contencioso administrativo .....                      | 40 |
| 2.2.11. El proceso contencioso laboral ordinario .....                                | 40 |
| 2.2.11.1. Concepto.....   | 40 |
| 2.2.11.2. Los plazos en el proceso de contencioso laboral ordinario .....             | 41 |
| 2.2.11.3. Etapas del proceso contencioso laboral ordinario .....                      | 42 |
| 2.2.11.4. Los puntos controvertidos.....  | 43 |
| 2.2.11.4.1. Concepto.....   | 43 |
| 2.2.11.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio..... | 43 |
| 2.2.12. La prueba .....   | 44 |
| 2.2.15.2. Clases .....  | 48 |
| 2.2.15.3. Estructura de las resoluciones .....  | 49 |
| 2.2.15.4. Criterios para elaboración resoluciones .....                               | 53 |
| 2.2.15.5. La claridad en las resoluciones judiciales.....                             | 54 |
| 2.2.15.5.1. Concepto de claridad .....  | 54 |
| 2.2.15.5.2. El derecho a comprender .....   | 54 |
| 2.4. Marco conceptual .....   | 55 |
| III. HIPÓTESIS.....   | 57 |
| IV. METODOLOGÍA .....   | 58 |
| 4.1. Tipo y nivel de la investigación.....  | 58 |
| 4.2. Diseño de la investigación .....   | 60 |
| 4.3. Unidad de análisis.....  | 61 |
| 4.4. Definición y operacionalización de la variable.....                              | 62 |
| 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                            | 64 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos</b> ..... | 65  |
| <b>4.6.1. La primera etapa.</b> .....                                      | 65  |
| <b>4.6.2. Segunda etapa.</b> .....   | 65  |
| <b>4.6.3. La tercera etapa.</b> .....                                      | 65  |
| <b>4.7. Matriz de consistencia lógica</b> .....                            | 66  |
| <b>4.8. Principios éticos</b> .....  | 68  |
| <b>V. RESULTADOS:</b> .....  | 69  |
| <b>5.1. Resultados</b> .....   | 69  |
| <b>5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....                                   | 76  |
| <b>VI. CONCLUSIONES</b> .....  | 79  |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....                                    | 80  |
| <b>ANEXOS</b> .....  | 84  |
| <b>Anexo 1.</b> .....  | 84  |
| <b>Anexo 2.</b> .....  | 113 |
| <b>Anexo 3.</b> .....  | 114 |

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En este presente trabajo de investigación estoy en la necesidad de contextualizar la realidad jurídica en el Perú respecto a la caracterización de un determinado expediente; dentro de proyecto de estudio se analizara las características del proceso. Es necesario decir el poder judicial, las instituciones públicas y privadas que están relacionadas con la administración justicia muy pocas veces cumplen con su rol de consolidar la modernización del estado y conceder el bienestar común.

Según Racicot (2015) nos señala que en Bolivia la crisis se debe a factores las cuales se aprecia en la lentitud de los procesos, la corrupción, la presión política, en el año 2014 se reforzó la polémica sobre este problema debido a una serie de dimisiones de altos cargos en ese órgano y destituciones de fiscales por supuesta corrupción.

Según Fernandes (1993) nos dice que la impartición de justicia en México pertenece a una organización complicada donde muchas veces fue corrupta y lo trágico del caso es que es irreformable porque los primeros que se oponen a realizar el cambio son los funcionarios judiciales los cuales se aferran por la defensa del organismo judicial anticuado.

Según Sompanu (2014) la situación de administración de justicia de Paraguay ha podido determinar los problemas de administración de justicia son muy complejos la cual ha podido hallar tres ejes temáticos los cuales son la falta independencia judicial, acceso a la justicia he ineficiencia de la justicia.

Según Castiglioni (2017) afirma que la administración de justicia en Huaraz es pésima pese a que haya caído un personaje corrupto muy conocido Cesar Alvares.

En el expediente en estudio sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, se observa que se declara fundada la demanda interpuesta por A y resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por A contra B sobre pago de bonificación de productividad sindical, se ordena el demandado, B, cumpla con pagar al demandante, A, la suma de S/ 37,338.61 (treinta y siete mil trescientos treinta y ocho y 61/100soles) por conceptos de pagos de bonificación de productividad sindical en su incidencia en sus gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido en el año 2000 hasta el año 2005

### **Enunciado del problema.**

Cuáles son las características del proceso sobre caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito judicial de Áncash. Perú. 2018

### **Objetivos de la investigación.**

Presentación del objetivo general:

Determinar las características del proceso sobre caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-

0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. Distrito judicial de Áncash. Perú. 2018

Presentación de los objetivos específicos:

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

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

La presente investigación se enfoca en identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos del proceso en estudio.

El presente trabajo se justifica; debido a que es de suma importancia valorar las características del proceso, emitidas por el órgano jurisdiccional respectivo. Asimismo se evidenciará la calidad de la administración de justicia en el Perú, la cual continúa siendo uno de los grandes problemas de la sociedad peruana que demanda una labor incesante con niveles de coordinación y participación activa interinstitucionales, dada la multiplicidad de factores intervinientes en ella .

También, se justifica, porque los resultados obtenidos sirven para entender este tipo de proceso, ya que el pago de bonificación especial es una demanda recurrente y frecuente a nivel jurisdiccional; por lo que la investigación del presente expediente nos aportará valiosos conocimientos sobre la materia a analizar.

Con el Manual de Metodología de la Investigación Científica se desarrollará la etapa de planificación de la investigación como proceso que incluye actividades como la elección del tema de investigación ,también la planificación de una investigación científica detalla la manera y secuencia de ejecución de aquellas tareas necesarias para alcanzar objetivos asignados, independientemente del tipo de investigación ya sea : cuantitativa, cualitativa o mixta, como todo proceso, la elaboración del proyecto tiene su base en los requisitos legales y reglamentarios pertinentes, el esquema del proyecto de investigación corresponde al índice del proyecto de investigación para el ítem revisión de la literatura que debe ser desagregado. Allí cada elemento tiene que ser redactado por el estudiante e insertado en el EVA asignado al estudiante y que será revisado en forma continua por el docente tutor investigador, El título de la investigación es genérico y su antecedente más próximo es la denominación como subproyecto propuesto por el docente tutor investigador; La planificación de la investigación comprende el planteamiento del problema que a su vez incluye la caracterización y el enunciado del problema, los objetivos y la justificación de la investigación, La construcción del marco teórico conceptual es un proceso que tiene como entrada el planteamiento de la investigación y como actividades la revisión de la literatura como búsqueda y registro del conocimiento disponible alineado al problema de investigación.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Según la tesis de Barnechea (2017) titulado *Mejora de Proceso del Pago de Beneficios Sociales de una Empresa De Entretenimiento a Nivel Nacional realizado en el año 2016*. Llego a las siguientes conclusiones. Se optimizó el proceso anterior, haciendo posible que los trabajadores recibieran su pago de Liquidación de beneficios sociales directamente en su cuenta de haberes dentro del plazo de las 48 horas. Posterior al análisis de las interacciones del proceso anterior, se identificó que éste era deficiente debido a que los ex trabajadores recibían su cheque después de 18 días. Al entender cuáles eran los problemas que se presentaban en el proceso anterior, fue posible determinar las mejoras a realizar para minimizar el tiempo de 18 a 2 días, mediante el uso de la banca por internet y el envío de correos masivos. La mejora del proceso logró reducir en un 73,81% el tiempo neto del proceso y en un 88,89% los tiempos de espera de los trabajadores, consiguiendo reducir las quejas a cero, por otro lado, la empresa redujo los costos del proceso hasta un 96.26% del costo mensual que se desembolsaba anteriormente, siendo posible recuperar la inversión en un máximo de seis meses.

Según la tesis de Galloso (2017) titulado *Análisis de la conclusión anticipada del proceso a favor de la confesión sincera o juicio de conformidad*, quien llego a la conclusión de lo siguiente: En esta investigación se logró determinar que la aplicación de la figura jurídica de la Conclusión anticipada a nivel del distrito judicial de la libertad se manifiesta positivamente en la medida que contribuye en la reducción de la carga procesal y la eficacia en el medio de solucionar los conflictos jurídicos penales las que se generan en esta jurisdicción en el marco del proceso penal peruano. La Conclusión anticipada como mecanismo de simplificación procesal se constituye como una figura de vital

improcedencia para el sistema judicial peruano en la medida que permite una solución negociada frente a la comisión de los delitos con miras de modernizar la visión de la administración de justicia y brindar a los justiciables una salida efectiva a sus controversias. Los fundamentos que llevaron al legislador del nuevo código procesal penal a agregar en la reforma procesal la ejecución de la conclusión anticipada se refieren a la sobrecarga procesal en el sistema de justicia, en la modernización se tendrá que operar en las diferentes instancias del servicio judicial, esencialmente a nivel del ministerio público.

En el trabajo que realizó Sánchez (2014) titulado *El derecho fundamental del acceso a la justicia y las barreras de acceso en poblaciones urbanas pobres en el Perú*, el cual las conclusiones que arribó el autor son: a) El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el derecho al debido proceso y el acceso a la justicia se constituyen en conceptos distintos que tratan de dar respuestas óptimas a situaciones procesales diversas con problemas y objetivos comunes: el valor justicia. La tutela judicial efectiva, es propio de un sistema de Derecho Continental, la respuesta de algunos de los países en los que rige este sistema jurídico, a los problemas que antes había venido solucionar en el Common Law con el concepto debido proceso. El debido proceso, la tutela jurisdiccional y el acceso a la justicia son conceptos complejos, b) La opinión mayoritaria de la doctrina y la jurisprudencia nacional muestra insuficiencia y límites cuando relacionamos la tutela jurisdiccional efectiva, el debido proceso y el acceso a la justicia. Se aprecian diferentes posiciones doctrinales centradas en la relación de tutela jurisdiccional y debido proceso. Sin embargo, recientemente ha surgido una nueva corriente de opinión que propone el acceso a la justicia como un derecho complejo y fundamental más comprehensivo e integral que los otros conceptos.

Este trabajo fue desarrollado por Rivera (2016) titulado *influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*, las cuales el en las conclusiones, se determinó que si existe una afectación del derecho al debido proceso en aplicación de la prueba de oficio (artículo 22° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497), mediante la decisión de los jueces laborales Orales del Distrito Judicial de La Libertad- Provincia de Trujillo, entre el periodo Julio 2012- Julio 2015, al rechazar la prueba extemporánea (extraordinaria) ofrecida por las partes en audiencia de actividad probatoria, y posteriormente disponer su incorporación como prueba de oficio, vulnerándose de esta forma del derecho al debido proceso, y por ende a un conjunto específico de garantías que este comprende.

Según la tesis de Melendes (2014) titulado *La conclusión anticipada y la terminación anticipada son realmente beneficiosos en el nuevo código penal según nuestra realidad social*. Llega a las siguientes conclusiones: a) la terminación anticipada en la figura procesal y conclusión anticipada del proceso para nada son beneficiosas en la realidad actual, ya que nunca existe una analogía de comunicación entre lo calibrado y la realidad de nuestra sociedad, ya que fue obtenida con el fin de inculcar a los jueces, fiscales y a los abogados para así tener el debido mecanismo del uso alternativo para que se pueda construir un lugar que minimice el caos procesal en las oficinas fiscales y judiciales; b) Siguiendo el trabajo de campo, se determinó que mas del 50% de trabajadores del derecho que se emplea en estos tipos de proceso en el distrito judicial de lambayeque con la finalidad de terminar la carga procesal, no se atendió a un fin para el cual fue creado ya

que no todos conocemos su finalidad. Sin embargo, tenemos que admitir que las fórmulas de simplificación con el procedimiento penal.

La tesis de Pérez (2018) titulado *Principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana*, las cuales señala las siguientes conclusiones: a) La falta de pronunciamiento de la Administración en un tiempo razonable influye positivamente en el principio de inmediatez en los procesos disciplinarios; debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 21.07, debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 31.052, lo que indica que es mayor al valor de 12.59 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada, b) El plazo legal para evaluar la inmediatez es un factor elemental que influye positivamente en la aplicación y ejecución de los procesos disciplinarios y en la jurisprudencia peruana; debido a que el resultado del estadístico tiene un valor de 48.56, lo que indica que es mayor al valor de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.

Según la investigación de Lupa (2018) titulado: *La Ejecución Provisional De Sentencia Impugnada En El Proceso De Amparo Previsional, Conforme A Las Reglas De Brasilia*. Llego a la siguiente conclusión. El amparo provisional es un derecho que protege al derecho fundamental la cual es de manera urgente contenidos en el artículo diez de los derechos en la seguridad social. La ejecución es parte de la institución procesal por el cual se involucra a la sentencia dictada por un juez de primera instancia esta ejecución es una forma de expresar la tutela de anticipación, a pesar de que ya se dio un recurso de apelación.

Según la investigación de Barranco (2017) titulado *Sobre La Claridad Del Lenguaje En Las Sentencias De La Suprema Corte De Justicia De La Nación En México*. Arriba a la siguiente conclusión. La claridad en el lenguaje de la sentencia constitucional, como de cualquier resolución estatal, Prieto de Pedro ha dicho que «el derecho sería indecible sin la lengua e ininteligible y no democrático sin un buen lenguaje. Es corriente presentar los problemas del decir jurídico como escrúpulos de gramáticos en vez de verla solo como una comezón de lingüistas ante los atropellos a la gramática que se producen en la curia, los juristas podemos y tenemos el deber de entenderla como algo que forma parte del orden de valores del derecho» Paul Yowen indico que la claridad se le denomina porque es un elemento estratégico el cual da sentido vital a los demás elementos que forman parte la noción del estado de derecho, ya pueden ser la necesidad de generalidad, promulgación las demás determinadas según las normas jurídicas.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.2 EL DERECHO DE TRABAJO**

#### **2.2.2.1. Concepto**

Aroco & Diaz (2016) mencionan que el derecho del trabajo comprenden y determina tanto las obligaciones y derechos del empleador y del empleado, también toma en consideración a los ascendientes y descendientes del trabajo para los efectos del caso que corresponda, como la determinación del salario familiar, el derecho a la seguridad social del trabajo.

Asimismo, Aroco & Diaz (2016) citan a Vázquez, quien define que el derecho al trabajo es una herramienta para cerciorar un orden social, que en cierta manera viene a ser una responsabilidad entre los principios de justicia y la inmune distribución del poder p.99).

Por lo que, se considera que el derecho de trabajo llega a ser parte del derecho público y privado que asume la verificación y amparo de los derechos y obligaciones de las personas del trato jurídico; el empleador y empleado en proporción de inferioridad, así se certificara el orden social, el desarrollo socio económico y la paz social en función al proceso de globalización de la economía.

Errazuris (1960) nos señala que después de observar, estudiar a varios autores señala las concepciones sobre esta disciplina el cual le parece más sencilla agrupar las visiones que ya se han dado en el derecho de trabajo en la cual queda dividida de la siguiente manera.

- a) Concepción de tipo contractual, define al derecho trabajo como una desmembración del derecho civil ya que esa basado sus relaciones en la autonomía de la voluntad.
- b) Concepciones que como pilar de este derecho, la relación jurídica que existe entre el empleador y el empleado algunas de estas relaciones acentúan la finalidad económica de esta relación.
- c) Concepciones que miran al derecho de trabajo como un bloque de normas tendientes a crear una nueva estructura jurídico-social
- d) Concepciones que consideran al derecho de trabajo como un derecho contractual a la manera del derecho civil.

### **2.2.2.2. Características del derecho de trabajo**

Aroco & Diaz (2016) nos señala que según Walquer se refiere a las características del derecho de trabajo de la siguiente manera.

a) El derecho del trabajo, más que producto de una sociedad industrial surge de la cuestión social, que por tanto continúa siendo nuevo.

b) Es autónomo al ser el derecho del trabajo el (marco institucional del sistema de relaciones del trabajo)

El autor también señala que según Cabanellas las características ideológicas del derecho del trabajo han sido concretadas de las siguientes maneras.

c) Es titular de todos los trabajadores, ya que trata de remediar la diferencia económica de estos, dándoles un resguardo jurídico preferente.

d) Establece un mínimo de garantías sociales preventivas del trabajo del trabajador exclusivamente para aquel y llamadas a desarrollarse consecutivamente en forma dinámica.

e) Es obligatorio y autoritario. Son aplicaciones forzosas de acuerdo a las prestaciones imperceptibles que otorgue la ley, afirma Cabanellas que dicha rama del derecho restringe mucho el principio de la voluntad del derecho propio común.

f) Es objetivo y realista. Lo principal es por que estudia al sujeto y su situación social, lo segundo por que tiende a solucionar con criterio social y sobre hechos concretos y tangibles, los numerosos problemas surgidos con motivo de su ejecución.

g) En el derecho de trabajo como rama del derecho público, y de interés privado debe consentir ante el interés social y colectivo.

## **2.2.3 El contrato de trabajo**

### **2.2.3.1. Concepto**

Aroco & Diaz (2016) menciona que el contrato de trabajo llega a ser el acuerdo de voluntad propia la cual se da mediante el empleador el cual es una persona natural o jurídica, y también mediante el trabajador necesariamente persona natural, por eso el trabajador se ve en la necesidad de trabajar a favor del empleador de forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección a cambio de una remuneración el cual se le obliga el empleador, así como a los derechos del trabajador y normas jurídicas nacionales e internacionales vigentes.

Martines, Arufe, Carril (2006) nos indica que es un contrato de ejecución duradera y es debido a eso que el contrato puede prolongarse durante más años, también pueden padecer cambios los cuales puede ser que perturben las previsiones que inicialmente se había acordado entre el trabajar con el empleado, a estos cambios se les conoce habitualmente con el nombre de novación del contrato de trabajo, el estatuto de trabajadores solo regula la novación del contrato de trabajo el cual accede a mantenerlo subsistente el mismo que prevé el derecho el derecho común en la cual se encuentra dos tipos distintos.

El primero la novación modificativa subjetiva por el cual lo que varía es uno de los sujetos de contrato la cual lo regula el ET.

La modificación subjetiva se produce cuando cambia el empresario en cuanto parte del contrato de trabajo, este cambio llega a ser posible porque las obligaciones contractuales que asume el empresario, no tiene carácter personalísimo es diferente al que asume el trabajador, por eso es que no es posible que lo realice el trabajador ya que si lo realiza se produciría inexorablemente la extinción de su contrato de trabajo

La segunda la modificación objetiva en la que cambia el contenido o el objeto del contrato de trabajo.

### **2.2.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Días (2016) la existencia del contrato exige la presencia de tres elementos indispensables, para la validez jurídica de la relación laboral.

#### **Elementos generales:**

Arevalo (2016) nos señala que son aquellos que se requiere que estén asistentes en toda forma de contratos cual sea su índole, su abandono genera la invalidez de estos, por lo general estos requisitos están previstos en el código civil.

#### **Elementos esenciales:**

Arevalo (2016) “no indican que son aquellos infaltable para la presencia del contrato de trabajo permitiendo a si distinguirlo de los contratos de diferente naturaleza. La doctrina admite mayoritariamente que estos elementos son: la prestación personal de servicio, la remuneración la subordinación” p. 43

**Prestación personal:** Aroco & Diaz (2016) precisan la prestación personal es un elemento indistinguible en el contrato de trabajo la cual exige la idoneidad del trabajador la cual implica la asistencia de labores por parte del empleado, actividad puesta a “disposición del empleador el mismo que constituye el objeto del contrato de trabajo, obligación del trabajador que celebra voluntariamente el contrato de trabajo comprometiéndose a prestar sus servicios a favor del empleador en manera particular y directa como persona natural.”

**Subordinación o Dependencia:** Aroco & Diaz (2016) los autores nos indican que la subordinación y dependencia constituye el carácter distintivo del contrato de trabajo

propia a su naturaleza, involucra la sujeción del trabajador frente al empleador y el poder de organización y dirección del empleador así como sus facultades de reglamentar sus labores dentro de su centro de trabajo.

**Remuneración:** la remuneración constituye el íntegro de la deuda en dinero o en especie ya sea una u otra designación que obtenga, siempre en cuando sea de libre disposición del trabajador.

La primera parte del artículo 6 del Decreto Supremo. N° 003.97.TR, texto único ordenado del Decreto legislativo N° 728 precisa 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.

### **Elementos típicos:**

Arevalo (2016) nos indica el elemento típico son aquellos cuya presentación no es necesario para la validez u objetividad del contrato de trabajo, el cual permite crear discrepancias entre unos contratos de trabajo y otros de igual naturaleza. Los elementos típicos constituyen indicios con carácter laboral con la relación o son requisitos para que se gocen determinados beneficios laborales.

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

Aroco & Diaz (2016) nos indican que la prestación personal es un elemento indelible en el contrato de trabajo exige la idoneidad del trabajo, implica la prestación directa de servicios por parte del trabajador, actividad puesta a disposición del empleador, el mismo que constituye el objeto de contrato del trabajo, obligación del trabajador que celebra

voluntariamente el contrato de trabajo comprometiéndose a prestar sus servicios por el empleador en forma personal y directa pp.314-315.

Neves (2003) Nos indica que el uso es parte del objeto la labores de un empleado determinado, nos indica que el trabajador siempre será una persona natural, al contrario que el empleador se puede desempeñar como una persona jurídica en los pequeños negocios jurídicas en la cual adopta cualquier forma asociativa o lucrativa.

En los contratos mercantiles, el agente, el comisionista son las denominaciones que adoptan los deudores de trabajo en esta parte pueden ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares o sustantivos así cargo por ende la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial.

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

Tayama y vinatea (2011) nos indican que el contratante tendrá que abonar a una pequeñísima remuneración diaria la cual está en distintas categorías las cuales se hayan establecidas, asimismo esta retribución pequeña se ha venido incrementando a través de las negociaciones colectivas y de los aumentos otorgados por los gobiernos.

En conclusión la retribución pequeña diaria que recibe el empleado es el siguiente:

1. Operarios igual a 42.80 soles
2. Ayudantes igual a 37.50 soles
3. Peones igual a 33.60 soles

Toyama, (2018), refiere el derecho a la remuneración, el que destila el principio en que ninguno está forzado a proporcionar labor sin comisión o sin su libre aprobación, establece una contraprestación, los servicios del trabajador; es de independiente disposición por parte de este último; posee carácter alimentario, el pago posee

procedencia en cualquier otro compromiso del empresario “artículos 23 y segundo párrafo del artículo 24 de la constitución. La remuneración además implica una guía de competitividad, en tanto se muestra, como un incentivo para conquistar y detener personal idóneo (STC Exp. N° 0020-2012-PI/TC, de abril de 2014)”. p. 216

### **2.2.3.2.3. La dependencia o subordinación**

Díaz (2016) precisa lo siguiente la subordinación o dependencia, constituye que el carácter distintivo del contrato de trabajo, propia a su naturaleza, envuelve la sujeción del empleado frente al empleador y la potestad de organización directa de su punto de labores el cual le otorga la facultad para dar órdenes en la ejecución de los servicios, sancionar y fiscalizar disciplinariamente la falta o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleado ya sea dentro de los criterios de razonabilidad y observando las normas laborales.

## **2.2.4. CONVENIO COLECTIVO**

### **2.2.4.1. Definición**

Corell (2016) precisa que los convenios colectivos son fuente del ordenamiento jurídico laboral, el cual se define en el artículo. 82 del Estatuto de los Trabajadores como el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

El Convenio colectivo es la fuente por excelencia del derecho de trabajo, constituye un acuerdo adoptado por los sujetos laborales (trabajadores y empleadores) dentro del proceso de negociación colectiva.

Toyama (2018), define al convenio colectivo como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC, 12 de agosto de 2005). (pág. 415)

Toyama (2018), define al convenio colectivo como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC, 12 de agosto de 2005).

#### **2.2.4.2 Características**

Toyama y Vinetea (2016) nos indican que los convenios colectivos poseen varias siguientes características:

Cambian de pleno derecho los aspectos del vínculo de compromiso en la que inciden, los contratos particulares permanecen instantáneamente adoptados en aquellas, lograrán reducir disposiciones opuesta en daño del empleado.

- Presiden a partir del día siguiente al de la prescripción del pacto antepuesto, si no la existiera desde el tiempo de exposición del pliego, salvo la condición para la que indique el plazo diferente que fundamenten en obligar para realizar y brindar en especie, que regirán a partir del plazo de su suscripción.

- Presiden durante el periodo que pacten las partes. A falta de acuerdo, su persistencia es de un año.
- Sigue rigiendo mientras no sea cambiada por una convención posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieran sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- Siguen en vigencia hasta que caduque su plazo en caso de traspasos, ventas y otras circunstancias similares.
- Debe establecerse por escrito en 03 copias, en cual cada uno llevara una hoja y la tercera se presentara en la autoridad de trabajo para q se registrada y archivada.

## **2.2.5 BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

### **2.2.5.1 Definición**

Tayama y vinatea (2011) nos señalan que es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicio prestado por los trabajadores empleadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.

Es una bonificación cerrada, pues se otorga solamente para aquellos trabajadores, que hasta el 29 de julio de 1995, cumplían 30 años para un solo empleador p. 204.

Diaz y Aroco (2016) menciona que, las bonificaciones son remuneraciones complementarias otorgadas al trabajador por factores externos distintos al trabajo, pueden ser establecidas por ley, convenio colectivo, por acuerdo de las partes, cuyo monto son pagados periódicamente ya sea semanal, quincenal, mensual, semestral y/o anual dependiendo lo regulado mediante lineamientos y/o criterios establecidos por el empleador. P. 616

### **2.2.5.2 Elementos**

En la doctrina se ha ido investigando morfológicamente la noción del salario la cual Chacón (S.F) Señala que obtuvo información sobre este tema de la bonificación de Pla Rodríguez (1956) Lo cual señala que la bonificación está organizado por un elemento básico y elementos marginales.

#### **2.2.5.2.1. Elemento básico**

El elemento básico no plantea la cuestión de ninguna especie, este elemento básico del salario no se encierra en sí mismo, y no tiene ninguna dificultad para su estudio, a diferencia del elemento marginal el elemento básico se incluye tanto los supuestos de salario en especies primas o bonificaciones, la suma fija del dinero constituye, salarios de modo que basta con que se demuestre el hecho del pago para que resulte probado que el salario está integrado, por lo menos en esa forma.

#### **2.2.5.2.2 Elemento marginales**

En los elementos marginales no basta con probar el hecho de su cobro en este elemento es necesario demostrar que ese cobro ha sido normal y permanente, también se constituye una forma de remuneración. En segundo término los elementos marginales con relación a su monto provocan distintos problemas, por las dificultades existentes para su evaluación monetaria, ya sea que consiste en ventajas, en especie, o que representen sumas variables de dinero, cuya determinación promedia ha de fijarse a posteriormente.

## **2.2.6 QUINQUENIOS**

### **2.2.6.1 Conceptos**

Definición El Decreto Supremo No. 110 modificó el Decreto Supremo. No. 11478 de 16 de mayo de 1974, en la segunda disposición se regulan los quinquenios, dándose a conocer por quinquenios los periodos de cinco años continuos de relación laboral durante los cuales el trabajador consolida el beneficio de la indemnización, convirtiéndolos en inafectables aun cuando el trabajador incurriera en las causales que justifican su despido establecidas en los artículos. 16 de la Ley General Tributaria y 9 de su Decreto Reglamentario (perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo; revelación de secretos industriales; omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial; incumplimiento total o parcial del convenio; robo o hurto por el trabajador; abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador; vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo; abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente).

Si el trabajador incurriera en una de las causales que producen su despido justificado, perderá la indemnización sobre el quinquenio vigente sin afectar los quinquenios que con anterioridad se hubieran consolidados. A su vez, si el trabajador es despedido intempestivo o forzosamente, o por mera voluntad del empleador sin que exista causa justificada para su despido, recibe la indemnización cuando su trabajo sobrepasa los tres primeros meses, criterios que aún perduran y se ratifican con la promulgación del Decreto Supremo. No. 110. El artículo. 1 del Decreto Supremo. No. 11478 establecía que si el trabajador tuviera cinco o más años continuos de servicios cumplidos, recibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente.

## **2.2.7 EL PROCESO LABORAL**

### **2.2.7.1 Concepto**

Sagardoy (S.F) señala que según Rodríguez Piñero el proceso laboral llega a ser directa derivación de la intransigencia de los procesos civiles comunes así poder solucionar apropiadamente los pleitos del trabajo.

El autor también nos indica que según Valdés del Re La ley procesal laboral ha cogido nota de la naturaleza reparadora e igualatoria en las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las corrientes equilibradas a la igualdad formal de las partes a fin de procurar una igualdad sustancial.

Toyama (2012) nos indica que el proceso laboral al ser uno de carácter especial cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipo de procesos, posee principios propios los que pueden definirse como aquellas directrices que informan algunas normas e inspiran de manera directa o indirectamente una serie de soluciones , por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, la orientación, la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

## **2.2.8. DEBIDO PROCESO**

### **2.2.8.1. Concepto**

Poves (S.F) El autor nos señala que para abordar lo que hoy se entiende por un debido proceso es necesario establecer una definición general del proceso y cuál es su función más específica. El proceso es un mecanismo de solución de conflictos de carácter heterocompositivo, puesto que, se encuentra a cargo de un órgano del estado, el cual emite

un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de la cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio estado y de la fuerza de la ley.

Por otro lado, la existencia y necesidad del proceso, encuentra su mayor justificación como medio o instrumento para resolver conflictos.

San Martín (2015) señala que el debido proceso, en cuanto garantía contra el ejercicio abusivo del poder público, aquel instrumento de la jurisdicción que incorpora, esencialmente, un conjunto de requisitos que aplican la necesaria presencia de un juez independiente, objetivo e imparcial, y el cumplimiento efectivo, para la debida satisfacción de las pretensiones y resistencias, de los principios o máximas de igualdad, acusatorio, libre valoración de la prueba, oralidad, publicidad, inmediación y concentración, en los marcos de un ordenamiento procesal legalmente previsto. p.91

#### **2.2.8.2. Elementos**

##### **a) El derecho de acceso al Tribunal:**

Hay muchos derechos los cuales se relacionan en este tipo de principio los cuales son el derecho de acceso tribunal, juicio esto conlleva que el juez sea independiente. Si el juez es ordinario este se aplicara a todos los tipos de proceso ya que por otros principios de la igualdad no a todas las personas se les priva o limita a cualquier justiciable ante el juez.

**b) El derecho a la tutela efectiva de sus derechos:** este elemento conlleva a la protección de los derechos el cual plantea y pone en juego el proceso con relevancia hacia los justiciables.

Se tendrá que fundar y congruir la decisión que se platee justa en este caso la relación congruente se aplicara de manera directa sobre la cuestión planteada.

**c) El elemento de igualdad.** Se consideran dogmáticos ya que no se aplican y no tiene sentido el derecho de defensa si no hay igualdad para ambas partes.

**d) El derecho de defensa. De importancia capital dentro del contenido del debido proceso.**

Se le denomina defensa ya que brinda a todo procesado presentar su defensa por todos los medios posibles ya sean de garantía o de instrumentos el cual pone en alcance para una defensa real.

**e) Derecho a conocer la acusación.**

Es importante ya que en este tipo se conoce la manifestación restrictiva de un determinado proceso, siendo un instrumento para la realización del derecho fundamental de la defensa, el mencionado derecho es inherente a toda clase o tipo de proceso, con las diferencias que le son consecuentes, así como al acusado en el proceso penal.

### **2.2.8.3. El debido proceso en el marco constitucional**

Bermudez (2013) señala que el debido proceso puede ser definitivo con el conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial el autor nos señala que Carrión define como el derecho que todo justiciable tiene de iniciar o participar o indicar en un proceso teniendo, en todo si trascurso, el derecho de ser oído, de probar, de impugnar sin restricción alguna.

Castillo (2013) señala que en el debido proceso encontramos dos tipos: un primer problema que se plantea en la positivización del derecho humano al debido proceso tiene que ver con su denominación. En el artículo 139.3 de la constitución se ha establecido

como un derecho relacionado con el ejercicio de la función jurisdiccional. Corresponde desentrañar el significado nominal del derecho. Sobre la tutela jurisdiccional ha dicho el Tribunal Constitucional que supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia. Mientras que sobre el debido proceso ha manifestado que significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos. De estas declaraciones del supremo intérprete de la constitución es posible concluir que la tutela jurisdiccional y el debido proceso como derechos fundamentales se configurarían en etapas distintas del procesamiento.

#### **2.2.8.4. El debido proceso en el marco legal**

Rosas (2015) señala que el proceso debido legal o general estatuido genéricamente como garantía sobresalió en el mundo del derecho como el common law inglés, en la carta magna de Inglaterra y en segundo lugar señala. Aparece expresamente en la quinta enmienda de la constitución política de EE.UU. de 1787 la que prohíbe los juicios repetidos por el mismo delito y los delitos sin el debido proceso legal, así como también, el que una persona acusada no este obligada a atestiguar contra sí misma. Para Devis Echadía señala que el debido proceso puede estar integrado por las siguientes condiciones.

- Dotar al juez para que procure hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegido al débil que siempre es el más pobre
- Indemnización del juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso

### **2.2.8.5. Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio**

El demandante solicita el pago de bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y en cts.

Reintegro de productividad sindical que implica 05 gratificaciones por año, reintegro de productividad gerencial que implica 05 gratificaciones al año, reintegro de productividad sindical en la CTS, más interés legales costos y costas del debido proceso ordinario laboral.

### **2.2.9. La pretensión**

#### **2.2.9.1. Concepto**

Lara (2018) Indica la pretensión es necesarios para la existencia del litigio también nos indica que si no hay pretensión no puede ver litigio, nos da el concepto que la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio en tenses se dice que la pretensión es una voluntad exteriorizada para someter un interés ajeno al interés propio.

El autor nos señala que es necesario precisar la diferencia entre la pretensión, el derecho subjetivo y la acción pues señala que aunque exista una íntima relación entre ellos los tres temas son diferentes y de encuentran en plenos diversos.

El derecho subjetivo es algo que se tiene o no se tiene y en cambio la pretensión es algo que se hace o no se hace, nos señala que es claro que de la existencia de un derecho subjetivo se puede emanar una pretensión y de la existencia se consigue llegar a la acción.

### 2.2.9.2. Elementos

Hinostroza (2010), señala los siguientes elementos son: el objeto y el fundamento, título o razón de la pretensión.

1. Objeto de la pretensión son los efectos jurídicos que con ella se persiguen. Obviamente uno de esos efectos está representado por el tipo de sentencia que se trata de obtener (de condena, declarativa, constitutiva, ejecutiva, etc). El otro efecto es el que resultará de lo que la sentencia reconociera o acogiera.

2. El fundamento, título o razón de la pretensión consiste en la concreta situación de hecho a la cual el actor asigna determinada consecuencia jurídica. (pág. 148)

Romaniello (2012) nos señala que los siguientes elementos son de carácter obligatorio y es fundamental para el inicio del proceso pág. 573.

El autor nos indica distintos tipos de elementos los cuales señalaremos en siguientes:

**Elementos de la acción:** al hablar de este elemento se hace referencia al cuerpo de la pretensión, casi la gran parte de los tratadistas hablan de los elementos subjetivos y objetivos.

**-Los elementos subjetivos:** estos elementos se refieren a los sujetos de la relación procesal. El demandante quien va ejercer la pretensión a través de la demanda, el demandado que puede reconocer la pretensión.

**-Elementos objetivos:** se denominan elementos materiales que nos permiten la modificación del derecho vulnerado.

A continuación señalaremos los elementos en consecuencia los cuales son:

- El sujeto. Se necesitan diferenciar entre sujeto y parte procesal se denomina parte procesal a aquella persona que tiene un interés directo legítimo y actual, estos sujetos tienen dos clases de interés procesal y material. El procesal es la acción y la pretensión deducida a través de la demanda ante el juez.
- El objeto. Es el elemento y base material, afirma que en determinado momento ha sido dañado y que pondrá en ejercicio la acción, la pretensión a través de la demanda.
- La causa. Es la razón jurídica de la acción de la acción, también de la pretensión, el autor nos señala que se asemeja a la posibilidad jurídica ya que la acción necesariamente necesita estar amparada por el derecho sustantivo.

### **2.2.9.3. Clases**

Hinostrosa (2010) señala que según Azula Camacho en lo concerniente a la clasificación cita lo siguiente:

I. La extraprocesal, es la que tiene el titular de un derecho para reclamar el deleite o cumplimiento. Los sujetos de aquella concuerdan ya sea con el propietario de la relación jurídica material.

II. La procesal, se encarga de hacer valer en el proceso.

- La contenciosa es la que se da en los procesos de esta naturaleza donde existen, a lo menos en apariencia interés controlados entre las dos partes

- La extra contenciosa es la que se da en los procesos de jurisdicción voluntaria. Impropiamente se la denomina pretensión, puesto que en tales asuntos no existe controversia.

## **2.2.10. El proceso contencioso administrativo**

### **2.2.10.1. Concepto**

El presente artículo realiza el estudio del Proceso Contencioso Administrativo partiendo de su naturaleza jurídica como el mecanismo previsto por el ordenamiento para el control jurisdiccional de la actuación de los entes administrativos para la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos. En ese sentido, se realiza un profundo y completo análisis de la evolución del Proceso Contencioso Administrativo Laboral desde la entrada en vigencia de la constitución política del Perú de 1993. Consecuentemente el autor desarrolla un análisis de la protección constitucional de la seguridad social, se desarrolla de la misma forma, el estudio de la actuación del tribunal constitucional y de la corte suprema, del proceso urgente regulado en materia pensionaria, la normativa aplicable y el tratamiento de los medios probatorios.

### **2.2.10.2. Principios procesales aplicables**

Puente (2015) la congresista arequipeña, Dra. Dora Nuñez, citando a Américo Pla Rodríguez decía el 2004, ante el Congreso que los Principios del Derecho Laboral en la nueva ley del Derecho del Trabajo se constituyen como juicios de valor de dicha estructura normativa, donde resaltan también los valores básicos y se constituyen como las condiciones ético-jurídicas de la comunidad laboral.

**1. Principio De Oralidad:** el autor cita a El Dr. Roberto Acevedo Mena el cual menciona aquella que facilite al juez en aquellas diligencias del proceso con que actué de frente con intervención de las partes y en que las exposiciones o articulaciones se ejecuten por medio de la palabra.

“Viéndolo de un punto de vista sistémico, el resultado de una audiencia oral en la que cada uno de los partícipes desempeñen a cabalidad su rol, correspondiera tener como justo resultado una sentencia oralizada en los 60 minutos sucesivos” p.54

Para tolerar que logre ser apelada en ese acto Alcanzamos ver un recorrido en el que formalmente se ha legislado en la nueva ley procesal de trabajo.

**2. Principio De Inmediación:** el autor cita al Dr. Acevedo el cual nos comunica que la oralidad e inmediación son parte del binomio estratégico que accede el juez para conocer las interioridades del proceso de manera continua y sin retratos retrasos, sin mediadores el cual resulta vital para la apreciación valorable o interpretación de la prueba.

“El autor menciona el encargo que toma el juez en el desarrollo de los actos procesales y el que dirige, para así poder conservarse en una cualidad perseverante de aproximación a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia”.

**3. Principio De Concentración:** el autor cita al Dr. Acevedo “el autor indica que éste principio se procura recaudar los actos procesales de un modo que en un breve lapso se efectúe con la sustancia del procedimiento, ejecutando más cantidad de actos procesales en una sola audiencia obviando demoras innecesarias”.

Este supuesto menciona la necesidad de agregar el mayor número de actos procesales en el mínimo número de diligencias para garantizar la persistencia y unidad de los actos que disponen la Litis.

**4. Principio De Celeridad:** este principio surge encadenando la necesidad que vulnera minuciosamente el plazo determinado en la forma, los que son breves y decisivos así el proceso será determinado en la limitación posible

La celeridad procesal es un compromiso que tiene el juez, se encuentra tipificado en el artículo. 34 inciso 6 de la ley 29277, la cual indica que, conlleva obligación hacia los

jueces para revisar los términos legales en la jornada de las resoluciones y sentencias, también para fijarse la ejecución de la correcta celeridad procesal.

**5. Principio De Economía Procesal:** “Este principio pretende equilibrar los caracteres interactivos de las acciones que demanda el proceso laboral en correlación a otra obligación, equivale a alcanzar una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero que no tenga afectación al debido proceso”.

### **2.2.10.3. Finalidad del proceso contencioso administrativo**

Lugo (S.F.) la acción contencioso administrativa prevista en el artículo 148 de la constitución política tiene por finalidad el control jurídico por el poder judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administradores. Para que pueda realizar estos efectos, la acción contencioso administrativos y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administradores.

La finalidad del proceso contencioso administrativo llega a ser tanto el control jurídico por el poder judicial de los actos o actuaciones de la administración pública, sostiene al derecho administrativo como la efectiva tutela jurisdiccional de las circunstancias jurídicas o los derechos personales de los particulares vinculados a los referidos actos.

### **2.2.11. El proceso contencioso laboral ordinario**

#### **2.2.11.1. Concepto**

Republica (S.F) La nueva ley general del procesal del trabajo en su (artículo 2, inciso 1) señala que en el proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a

aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

#### **2.2.11.2. Los plazos en el proceso de contencioso laboral ordinario**

El decreto supremo n° 013-2008-JUS. Fue publicado el (29-08-2008) el cual señala en el Artículo. 28.2 los plazos previstos en esta ley se computan desde el día siguiente de recibida la notificación.

#### **Los plazos aplicables son:**

-Tres días para interponer la tacha u oposición de los medios probatorios, contados desde la notificación de la demanda.

-Cinco días para interponer exposiciones o defensa, contados desde la notificación de la demanda.

-Diez días para contestar la demanda, contados desde la notificación de la resolución que la admiten a trámite.

-Quince días para emitir el dictamen fiscal o devolver el expediente al órgano jurisdiccional, contados desde su recepción.

### **2.2.11.3. Etapas del proceso contencioso laboral ordinario**

Según el Peru (2014) el poder judicial nos indica lo siguiente, las etapas de un proceso ordinario laboral se clasifica en:

Inadmisibilidad: 5 días hábiles para la subsanación por parte del demandante.

Improcedencia notarial: rechazo del pleno por partes del juez

Las cuales se clasifican en:

Admisión de la demanda, citación a audiencia de conciliación, emplazamiento al demandado para que concurra la audiencia con escrito de contestación.

Se dividen en ambas partes y cualquiera y ambas partes

Audiencia de conciliación, con acuerdo total o extremos conciliadores o extremos no controvertidos, cuestión de puro derecho o sin necesidad de actuar pruebas, sin acuerdo o extremos no conciliados.

Ambas partes asisten cuando concluye el proceso si no se solicita nueva fecha para la audiencia en 30 días naturales.

#### **2.2.11.4. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.11.4.1. Concepto**

Bermudes (2009) cita a Carlos Díaz Vargas el cual señala que en el proceso civil los puntos controvertidos se realizan después de la etapa conciliatoria o cuando se haya perdido por cualquier causa planteadas por ley sea ésta el autor recalca que sea “conciliatoria o fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio para el proceso de conocimiento, audiencia de saneamiento procesal y conciliación para el proceso abreviado, o audiencia única para los procesos sumarísimo y ejecutivo, éste último cuando se ha formulado contradicción.”

Lo importante es que el Juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil.

(Hidalgo 2018), conceptúa los puntos controvertidos serían aquellos hechos sobre las cuales las partes tienen discrepancias, es decir serían los “hechos jurídicos o con relevancia jurídica, que las partes alegan a través de su demanda y contestación de la demanda o reconvenición, que han sido negados o cuestionados por la otra parte.

##### **2.2.11.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio**

Si le corresponde al demandante recibir el pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2015.

Ordena al demandado B, cumpla con pagar al demandante la suma de S/37,338.61 por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2015.

## **2.2.12. La prueba**

### **2.2.12.1. Concepto**

Buitrago (2006) los medio de prueba son los equipos en la cual el juez se involucra en relación con los actos desconocidos para evidenciar en base a conocimientos o porqués que los propios implicados suministran, las cuales trasladan al juez al conocimiento de tales hechos.

También menciona que en el artículo 175 del código civil medios de prueba , la confesión de partes, testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, papeles, los indicios y cual sean más medios para así llevar la certeza al juez.

Los siguientes ejemplos son los medios de prueba.

-Declaración de parte

-Testimonio

-Prueba Documental.

-Prueba Pericial.

-Inspección Judicial.

-Interrogatorio de partes

Peña (2010) define que la prueba viene a ser el medio que origina un discernimiento, ya sea seguro o posible, la cual ayude en el sentido a tener en cuenta los motivos el cual suministren tal conocimiento.

San Martín (2015) menciona a la prueba de las partes procesales, encaminada a producir la acreditación forzosa para conseguir la convicción del juez decisor sobre los hechos por ellas consolidados, actuada por el miembro jurisdiccional en la validez de los principios de contradicción, igualdad de las garantías tendentes a testificar su espontaneidad e introducida, fundamentalmente, en el juicio oral por medios de prueba.

#### **2.2.12.2. Sistemas de valoración**

Siccha (2015) nos indica que es un régimen de prueba legal, se constituye y prefija la formalidad de cara prueba y así crear la eficacia de las pruebas actuadas.

La cual señala los siguientes sistemas:

#### **Sistema de valoración**

Convicción en el Juez.

-Régimen de independiente convicción, el juez forma la convicción en según las pruebas.

No hay reglas pre establecidas.

Hay 02 formas de libre convicción:

1. La íntima convicción:

La ley no establece regla alguna para la apreciación de las pruebas también el juez es libre de convencerse, convencerse, según su íntimo parecer, parecer, de la existencia o inexistencia de los hechos, hechos, valorando las pruebas según su leal saber y entender.

2.- La libre convicción o sana crítica.

Establece plena libertad de convencimiento de los jueces, exige que las conclusiones a las que se llegan sean el fruto racional de la valoración de las pruebas en que se apoyan.

#### **Sistema de prueba legal o tasada:**

La prueba tasada consiste en el establecimiento por parte del legislador, legislador, de un conjunto de reglas vinculantes mediante las cuales se limitan los elementos de prueba utilizables para formar la convicción, estas reglas son impuestas al Juez sistema de libre convicción.

#### **2.2.12.3. Principios aplicables**

La valoración es una operación mental sujeta a los principios lógicos que rigen el razonamiento correcto. Blanco (2013) indica cuatro principios:

- 1) **principio de identidad:** Que implica adoptar decisiones similares en casos semejantes, manteniendo el razonamiento realizado para ambos casos.
- 2) **principio de contradicción:** Significa que los argumentos deben ser compatibles entre sí; no se puede afirmar y negar al mismo tiempo una misma cosa.
- 3) **principio de razón suficiente:** Apela al conocimiento de la verdad de las proposiciones; si las premisas son aptas y valederas para sustentar la conclusión, ésta será válida.
- 4) **principio de tercero excluido:** En el caso de que se den dos proposiciones mediante una de las cuales se afirma y la otra niega, si se le reconoce el carácter de verdadera a una de ellas, no hay una tercera posibilidad, la otra falsa.

#### **2.2.12.4. Medios probatorios actuados en el proceso**

##### **2.2.12.4.1 Prueba documental**

Freyre (2014) expresa con referencia a la prueba documental la prueba Documental- como todo medio de prueba- debe ser sometido a las reglas del contradictorio y del debate, las cuales solo pueden efectuarse en el juzgamiento, en tanto, que el documento en la fase de Investigación Preparatoria solo puede ser catalogado como un medio de investigación. Es importante relevar, que no se puede establecer un catálogo cerrado de los tipos de soporte materiales que sustenten el documento, pues, el avance de la tecnología y de la ciencia han permitido la creación de soportes materiales tal vez ya no tan perceptibles, pero de tal intensidad comunicativa, que no los hacen menos importantes para poder ser utilizados como fuentes de prueba.

Castro (2015) hace referencia a la prueba documental. Los requisitos de existencia del documento son los siguientes. (a) que tenga aptitud representativa de un hecho o de un concepto o de una idea cualquiera. (b) que esté realizado por un acto humano; (c) que tenga significación propia y entidad necesaria en todos los documentos para afirmar su existencia en el orden jurídico.

Peña (2010), sostiene la prueba testimonial es de recibo que la memoria pasada un cierto tiempo puede provocar ciertas distorsiones en la aprehensión de datos, por lo que la fiabilidad del testimonio debe ser contenida de aquel, puede estar motivado por fines ajenos a la justicia.

Los medios probatorios admitidos en el proceso fueron:

- Planillas de pago
- Duplicado de boletas de pago
- Registro de control de asistencia
- Documentos contables

## **2.2.15. Resoluciones**

### **2.2.15.1. Concepto**

Pastor (2008) indica que las resoluciones ya sean administrativas o judiciales le pone caducidad a un problema través de una sentencia fundada en el orden legal vigente, también señala a dicha decisión que sea racional y sensato porque requiere desarrollar los argumentos que sirven de base para justificar dicha decisión tomada. Lo cual implica en primer lugar establecer los hechos materia de controversia para así desarrollar luego la base normativa del raciocinio el cual nos permita calificar tales hechos de acuerdo a las normas pertinentes.

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

### **2.2.15.2. Clases**

Las resoluciones judiciales o dictadas por los jueces y tribunales.

## **RESOLUCIONES JUDICIALES**

- Decreto. Se dictan cuando la resolución haga referencia a asuntos procesales que solicitan una decisión judicial siempre que en estos casos, no se exigiera expresamente por la ley que la resolución adopte la forma del auto.
- Autos. Se dictan cuando el tribunal tenga que resolver asuntos como admisión o inadmisión de pruebas, recursos contra providencias o decretos.
- Sentencia. Se dictaran en primera o segunda instancia una vez que haya finalizado el proceso ordinario previsto en la ley.

## **RESOLUCIONES JUDICIALES DE LOS SJ**

Son aquellas que dictan los propios SJ como por ejemplo:

- **Diligencias De Ordenación:** se dictan cuando la resolución judicial tenga como objeto dar el curso que la ley establezca a los autos.
- Diligencias De Constancia:** se dictaran en aquellos casos en los que proceda hacer constar en el auto o el acto con trascendencia procesal
- Decretos:** se dictaran cuando se acepta el trámite de la demanda, cuando se ponga fin a algunos de los procedimientos en los que tiene competencia exclusiva.

### **2.2.15.3. Estructura de las resoluciones**

Ruiz (2007) las resoluciones deberán contener una relación sucinta de las cuestiones planteadas, el análisis y valoración de las pruebas rendidas, así como los fundamentos de derecho en que se apoyen, terminaran resolviendo con toda su precisión y de manera exhaustiva todos los puntos litigiosos sujetos a la consideración del juzgador.

**Parte expositiva.** Cardenas (2008) señala que la parte expositiva contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales la cual se da desde la interposición de la demanda hasta el momento de la sentencia, no se debe incluirse ningún criterio valorativo.

La finalidad de la parte expositiva es, dar el cumplimiento al artículo 122 del código procesal civil.

Además el Magistrado (Juez) va a analizar el problema central del proceso, que va a resolver.

El contenido de la parte expositiva, contendrá:

- Demanda.
- Contestación:
- Reconvención:
- Saneamiento Procesal: Sólo indicar en qué momento se realizó, y en qué sentido.
- Conciliación: Permite verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria.
- Fijación de los Puntos Controvertidos: Sólo indicar en qué audiencia se realizó tal actividad.
- Admisión de Medios Probatorios: Sólo precisar en qué audiencia se admitieron.
- Actuación de Medios Probatorios: Sólo indicar si se actuaron todos los medios probatorios admitidos a trámite, y va a permitir el control de los mismos.

**Parte considerativa.** Cardenas (2008) señala que es la segunda parte en la que el juez plasma el razonamiento fáctico o jurídico efectuado para hacer poder resolver el conflicto. La finalidad de esta parte es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), la cual se encuentra en la Constitución de 1993 en el artículo N° 139 inciso 5, también en el numeral 122 del Código Procesal Civil, y en el TUO de la ley orgánica del poder judicial en su artículo N° 12.

También permitirá a las partes, conocer las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada.

El contenido de la parte considerativa, contendrá:

1. Una adecuada fijación de los puntos controvertidos, los que estarán íntimamente relacionados con los elementos constitutivos de la institución jurídica que se pretende (los que también podrán indicarse de manera expresa).

2. Estos puntos controvertidos, deben fijados en un orden de prelación, de tal manera que a la conclusión que se arribe luego del análisis de cada uno, determine si se prosigue con el análisis del siguiente. (Esto ya en su desarrollo mismo).

3. Este desarrollo, implica 4 fases, de la siguiente manera:

Fase I: El listado de las situaciones de hecho que guardan relación sustancial con cada uno de los puntos controvertidos (y los elementos constitutivos), fijados.

Fase II: Respecto de cada una de las situaciones de hecho listadas, se debe efectuar la selección de los elementos probatorios idóneos cuyo análisis valorativo podría crear convicción en sentido positivo o negativo.

Fase III: Una vez que ha creado convicción respecto de los hechos, se procederá al análisis del marco jurídico relativo al punto controvertido evaluado, emitiendo una conclusión del mismo (lo que es conocido como la SUBSUNCIÓN), lo que va a permitir proseguir con el análisis del siguiente punto controvertido (o elemento constitutivo), o en su caso expedir el fallo definitivo de ser el caso (en el caso que esta conclusión no fuera positiva).

Fase IV: El procedimiento detallado anteriormente, se deberá repetir para el análisis de cada uno de los puntos controvertidos, y con las conclusiones de cada uno de ellos, es decir las conclusiones parciales, se deberá emitir un considerando (especie de resumen) preliminar que permitirá a las partes el sentido del fallo definitivo.

**Parte resolutive.** Cardenas (2008) señala que en esta ultima parte el juez manifestara su decision final con respecto a las pretenciones de las partes, la cual tiene por finalidad cumplir con el mandato del codigo priocesal civil en su articulo 122, 3° parrafo.

De igual modo permitirá a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio.

El contenido de la parte resolutive contendrá:

1. El mandato respectivo destinado a que la parte vencida desarrolle una determinada prestación o declarar el derecho correspondiente. Ello con respecto de cada una de las pretensiones, ya sean acumuladas o no.
2. la definición respecto del momento a partir del cual surtirá efecto el fallo.
3. Pronunciamiento sobre las costas o costos, ya sea sobre la condena o su exoneración

#### **2.2.15.4. Criterios para elaboración resoluciones**

Habitualmente los inconvenientes que brinda una composición farragosa y enigmática no se basan a un necesitado uso del lenguaje sino que prueban dificultades de raciocinio los cuales son posteriormente indicados en la resolución.

El autor propone 6 criterios que poseen correlación con el cargo de métodos convincentes y de comunicación:

1) **Orden.-** El autor afirma, el mandato en este proyecto de los inconvenientes jurídicos es fundamental para la debida demostración y declaración de una decisión legal.

2) **Claridad.-** Radica en emplear el lenguaje para las designaciones contemporáneas utilizando giros lingüísticos existentes he impidiendo términos considerablemente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín.

3) **Fortaleza.-** Una decisión o todas tienen que estar fundadas con un arreglo asía cánones constitucionales de las teorías estándar de la argumentación jurídica. Alas caritativas razones se les denomina a las que se localizan en base de la interpretación estándar del derecho positivo.

4) **Suficiencia.-** Los conocimientos logran ser capaces, escasos y excesivos. La resolución enérgica es la que posee saberes acertados y aptos.

5) **Coherencia.-** se le denomina la insuficiencia lógica que lleva toda argumentación para recoger estabilidad para las desiguales explicaciones usadas de una forma la cual contradiga a los demás.

6) **Diagramación.-** llega a ser la más evidente en la demostración judicial se basa en la expresión de contenidos confusos en la forma del párrafo único que no tenga el digno

empleo de signos de puntuación ya sea punto seguido, punto aparte los cuales separen gráficamente argumentos de otros.

### **2.2.15.5. La claridad en las resoluciones judiciales**

#### **2.2.15.5.1. Concepto de claridad**

Pastor (2008) señala que la claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario, el funcionario de control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración. En consecuencia, el receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje, como explicaremos más adelante.

#### **2.2.15.5.2. El derecho a comprender**

Kees (s.f.) precisa que los “abogados hablamos para que no se nos entienda y esa acusación encierra algo de verdad. Es cierto ya que el uso específico de determinado lenguaje responde a tecnicismos propios de la profesión que en muchas ocasiones son imposibles de obviar”.

Tiene que ver con el uso de un lenguaje preciso y normativizado o incluso con la necesidad de no caer en vaguedades. Lo mismo acontece con el lenguaje que utilizan los médicos o los ingenieros u otros profesionales.

#### **2.4. Marco conceptual**

**Calificación del delito:** Orbe (2012) indica que en el modo criminal la consumación del delito o escrito de conclusiones en que el ministerio fiscal menciona que el delator íntimo si lo hay, y la protección formulada al ser elevada la causa a polenarío.

**Caracterización:** Anonimo (2010) Desde un aspecto investigativo la caracterización llega a ser un período descriptivo con fines de identificación, entre varios aspectos de los componentes, acontecimientos, actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso. La caracterización es una pauta de descripción cualitativa que puede acudir a datos o a lo cuantitativo con el fin de penetrar en el conocimiento sobre algo.

La RAE (Real Academia de la Lengua Española) define que la caracterización es “establecer atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que notoriamente se distinga de los demás, autorizar a alguien con algún empleo, dignidad u honor, dicho de un actor, representar su papel con la verdad y fuerza de expresión” necesarias para mostrarse de acuerdo al personaje representado.

**Congruencia:** Orbe (2012) define que es una expresión que denota la conexión de un testimonio, informe o escrito, en correspondencia con hechos o circunstancias evidentes.

**Distrito Judicial:** Enciclopedia Universal (2012) señala que es una unidad de la subdivisión territorial del Perú para la descentralización del poder judicial, cada distrito judicial es dirigido por una sala superior de justicia.

**Doctrina:** Orbe (2012) señala que la doctrina es un conjunto de tesis, opiniones que tratan de dar explicaciones, sentido a las leyes o temas controvertidos que diversas veces los abogados mencionan en sus alegatos o informes orales.

**Ejecutoria:** Orbe (2012) señala que (derecho Procesal) es una sentencia firme la que ha logrado autoridad de cosa juzgada, eso quiere decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutoriarse en todos sus extremos.

**Evidenciar:** Orbe (2012) define que en el (derecho procesal) menciona que según Domingo Gracia Rada, es la última etapa en la evaluación que, sobre los hechos materia del litigio realiza la autoridad jurisdiccional, llegando a la certeza de los mismos.

**Hechos jurídico:** Orbe (2012) indica (derecho civil) es un fenómeno o suceso que genera el nacimiento, la variación o la culminación de derechos esto quiere decir que modifica la realidad en tanto la ley le atribuye efectos jurídicos.

**Idoneidad:** Orbe (2012) indica que tiene repleta capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, las personas que ya hayan cumplido los 18 años de edad.

**Juzgado:** Orbe (2012) indica que dice del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla del juzgado de menores, juzgado penal, etc

**Pertinencia:** Derivada del latín *pertinere* (concerni), es la relación del hecho que se trata de probar y la prueba ofrecida, por ello se suele hablar de hechos controvertidos y conducentes y prueba pertinente. Esta de correspondencia entre lo que se pide al juez y lo que procede en derecho.

**Sala superior:** Orbe (2012) indica que las salas de las cortes superiores reuelven en segunda y última instancia, con las excepciones que establecen la ley. Las cortes superiores tiene su sede en la ciudad señalada por ley.

### **III. HIPÓTESIS**

El proceso judicial sobre sobre Pago de Bonificación de Productividad Sindical y Gerencial, en su Incidencia en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 Perú - evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la pretensión planteada e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.*

## **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, Fernández & Baptista (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, Fernández & Baptista (2010).

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

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

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

**4.1.2. Nivel de investigación.** Es exploratorio y descriptivo.

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

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

antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

**Descriptiva.** Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador 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, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales.

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 de la 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 Herández, 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 Centty (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, y Villagómez (2013) p.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: ***en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, primer juzgado de trabajo de Huaraz - Perú. 2018*** que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso se les asignó un código para asegurar el anonimato, se inserta como anexo 1.

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

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006)

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 laboral: pago de bonificaciones (pg. 64).

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) 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 (pg. 66).

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) refieren: los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno (pg. 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**

| <b>Objeto de estudio</b>   | <b>Variable</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Instrumento</b>  |
|--|---|--|---------------------|
| Proceso judicial<br><br><i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i> | Características<br><br><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 instrumentos de recolección de datos**

Para el recojo de datos se aplicaran 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) indica: son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información (pg.25).

En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012) 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 (pg. 56). El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como anexo 2.

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

#### **4.6. 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; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

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

##### **4.6.1. 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 investigador empoderado 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.

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

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

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

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

#### **Cuadro2. Matriz de consistencia**

**Título: Caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. Distrito judicial de Áncash. Perú. 2018**

| G/E         | PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS   |
|-------------|---|---|---|
| General     | ¿Cuáles son las características del proceso? sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 ;primer juzgado de trabajo de Huaraz - Perú. 2018? | Determinar las características del proceso sobre sobre pago de bonificación de sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01. Primer juzgado de trabajo de Huaraz - Perú. 2018. | <i>El proceso judicial sobre Pago De Bonificación De Productividad Sindical Y Gerencial, En Su Incidencia En Las Gratificaciones Y Compensación Por Tiempo De Servicio, En El Expediente N° 01072-2017-0-0201-Jr-La-01primer Juzgado De Trabajo De Huaraz - Perú. 2018-evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</i> |
|             | ¿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  |
| Específicos | ¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio  | 5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.  | La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio   |

#### **4.8. Principios éticos**

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

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

## **V. RESULTADOS:**

### **5.1. Resultados**

#### **5.1.1 Respecto al cumplimiento de plazos:**

Con referencia a los plazos del proceso ordinario laboral está comprendido por cinco etapas:

#### **Etapa Postulatoria**

En conformidad con el artículo 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece la admisión de la demanda con los requisitos que refiere el artículo 16 de NLPT; en consecuencia, en el expediente en estudio, mediante disposición de la resolución N° 01 de fecha 23 de octubre del 2017, se le pide la corrección de la demanda otorgándole un plazo de 5 días para que cumpla con los requisitos establecidos.

Culminando esta etapa con la resolución N° 02 de fecha 02 de noviembre del 2017 culmina la etapa de admitir la vía ordinaria laboral, por consiguiente cumple con el plazo establecido en la NLPT.

#### **Etapa De Conciliación**

La admisión de la demanda en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, se da el emplazamiento del demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

En el artículo, 42 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo el inciso. B señala que la citación a las partes a la audiencia de conciliación la cual debe ser fijada en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda.

En la resolución N° 02 con fecha de dos de noviembre del dos mil diecisiete se programa la audiencia de conciliación para la fecha 11 de noviembre de 2017 a horas 11 y 45 de la mañana (hora exacta).

De conformidad con el artículo 407 del CPC de aplicación supletoria para el presente caso prescribe antes que la resolución cause ejecutoria el juez puede corregir cualquier error material evidente que contenga los errores numéricos y ortográficos incluso durante la ejecución de la resolución.

En esta resolución se corrige la fecha de la audiencia de conciliación la cual se cometió un error involuntario, la cual tuvo fecha para el día 11 de noviembre del 2017 debiendo ser el 11 de **diciembre** del 2017 a horas 11:45 am.

En la resolución N° 06 con fecha 24 de enero del 2018 ambas partes no han concurrido a la audiencia programada, el demandante ha solicitado la programación de la audiencia, el 26 de diciembre del año 2017, fecha que se encuentra dentro del plazo establecido en el artículo 43.1 de nueva ley procesal de trabajo si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los 30 días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiera solicitado fecha para nueva audiencia.

Así mismo se reprogramo y se citó a las partes a la audiencia de conciliación para la fecha 02 de abril del 2018 a horas 9:30 am (hora exacta), en la cual las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa.

En la resolución con fecha diez de noviembre del dos mil diecisiete

### **Etapa De Juzgamiento**

De acuerdo con el artículo 43° inciso (3) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, determina fijar día y hora la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto; es por ello que, en la audiencia de conciliación el día 02 de abril del 2018, se señaló la audiencia de juzgamiento para el día 13 de abril del 2018, habiéndose programado dentro de los 30 días hábiles.

### **Etapa Resolutiva**

En esta etapa resolutoria, el Juez debe señalar en el plazo de cinco (05) días hábiles siguientes a la audiencia de juzgamiento, para la notificación de la sentencia, de conformidad con el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; en consecuencia, la audiencia de juzgamiento de fecha 13 de abril del 2018 se presentó los alegatos y sentencia, ha sido notificada con fecha 18 de abril del 2018, estando dentro del plazo de ley cinco (5) días hábiles desde el Juzgamiento.

### **Etapa Impugnatoria**

La sentencia de la primera instancia, fue notificada el 18 de abril de 2018, siendo el plazo para interponer recurso de apelación en el plazo cinco (05) hábiles de conformidad con el artículo 32 de la Ley N° 29497; en consecuencia, la parte demandada presentada con recurso de apelación con fecha 25 de abril del 2018.

En la resolución N° 09 de fecha 25 de abril del 2018 al igual que en la resolución N° 10 de fecha 3 de mayo de 2018, concede el recurso de apelación, el mismo que se eleva con fecha 09 de mayo del 2018, realizándose dentro del plazo de cinco (05) días hábiles.

Asimismo, mediante resolución N° 09 de fecha 20 de agosto de 2018 se señala para audiencia de la vista de la causa, el día 93 de mayo 2018, habiéndose señalado dentro de los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente, de conformidad con el artículo 33° inciso (a) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

La fecha de la vista de la causa se realizó el 09 de mayo del 2018, siendo que fue notificada la sentencia de Segunda Instancia con fecha 07 de setiembre de 2018.

### **5.1.2. Claridad de resoluciones:**

**Auto admisorio: Resolución N° 02** de fecha 02 de noviembre de 2017, que resuelve: Admitir en la vía laboral la demanda interpuesta por el agraviado, en contra del B.

**Sentencia de Primera Instancia: Resolución N° 08** de fecha 13 de abril de 2018, que resuelve: Declara fundado en parte la demanda interpuesta por el demandante en contra del B y, se ordena al B que cumpla con hacer el pago al demandante.

**Auto concesorio de la apelación: Resolución N° 09** de fecha 27 de abril de 2018 que resuelve conceder la apelación interpuesta por el abogado del B con efecto suspensivo.

**Sentencia de Segunda Instancia: Resolución N° 12** de fecha 09 de mayo del 2018 que resuelve confirmar la sentencia contenida en la resolución número 8 de fecha trece de abril.

### **5.1.3 Aplicación del Derecho al Debido Proceso:**

**Principio de identidad:** Que implica adoptar decisiones similares en casos semejantes, manteniendo el razonamiento realizado para ambos casos; en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, se aplica al realizar la petición del pago de horas extras.

**Principio de contradicción:** Significa que los argumentos deben ser compatibles entre sí; no se puede afirmar y negar al mismo tiempo una misma cosa; en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 se aplica al momento en que ambas partes dan a conocer sus pretensiones, al momento que el demandado señala que ni le pagaron las bonificaciones por productividad sindical y gerencial, y el demandado afirma que no se encuentra en condiciones de pagar esas bonificaciones.

**Principio de razón suficiente:** Apela al conocimiento de la verdad de las proposiciones; si las premisas son aptas y valederas para sustentar la conclusión, ésta será válida; en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, se aplica este principio al demostrarse que efectivamente el demandado no pago las bonificaciones.

**Principio de tercero excluido:** En el caso de que se den dos proposiciones mediante una de las cuales se afirma y la otra niega, si se le reconoce el carácter de verdadera a una de ellas, no hay una tercera posibilidad, la otra falsa; en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, se aplica este principio ya que el demandante menciona dos proposiciones la cual se declara fundada la proposición sobre pago de bonificaciones de periodo 2000 a 2005 he infundada la demanda por periodo de 1993 a 1999.

#### **5.1.4 Pertinencia de los Medios Probatorios:**

Los medios probatorios consignados en el expediente son los siguientes:

- Planillas de pago, acredita que no se le pago las debidas gratificaciones
- Duplicado de boletas de pago, acredita que durante el periodo que laboro el demandante no obtuvo ningún beneficio más.

- Registro de control de asistencia, acredita que el demandante no tuvo problemas en cuanto a la asistencia laboral.
- Documentos contables, acredita que dichos documentos demostraron que la demandada ha ido abonando la productividad gerencial y productividad sindical.

### **5.5. CALIFICACION JURIDICA DE LOS HECHOS:**

El demandante señala que ingresó a laboral para la demanda el 19 de julio de 1972 hasta la actualidad con vínculo laboral vigente, en el cargo de recibidor/ pagador, categoría de técnico III, con una remuneración última de S/. 6,163.51. señala que el sindicato de trabajadores y la administración del B, han celebrado los siguientes convenios colectivos: convenio colectivo de fecha 10 de marzo de 1993, cláusula cuarta, 2do párrafo, laudo arbitral de fecha 04 de septiembre de 1194, primera cláusula, reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995, primer acuerdo, convenio colectivo de fecha 27 de junio de 1996, tercer acuerdo, convenio colectivo de fecha 26 de junio de 1997, segundo acuerdo, convenio colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, primer acuerdo, punto 21, ampliación del convenio 1998, literal B. de este último convenio de este último convenio colectivo, se puede apreciar con mayor claridad su carácter remunerativo, puesto que incluye la bonificación extraordinaria dentro de un conjunto de conceptos remunerativos, de pago anual, como son el incremento del decreto ley N° 26504, la asignación familiar, por lo que está de más señalar que los conceptos que integran la bonificación unificada se encuentra la productividad sindical que son de carácter computable. Entonces queda acreditada que desde 1993, hasta la actualidad, esta bonificación extraordinaria por productividad sindical ha sido otorgado de forma permanente en el tiempo irregular su monto, las condiciones que señalan su carácter de remuneración por lo cual debió ser considerada como válida para el computo de la CTS, implicándose la regla establecida en

el artículo 18, según párrafo, del decreto supremo N° 001-97-TR, esto es de su aplicación debido incluirla en un dozavo en cada periodo semestral en el que se otorgó el pago. Que, así mismo este concepto debió ser incluida dentro de las cinco gratificaciones que otorga la demanda durante el año, puesto que conforme a lo prescrito en el artículo 01 de la ley N° 25139, el monto de cada una de ellas es a equivalente a una remuneración básica, que persiga el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar dicho beneficio, entiéndase, remuneración básica a aquellas integradas por las cantidades fijas y permanentes que perciben el trabajador que son de su libre disposición esto es que para efectos de la CTS, atendiendo a ello la bonificación extraordinaria por productividad sindical de carácter regular y de permanecía anual, su inclusión debió aplicarse en un dozavo en el periodo correspondiente. Que, conforme a lo señalado la bonificación otorgada bajo la denominación de pago de bonificación extraordinaria por productividad en base a la puntualidad, asistencia y eficacia, así como la asignación por productividad gerencial han sido otorgados en el primer caso mediante convenio colectivo. Y en el segundo caso, se otorgó como un estímulo a los deberes realizados por sus trabajadores, constituyéndose ambos pagos en beneficio o ventaja patrimonial que ingresa a las remuneraciones del actor con regularidad anual y mensual. Que, el artículo 06 del decreto supremo N° 003-97-TR, define las remuneraciones como el reintegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera que sea la denominación que se le dé siempre que sea de su libre disposición, que estos conceptos tanto de bonificación, de productividad por puntualidad y asistencia, se denomina también productividad sindical, así como productividad gerencial, fueron de libre disposición por tanto también naturaleza remunerativa, debiendo ser incluido dentro de mis remuneraciones computable, que el artículo IX del decreto supremo N° 001-97-TR,

prescribe que son remuneraciones computables, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciban el trabajador como prestación de su labor, entendiéndose conforme lo señala el artículo N° 16 de la acotada norma como remuneración regular aquellas percibidas habitualmente por el trabajador, aun cuando su monto puede variar en razón de incremento u otros motivos esta característica de regularidad también se presenta en los conceptos de bonificación sindical y productividad gerencial, definiciones que no asenó ratificar que nuestro ordenamiento jurídico concibe que todo concepto regular percibido por los trabajadores, que no sea una condición de trabajo o una asignación extraordinaria tiene el carácter de remunerativa que corresponde su inclusión como rubro pensionable. Que, igualmente debo señalar que partir de enero del 2000 al 2005, la demanda ha venido abonando la productividad gerencial y productividad sindical, bajo las siguientes denominaciones, abono X regularizar ha; préstamo A; y concepto no remunerativo A; igualmente abono X regularizar B, préstamo B, concepto no remunerativo B, y variable I; y que los montos han sido regulares durante dicho periodo con lo cual queda demostrado que la demanda ha sido abonando dichas bonificaciones hasta el periodo del 2005. Que, finalmente debo señalar que esto solicitando el pago en la incidencia en las 5 gratificaciones anuales, las mismas que se pagaron que se pagaron hasta el año 2005 de acuerdo a los convenios colectivos y son: adelanto vacacional, en enero; escolaridad en febrero; vacacional, cuando se hacia el descanso físico; fiestas patrias, en julio; y navidad, en diciembre, se ha transgredido la norma plateada la cual es convenios colectivos que se pactaron.

## **5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En el expediente en estudio sobre pago de bonificación de productividad sindical y

gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. Distrito judicial de Áncash. Perú. 2018

### **Cumplimiento de plazos**

Según Rendón (2017) menciona que uno de los problemas más cruciales que daña a los justiciables es el incumplimiento de plazos procesales, el autor señala que el plazo es un tiempo establecido en la norma legal o judicial, con relación al cumplimiento de ciertos actos.

De misma forma señala que el plazo procesal es y está establecido para realizar actos procesales, en ese sentido el los sujetos y las partes procesales han cumplido los plazos procesales en la etapas procesales del proceso ordinario labora en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, establecido por la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

### **Claridad de las Resoluciones:**

Pastor (2008) señala que la claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario, el funcionario de control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración. En consecuencia, el receptor termina siendo no sólo el

magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje.

En el expediente en estudio N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, los autos y sentencias se han expedido con claridad, ya que si se comprende el mensaje que brinda en las resoluciones.

### **Aplicación del Derecho al Debido Proceso**

San Martín (2015) señala que el debido proceso, en cuanto garantía contra el ejercicio abusivo del poder público, aquel instrumento de la jurisdicción que incorpora, esencialmente, un conjunto de requisitos que aplican la necesaria presencia de un juez independiente, objetivo e imparcial, y el cumplimiento efectivo, para la debida satisfacción de las pretensiones y resistencias, de los principios o máximas de igualdad, acusatorio, libre valoración de la prueba, oralidad, publicidad, inmediación y concentración, en los marcos de un ordenamiento procesal legalmente previsto. (pág. 91)

En el expediente en estudio N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, si se observa un debido proceso por ambas partes, puesto que se ha cumplido los principios: principio contradicción, principio de veracidad Principio de identidad, Principio de razón suficiente, Principio de tercero excluido.

### **Pertinencia de los Medios Probatorios:**

Según Chaname (2012) menciona que los medios probatorios son instrumentos de actividad probatoria: la pertinencia la cual exige que el medio probatorio tenga una relación directa o indirecta con el hecho que es un objeto de proceso, los medios probatorios pertinentes sustentan hechos relacionados directamente con el objeto del

derecho. En el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 se presentan los medios probatorios exitosamente, el cual se observaron, Planillas de pago, Duplicado de boletas de pago, Registro de control de asistencia, Documentos contables las cuales sirvieron de mucho para la conclusión de la sentencia.

### **Calificación Jurídica de los hechos:**

Según Chaname (2012) la calificación jurídica llega a ser una acción la cual requiere responsabilidad y objetividad, la cual un diagnóstico errado daría paso a un procedimiento incorrecto, para poder obtener una garantía se debe de reclamar tener una determinación en los diagnósticos lícitos para decidir sobre su proceso ya sea en un proceso inmediato u otro elemento de simplificación procesal.

En el proceso en estudio N° 0172-2017-0-0201-JR-LA-01 se detallaron las pretensiones presentadas por el demandante, luego de un análisis se determinó el fallo del juez.

## **VI. CONCLUSIONES**

Con lo propuesto en el objetivo general, en presente trabajo muestra las características del proceso, en términos de: cumplimiento de plazos, caridad de las resoluciones aplicación el derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos. Entonces en base a los resultados obtenidos en el presente estudio las conclusiones son:

**1.** Con respecto a los cumplimientos de los plazos establecidos para el proceso en estudio, en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, si se puede observar que los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en sus respectivas etapas, Etapa

Postulatoria de conformidad con al artículo 42 del de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Etapa De Conciliación de conformidad el artículo, 42 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo el inciso. B, Etapa De Juzgamiento de conformidad con el artículo 43° inciso (3) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Etapa Resolutiva de conformidad con el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y la Etapa Impugnatoria de conformidad con el artículo 32 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

2. respecto la claridad de las resoluciones en el expediente N° 0172-2017-0-0201-JR-LA-01 efectivamente si se puede observar una claridad en las resoluciones, ya que se puede observar que las resoluciones fueron claras y precisas.

3. respecto a la aplicación de derecho al debido proceso, en el expediente en estudio N° 0172-2017-0-0201-JR-LA-01, efectivamente en el proceso si se observó que se llevó a cabo como corresponde de acuerdo a los principios planteadas en el proceso.

4. Respecto a la pertinencia entre los medios probatorios, en el expediente N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, los medios probatorios actuados en el proceso se demostraron para poder determinar la sentencia a favor del demandante.

5. respecto a la calificación jurídica en el proceso en estudio N°01072-2017-0-0201-JR-LA-01 los hechos si fueron idóneos para sustentar la pretensión planteada en el proceso en estudio.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

NIRVANA JUAREZ . (06 de febrero de 2014). *prezi*. Obtenido de *prezi*:  
<https://prezi.com/raspb2rgwr-v/bono-de-productividad/>

- anonimo. (2010). *Definición del concepto caracterización*.
- Anonimo. (2010). *Definición del concepto caracterización*. Colombia: Católica Del Norte. Obtenido de <https://www.ucn.edu.co/sistema-investigacion/Documents/instrumento%20para%20caracterizar%20experiencias.pdf>
- aroco, t. t., & diaz, C. M. (2016). *derecho individual del trabajo*. Lima: grijley .E.I.R.L.
- bermudes, a. r. (2009). *procesal civil*. lima: Jurista Editores.
- Bermudez, A. R. (2013). *constitucion politica comentada*. lima: jurista editores. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/07/10/el-debido-proceso/>
- BLANCO, V. R. (19 de febrero de 2013). La valoración de la prueba. *el peruano*, págs. 2-3.
- campoverde, j. d. (2017). *calidad de sentencias en pagos de bonificaciones*. huacho: uladech.
- castro, c. s. (2015). *derecho procesal penal lecciones* (primera edición 2015 ed.). lima: lakob comunicadores & editores s.a.c.
- Cesar Puntriano. (peru). *info capital humano*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-bonificacion-por-productividad/>
- Chacón, L. J. (s.f.). *poder-judicial.go*. Obtenido de poder-judicial.go: [https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista\\_N7/contenido/PDFs/1-5.pdf](https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista_N7/contenido/PDFs/1-5.pdf)
- companu, h. c. (19 de septiembre de 2014). *unida*. Obtenido de unida: <http://www.unida.edu.py/blog/2014/09/19/analisis-de-la-situacion-del-sistema-de-justicia-paraguay/>
- Corell, J. L. (2016). *CONVENIOS COLECTIVOS*. Obtenido de tirant.: [http://www.tirant.com/derecho/actualizaciones/Tema%2016\\_Todo.pdf](http://www.tirant.com/derecho/actualizaciones/Tema%2016_Todo.pdf)
- Enciclopedia Universal. (23 de Agosto de 2012). *Distrito judicial del Perú*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2018, de [http://enciclopedia\\_universal.esacademic.com/38784/Distrito\\_judicial\\_del\\_Per%C3%BA](http://enciclopedia_universal.esacademic.com/38784/Distrito_judicial_del_Per%C3%BA)
- fernandes, j. l. (1993). *dialnet*. Obtenido de dialnet : <file:///C:/Users/I3-HP/Downloads/Dialnet- AlgunosProblemasDeLaAdministracionDeJusticiaEnMexi-2551911.pdf>
- freyre, a. r. (2011). *derecho procesal penal* (segunda edición 2014 ed.). lima: rodhas s.a.c.
- Julio Cesar Castiglioni . (2017). *huaraz noticias*. Obtenido de huaraz noticias: <https://huaraznoticias.com/titulares/julio-cesar-castiglioni-administracion-de-justicia-en-ancash-es-malisima>
- Kees., M. H. (s.f.). *EL DERECHO A COMPRENDER*. lima.

- lara, c. g. (2018). *teoria general del proceso*. mexico: oxford. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=PTZiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+pretensi%C3%B3n+en+derecho+libros+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiloMyOhsreAhXjuFkKHchVCvoQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>
- Lic. José Adrián Calderón Chacón. (s.f.). *poder-judicial.go*. Obtenido de poder-judicial.go: [https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista\\_N7/contenido/PDFs/1-5.pdf](https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista_N7/contenido/PDFs/1-5.pdf)
- Lugo, r. J. (s.f.). *FINALIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO*. Obtenido de arriolugoabogados: <http://www.carrionlugoabogados.com/pdf/art17.pdf>
- Merino, Julián Pérez Porto y María. (2016). *definicion\_de*. Obtenido de definicion\_de: <https://definicion.de/bonificacion/>
- NEVES, M. J. (2003). *INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL (SEGUNDA EDICION ed.)*. LIMA, CERCADO DE LIMA , PERU : FONDO EDITORIAL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8ivDX9jUUhwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Orbe, R. C. (2012). *diccionario Juridico Moderno (Octava ed.)*. Arequipa: ADRUS S.R.L.
- PASTOR, R. L. (2008). *MANUAL DE REDACCIÓN*. lima: Inversiones VLA & CAR SCRLtda.
- PASTOR, R. L. (2008). *MANUAL DE REDACCIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES*. lima: Inversiones VLA & CAR SCRLtda. Obtenido de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria\\_del\\_derecho/manual\\_resoluciones\\_judiciales.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf)
- Pérez, J. J. (2018). *PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN MATERIA LABORAL Y SU APLICACIÓN EN PROCESOS DISCIPLINARIOS EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA*. lima: universidad inca garcilaso de la vega. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2529/MAEST\\_DERECH\\_ADMINIS\\_JUAN%20JAINOR%20TAQUIRE%20P%C3%89REZ.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2529/MAEST_DERECH_ADMINIS_JUAN%20JAINOR%20TAQUIRE%20P%C3%89REZ.pdf?sequence=2)
- peru, p. j. (13 de noviembre de 2014). Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa/Triptico+Proceso+Ordinario+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa>
- Poves, J. R. (s.f). *El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú*. lima: derecho & sociedad.
- Puente, P. M. (junio de 2015). *pj.gob.pe*. san miguel. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT->

Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e

Racicot, D. (2 de abril de 2015). *EL DIA* . Obtenido de EL DIA :

[https://www.eldia.com.bo/index.php?cat=1&pla=3&id\\_articulo=168645](https://www.eldia.com.bo/index.php?cat=1&pla=3&id_articulo=168645)

republica, c. d. (s.f.). *nueva ley procesal del trabajo*. Obtenido de

[https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_17\\_nlpt\\_le\\_y\\_29497.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_le_y_29497.pdf):

[https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_17\\_nlpt\\_le\\_y\\_29497.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_le_y_29497.pdf)

rivera, r. d. (2016). *INFLUENCIA DE LA DECISIÓN DE LOS JUECES LABORALES ORALES DE PRUEBA DE OFICIO, DE MEDIOS DE PRUEBA EXTEMPORÁNEOS RECHAZADOS, EN EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO*. trujillo: universidad privada del norte.

romaniello, c. a. (2012). *teoria general del proceso* . youcanprint self-tricase(LE).

romaniello, c. a. (2012). *teoria geral del proceso*. toycanprint self-publishing. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=RGQCAwAAQBAJ&pg=PA573&dq=elementos+de+la+pretensi%C3%B3n&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=RGQCAwAAQBAJ&pg=PA573&dq=elementos+de+la+pretensi%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjeupLKjOHeAhXKuFkKHeKJBe8Q6AEIPDAE#v=onepage&q=elementos%20de%20la%20pretensi%C3%B3n&f=false)

[419&sa=X&ved=0ahUKEwjeupLKjOHeAhXKuFkKHeKJBe8Q6AEIPDAE#v=onepage&q=elementos%20de%20la%20pretensi%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=RGQCAwAAQBAJ&pg=PA573&dq=elementos+de+la+pretensi%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjeupLKjOHeAhXKuFkKHeKJBe8Q6AEIPDAE#v=onepage&q=elementos%20de%20la%20pretensi%C3%B3n&f=false)

ruiz, m. l. (2007). *La valoración de la prueba*. mexico: La valoración de la prueba.

SANCHEZ, J. I. (2014). *El derecho fundamental del acceso a la justicia y las barreras de acceso en poblaciones urbanas pobres en el. lima* : pontifica univercidad catolica del peru .

siccha, r. s. (2015). *VALORACION DE*. lima.

Ticona, J. A. (10 de enero de 2008). *josecardenas.blogspot*. Obtenido de blogger:

<http://josecardenas.blogspot.com/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>

toyama, m. j. (2018). *competediun*. lima: gasetta juridica.

vela, j. a. (2016). *tratado de derecho laboral*. Perú: instituto pacifico S.A.C.

## **ANEXOS**

**Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre existencia del proceso judicial en estudio – transcribe la sentencia – con nombres codificados**

**Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: guía de observación**

**Anexo 3. Declaración de compromiso ético**

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



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH  
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ**

---

**EXPEDIENTE : 01072-2017-0-0201-JR-LA-01**

**MATERIA : POR DEFINIR**

**JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA**

**ESPECIALISTA : LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA**

**DEMANDADO : B ,**

**DEMANDANTE : A**

## **SENTENCIA**

RESOLUCIÓN N° 08

Huaraz, trece de abril

Del dos mil dieciocho.-

**VISTA**, la presente causa laboral, signada con el número 01072-2017-0-0201-JR-

LA-01 seguido por A contra B

sobre Pretensión Principal: Pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y en CTS. Reintegro de productividad sindical que implica 05 gratificaciones al año, reintegro de productividad gerencial que implica 05 gratificaciones al año, reintegro de productividad sindical en la CTS, más intereses legales costas y costos del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

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

- **De la demanda:** De fojas ciento 117 a 126, obra la demanda subsanada por escrito de fojas 132 y 133 en la que el demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el 19 de julio de 1972 hasta la actualidad con vínculo laboral vigente, en el cargo de recibidor/pagador, categoría de Técnico III, con una remuneración última de S/6,163.51. Señala que el Sindicato de Trabajadores y la Administración del B de, han celebrado los siguientes Convenios Colectivos: Convenio Colectivo de fecha 10 de marzo de 1993, Cláusula Cuarta, 2do párrafo, Laudo Arbitral de fecha 04 de Septiembre de 1194, Primera Cláusula, Reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995, primer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 27 de junio de 1996, tercer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 26 de junio de 1997, segundo acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, primer acuerdo, punto 21, ampliación del Convenio 1998, literal B. De este último Convenio Colectivo, se puede apreciar con mayor claridad su carácter remunerativo, puesto que incluye la

Bonificación Extraordinaria dentro de un conjunto de conceptos remunerativos de pago anual, como son el incremento del Decreto Ley N° 26504, la asignación familiar, por lo que está demás señalar que los conceptos que integran la Bonificación Unificada se encuentra la Productividad Sindical que son de carácter computable. Entonces queda acreditada que desde 1993, hasta la actualidad, esta bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical ha sido otorgada de forma permanente en el tiempo y regularen su monto, las condiciones que señalan su carácter de remuneración por lo cual debió ser considerada como válida para el cómputo de la CTS, aplicándose la regla establecida en el Artículo 18°, segundo párrafo, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, esto es que su aplicación debió incluirla en un dozavo en cada periodo semestral en el que se otorgó el pago. Que, así mismo este concepto debió ser incluida dentro de las cinco gratificaciones que otorga la demanda durante el año, puesto que conforme a lo prescrito en el Artículo 1° de la Ley 25139, el monto de cada una de ellas es a equivalente a una remuneración básica, que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar dicho beneficio, entendiéndose como remuneración básica aquellas integradas por las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que son de su libre disposición esto es que para efectos de la CTS, atendiendo a ello la Bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical de carácter regular y de permanencia anual, su inclusión debió aplicarse en un dozavo en el periodo correspondiente. Que, así mismo desde 1994 la emplazada otorgó de manera unilateral a sus trabajadores activos, una asignación extraordinaria por Productividad Gerencial, sobre la base de una evaluación extraordinaria por productividad, la misma que se realiza semestralmente y a la que está sujeta todos los trabajadores, esta asignación es otra simulación a la que ha recurrido la demandada para otorgar incrementos y haberes de carácter remunerativo, puesto que la evaluación del rendimiento efectivo de cada trabajador, su calificación para proceder al aumento semestral es simplemente una formalidad a fin de proceder a realizar pagos mayores a los funcionarios de mayor jerarquía del B, así la evaluación resulta hartamente subjetiva puesto que el B, no produce bienes manufacturados, sino servicios, por lo que no es posible cuantificar ni calificar el rendimiento real. Que, este pago también debe ser incluido dentro del cómputo de la remuneración computable de la CTS y las gratificaciones por cuanto el mismo es de libre disponibilidad sujeto a evaluación

semestral y pagado mensualmente, que este concepto Productividad Gerencial viene a ser incorporado dentro de los beneficios unificados, que en el Convenio Colectivo de 1998, se puede corroborar su pago mensual como se precisa en el Literal B, y que debió de ser incluida dentro del cálculo de las 05 gratificaciones, especificados en los Convenios Colectivos la Compensación por Tiempo de Servicio conforme Ley. Que, conforme a lo señalado tenemos que la Bonificación otorgada bajo la denominación de Pago de Bonificación Extraordinaria por Productividad en base a la puntualidad, asistencia y eficacia, así como la Asignación por Productividad Gerencial han sido otorgados en el primer caso mediante Convenio Colectivo y en el segundo caso se otorgó como un estímulo a los deberes realizados por sus trabajadores, constituyéndose ambos pagos en beneficio o ventaja patrimonial que ingresa a las remuneraciones del actor con regularidad anual y mensual. Que, el Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, define las remuneraciones como el reintegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera que sea la denominación que se le dé siempre que sea de su libre disposición, que estos conceptos tanto de Bonificación, de productividad por puntualidad y asistencia, se denomina también Productividad Sindical, así como Productividad Gerencial, fueron de libre disposición por tanto tienen naturaleza remunerativa, debiendo ser incluida dentro de mis remuneraciones computable, que el Artículo IX, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, prescribe que son remuneraciones computables, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador como prestación de su labor, entendiéndose conforme lo señala el artículo 16° de la acotada norma como remuneración regular aquellas percibidas habitualmente por el trabajador, aun cuando su monto pueda variar en razón de incremento u otros motivos, estas característica de regularidad también se presenta en los conceptos de Bonificación Sindical y Productividad Gerencial, definiciones que no hace sino ratificar que nuestro ordenamiento jurídico concibe que todo concepto regular percibido por los trabajadores, que no sea una condición de trabajo o una asignación extraordinaria tiene el carácter de remunerativa que corresponde su inclusión como rubro pensionable. Que, igualmente debo señalar que a partir de enero de 2000 al 2005, la demandada ha venido abonando la Productividad Gerencial y Productividad Sindical, bajo la siguientes denominaciones; abono X regularizar A; préstamo A; y concepto no remunerativo A; igualmente abono X

regularizar B, préstamo B, concepto no remunerativo B, y variable 1; y que los montos han sido regulares durante dicho periodo, con lo cual queda demostrado que la demandada ha seguido abonando dichas bonificaciones hasta el periodo del 2005. Que, finalmente debo señalar que estoy solicitando el pago en la incidencia en las 05 Gratificaciones Anuales, las mismas que se pagaron hasta el año 2005, de acuerdo a los Convenios Colectivos y son: ADELANTO VACACIONAL, en enero; ESCOLARIDAD, en febrero; VACACIONAL, cuando se hacia el descanso físico; FIESTAS PATRIAS, en julio y NAVIDAD, en diciembre.

Mediante Resolución N° 02 de fecha 02 de noviembre del 2017 de fojas 134 a 137, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación, reprogramada por Resolución Nro. 06 de fecha 24 de enero del 2018 que obra a fojas 155 por sus fundamentos.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 200 a 201, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 07, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.
- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas 172 a 199, obra la contestación de la demandada en la que señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad sindical, del año 1993 hasta el 2005; es falso que se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad gerencial, del año 1994 hasta el 2005; es falso que se le adeude reintegros por la compensación por tiempo de servicios desde el año 1993 al 2005, por no haberse considerado la incidencia en las cinco gratificaciones anuales, incluyendo la productividad sindical y gerencial. Señala que el B se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas funciones y estructura orgánica se encuentran normadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en

el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera y administrativa y que, por lo tanto, su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 – Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público. De lo expuesto, señala, que el B, es una entidad sujeta a la Ley General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, al B, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del B. Señala que el B, en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado – OIOE. Actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad, especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, debiendo limitar su política salarial a los parámetros que el Estado dispone, de conformidad a los lineamientos macro económicos que le son aplicables. Agrega que se debe tener en cuenta el Decreto Ley N° 25593, y su reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR. Sobre el fondo del asunto, señala que la bonificación por productividad gerencial y sindical no se pagó mes a mes; precisa que los préstamos otorgados durante los años 2000 a 2004, consignados bajo los rubros “Abono por regularizar A”, “préstamo A”, “concepto no remunerativo A”, “concepto variable 1”, “Ingreso no remunerativo” y “PRODUCT. R.S. N° 009-97-EF, no se trata de montos otorgados por concepto de productividad gerencial; asimismo, los conceptos de abono por regularizar B, préstamo B, concepto no remunerativo B,

BONIF.EXTR. PROD. CONV. COLEC., por los años 2000 a 2001, tampoco fueron otorgados por concepto de productividad sindical, por el contrario tenían la calidad de préstamos. Respecto a la bonificación de productividad sindical, fue pactado mediante convenio colectivo de 1993, 1994, 1995, 1996 y 1997 y tuvo un carácter no remunerativo, por cuanto no era permanente en el tiempo ni regular en su monto, primero porque fue una cantidad otorgada por única vez y segundo porque al estar condicionada a la puntualidad, asistencia y eficiencia del trabajador activo, su monto no era igual para todos, y porque además se pagó en tres partes; agrega que esta bonificación tuvo vigencia hasta el año 2001. Respecto a la bonificación por productividad gerencial, señala que desde 1994 se otorga mediante Resolución Suprema, además que no tiene carácter remunerativo, por su carácter extraordinario y excepcional. En ese sentido, ninguna de dichas bonificaciones tienen incidencia en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios, ni en las gratificaciones, entre otros argumentos señalados.

- **Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 202 a 203; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se señalaron los hechos no necesitados de prueba, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se formularon los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

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

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>1</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la

---

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

satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas<sup>2</sup>.

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

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

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

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond<sup>3</sup> - como: (...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social.*

---

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

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

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

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

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

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria<sup>4</sup> que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en

---

<sup>4</sup> Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl.

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

**SEXTO:** Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la

---

“PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de *“suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)”* (VINATEA RECOBA, Luis. “EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”. Gaceta Jurídica, Lima- Perú, 1996; página 145

publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

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

**OCTAVO:** En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- i) La prestación de servicios del accionante para el B
- ii) El vínculo laboral vigente del demandado con la emplazada.
- iii) La fecha de inicio de labores del accionante 19 de julio de 1972
- iv) Cargo actual receptor pagador

En ese sentido, se hace necesario indicar los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; son los que se detallan a continuación:

Pretensión principal:

- Pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio: reintegro de productividad sindical que implica cinco gratificaciones al año.
- Reintegro de productividad en la CTS.
- Reintegro de productividad en la CTS.
- Intereses legales.
- Costos y costas del proceso.

## **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO**

**NOVENO:** Considerando que no existe controversia respecto a la existencia de vínculo laboral entre las partes; tampoco existe controversia sobre el derecho de la demandante a percibir las bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial. El tema en controversia consiste en determinar si dichas bonificaciones son computables para el pago de gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, esto es, si tales bonificaciones tienen carácter remunerativo.

**DÉCIMO:** El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, por su parte el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 establece: *Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.* el artículo 18 de la mencionada norma señala: *Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. // Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en*

*el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables. // Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis. ¿ y el artículo 19 establece: No se considera remuneración computable las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego. De las disposiciones señaladas se puede extraer que el carácter remunerativo y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por su labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador.*

DÉCIMO PRIMERO: RESPECTO A LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y A LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL DEL PERIODO 1993 A 1999

Durante la audiencia de juzgamiento ambas partes coincidieron en señalar que las bonificaciones en cuestión se pagaron de 1993 a 1999 a razón de un solo abono completo por año, esto es, una vez al año; en esa medida, conforme a lo señalado en el considerando anterior, esta forma de pago no denota regularidad en su percepción sino más bien, un carácter extraordinario, por lo que no se configura el carácter remunerativo y por ende computable, de dichas bonificaciones, a efectos del cálculo de los beneficios sociales demandados, CTS y gratificaciones; en consecuencia, la demanda por el periodo de 1993 a 1999 deviene en infundada.

**DÉCIMO SEGUNDO: RESPECTO A LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y A LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL DEL PERIODO 2000 A 2005**

De las boletas de pago que obran en formato digital, presentadas por la demandada, se verifica que la bonificación por productividad gerencial y la bonificación por productividad sindical, se pagaron durante el periodo mencionado bajo diversas denominaciones como:

ABONO X REGULARIZAR A, PRÉSTAMO A, CONCEPTO NO REMUNER A, CONCEPTO VARIABLE e INGRESO NO REMUNERATIVO para la bonificación por productividad gerencial; y, ABONO X REGULARIZAR B, PRÉSTAMO B, CONCEPTO NO REMUNER B, CONCEPTO VARIABLE e INGRESO NO REMUNERATIVO para la bonificación por productividad sindical.

De lo actuado en la audiencia de juzgamiento, se tiene que la parte demandada señala que las bonificaciones en cuestión se pagaban una sola vez al año y eran descontadas en razón a que el trabajador era deudor de préstamos con la demandada; Efectivamente ha quedado acreditado que los montos abonados por dichos conceptos fueron descontados en su totalidad cuando se pagaba el bono por productividad, **no queda duda de ello**; sin embargo, revisados los documentos presentados y lo oralizado en la audiencia, se evidencia que en forma sistemática y simuladamente las mencionadas bonificaciones se pagaban mes a mes bajo los nombres indicados cuando era en realidad eran pagos mensuales del monto total que correspondía por dichas bonificaciones, lo que nos lleva a concluir que estas bonificaciones se daban con regularidad y que para efectos de que no exista un doble pago de los bonos se procedía a saldar los mismos con el descuento que figura en las boletas de pago pretendiendo establecer la demandada que con ese descuento se le daba efecto cancelatorio a los supuestos préstamos, abonos y otras denominaciones dadas a los pagos de las bonificaciones realizadas mensualmente, además se debe resaltar de que es desconcertante el hecho de que los descuentos se realizaban cuando se efectuaba el pago de dichas bonificaciones, no antes ni después lo que denota a criterio de esta Juzgadora, que la demandada encubría el carácter regular de las mencionadas bonificaciones, a lo que se debe agregar que la demandada no ha acreditado que el demandante haya solicitado y gestionado el otorgamiento de préstamos ante su empleadora, menos que hayan existido convenios internos para que de tal forma se hayan

efectuado los respectivos descuentos; lo que evidencia que las denominaciones de préstamos, abonos por regularizar, concepto no remunerativo, concepto variable, ingreso no remunerativo fueron consignadas unilateralmente por la demandada y pagadas mensualmente.

En esa medida, dado el carácter mensual de dichas bonificaciones, se evidencia regularidad en su percepción, además de su carácter de contraprestación y de libre disposición, por lo que se configura el carácter de computable a efectos del cálculo de las gratificaciones y de la CTS. Cabe acotar que el carácter remunerativo de esta bonificación también ha sido sostenido en la Casación Laboral N° 11048-2014-LIMA. Es así que al tener carácter remunerativo y por ende computable, esta bonificación debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones; por lo que la demanda debe declararse fundada sólo respecto al periodo del 2000 al 2005.

**DÉCIMO TERCERO:** Conforme a lo señalado precedente corresponde efectuar la liquidación, según el siguiente detalle:

**REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL**

| <b>Periodo</b> | <b>Monto de Productividad Anual</b> | <b>Monto de Productividad Mensual</b> | <b>Reintegro de Gratificación</b> |
|----------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 2000           | 15,607.25                           | 1,300.60                              | 6,503.02                          |
| 2001           | 14,708.09                           | 1,225.67                              | 6,128.37                          |
| 2002           | 11,137.60                           | 928.13                                | 4,640.67                          |
| 2003           | 11,119.04                           | 926.59                                | 4,632.93                          |

|      |           |              |                  |
|------|-----------|--------------|------------------|
| 2004 | 11,063.35 | 921.95       | 4,609.73         |
| 2005 | 11,041.88 | 920.16       | 4,600.78         |
|      |           | <b>TOTAL</b> | <b>31,115.50</b> |

**REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL**

| <b>Periodo</b> | <b>Monto de Productividad Anual</b> | <b>Monto de Productividad Mensual</b> | <b>Reintegro de la C.T.S.</b> |
|----------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| 2000           | 15,607.25                           | 1,300.60                              | 1,300.60                      |
| 2001           | 14,708.09                           | 1,225.67                              | 1,225.67                      |
| 2002           | 11,137.60                           | 928.13                                | 928.13                        |
| 2003           | 11,119.04                           | 926.59                                | 926.59                        |
| 2004           | 11,063.35                           | 921.95                                | 921.95                        |
| 2005           | 11,041.88                           | 920.16                                | 920.16                        |
|                |                                     | <b>TOTAL</b>                          | <b>6,223.10</b>               |

## RESUMEN

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL 31,115.50

REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL 6,223.10

TOTAL 37,338.61

**DÉCIMO CUARTO:** Habiéndose determinado los montos que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el resumen precedente. Consecuentemente, al demandante le corresponde percibir la suma de **S/37,338.61 (TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO Y 61/100 SOLES)**, por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS, del periodo comprendido entre el año 2000 y el año 2005.

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

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable al demandante; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales** del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el B, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

#### DÉCIMO SEXTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO

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

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

**DÉCIMO SEPTIMO:** Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de

Certeza<sup>5</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

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

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

FALLA:

**1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos.

Se **ORDENA** al demandado, **B**, cumpla con pagar al demandante, **A**, la suma de S/37,338.61 (**TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO Y**

**61/100 SOLES**), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo

---

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

comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.

3. **INFUNDADA** la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999.
4. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
5. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.



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

### **Sala Laboral Permanente**

**EXPEDIENTE : 01072-2017-0-0201-JR-LA-01**

**MATERIA : PAGO DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD  
SINDICAL Y OTROS**

**RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE**

**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE : A**

### **SENTENCIA DE VISTA**

### **RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE**

Huaraz, nueve de mayo de dos mil dieciocho.

**VISTOS:** en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignan, el estado es el de emitir pronunciamiento.

## **I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN:**

**Sentencia** contenida en la resolución número ocho de fecha trece de abril del año dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos cinco a doscientos diecinueve de autos, a través de la cual falla: **1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra

**B** sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos. **2. Se ORDENA** al demandado, **B**, cumpla con pagar al demandante, **A**, la suma de **S/37,338.61 (TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO Y 61/100 SOLES)**, por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **3. INFUNDADA** la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene.

## **II. AGRAVIOS:**

### **Apelación interpuesta por la parte demandada:**

El B, en condición de demandado, mediante recurso de apelación de fecha veinticinco de abril del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintitrés a doscientos cuarenta y ocho de autos, alega básicamente sus agravios en lo expuesto a continuación:

- a)** Que, la Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia.
- b)** La Juez impone el pago de una suma superior a lo establecido en los convenios colectivos y resoluciones supremas, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103 de la Constitución Política del Estado.
- c)** La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente).

### III. CONSIDERANDOS:

**PRIMERO:** El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores *in iudicando*, sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364° del Código Procesal civil<sup>6</sup>, prescribe: *El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.*

**SEGUNDO:** Que de acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370° del Código Procesal Civil<sup>7</sup>, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo “*tantum appellatum quantum devolutum*”; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe 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 sea el caso) instancia.

**TERCERO:** Respecto al primer agravio: “*a) Que, la Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia*”. En el presente caso, la

---

<sup>6</sup> De aplicación supletoria al caso de autos, según la primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del trabajo, Ley N° 29497, que establece: “En lo previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal civil”

<sup>7</sup> Modificado por Ley N° 29834, y aplicable supletoriamente al caso de autos, de conformidad a lo dispuesto por la tercera disposición derogatoria, sustitutoria y final de la Ley Procesal de Trabajo número 26636.

cuestión propuesta por la parte demandada se vincula a la necesidad de que la sentencia incumple con el requisito de la motivación, pues contiene una motivación incongruente, aparente e insuficiente. Al respecto, en principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia (STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)” Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 042952007-PHC/TC, fundamento 5 e)”.

**CUARTO:** Que, en ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la recurrida adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La incongruencia se presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional, cuando señala “El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando

indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)”. En el presente caso, de acuerdo a lo señalado en el considerando noveno de la recurrida, la señora Juez de la causa, parte estableciendo que no existe controversia sobre el derecho del recurrente a percibir las bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial; por lo que, el tema en controversia consiste en determinar si dichas bonificaciones son computables para el pago de gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, esto es, si tales bonificaciones tienen incidencia remunerativa, y para qué período son computables.

**QUINTO:** Que, con relación al problema planteado en el considerando precedente, y en correlación con lo desarrollado por la Juez de primera instancia, se aprecia que se ha justificado y fundamentado debidamente en la recurrida las razones por las cuales considera como remuneraciones las bonificaciones por productividad sindical y de productividad gerencial para concluir que dicho concepto tiene estricta incidencia en las gratificaciones por productividad gerencial y sindical, así como en la CTS por productividad gerencial y sindical; por lo mismo no tiene consistencia lo denunciado por la parte demandada en el sentido que la recurrida presenta una incongruencia omisiva; del mismo modo no se advierte la presencia de una motivación insuficiente o aparente, porque, la recurrida va de acorde a los últimos pronunciamientos de la Corte Suprema de la República, en las sentencias casatorias signadas con los números 11048-2014 y 11068-2014, en las cuales se señala que “...*si bien la percepción de la bonificación por productividad gerencial fue entregada al demandante bajo diferentes denominaciones, ello no implica que no se le pueda calificar como remunerativa, más aun cuando la demandante la percibió de forma regular, ordinaria, fija y permanente. Asimismo, la Corte afirmó que para considerar un concepto como uno de naturaleza remunerativa no solo se tiene que tener en cuenta su denominación sino también su naturaleza jurídica*”. Criterio que resulta ser coherente a lo señalado en el ensayo escrito por el Dr. Óscar Bernuy Álvarez Título: Bonificación por productividad Fuente: Actualidad Empresarial N° 347 - Segunda Quincena de Marzo 2016. Del análisis de la recurrida se verifica que la decisión se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose suficientemente motivada de acuerdo

a ley; por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal, mucho menos es insuficiente; en consecuencia, no ha incurrido en causal de nulidad; por el contrario se ha cumplido con los requisitos que prevé el artículo 121° y los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524, por tanto el agravio denunciado en este punto deviene en inestimable.

**SEXTO:** Que, con relación al segundo agravio que señala: *b) “La Juez impone el pago de una suma superior a lo establecido en los convenios colectivos y resoluciones supremas, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103 de la Constitución Política del Estado”*. Al respecto, pese que la entidad impugnante no ha señalado en qué acápite de la impugnada se ha establecido montos muy superiores que corresponde por Ley; mucho menos ha identificado cuál es el hecho o acto con el cual se presenta el ejercicio abusivo del derecho, cabe señalar que el carácter remunerativo, o no, de un derecho no se determina a partir de su denominación sino en función a su naturaleza jurídica. Por ello, la bonificación por productividad gerencial, al ser otorgada por los servicios prestados en forma regular, ordinaria, fija y permanente, y al ser de libre disponibilidad por parte del trabajador, cuenta con el carácter de concepto remunerativo. Por esta inferencia resulta lógico que lo solicitado incide o se extiende en el cálculo de los beneficios sociales, así también lo reconoce la Corte Suprema en la Casación Laboral citada anteriormente N° 11048-2014-Lima, al resolver el recurso de casación interpuesto por B en la que se le ordenó considerar la bonificación por productividad gerencial como concepto remunerativo para el reintegro de gratificaciones en favor del trabajador demandante. Por tanto, en concordancia con lo sustentado por la señora Juez, en los considerandos décimo segundo, décimo tercero y décimo cuarto de la recurrida, se evidencia regularidad en la percepción de las bonificaciones solicitadas, por lo que las mismas deben de incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones respecto al periodo del año 2000 al año 2005; dicho así, no hay la presencia de ningún ejercicio abusivo del derecho. Quedando inestimable el agravio en este extremo.

**SÉPTIMO:** Continuando con el agravio expuesto en el acápite “*c) La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente)*”. En este punto consideramos que no es cierto lo que la parte demandada aduce, pues tenemos por ejemplo que la demandada a través de su recurso de impugnación, solo ha cumplido con acompañar casaciones con fecha no superiores al 29 de marzo del 2016; empero es de señalar que según casación, tantas veces repetido en el desarrollo de esta resolución, emitida con fecha 10 de julio de 2016 y la de 13 de setiembre de 2016, esta última es de fecha muy posterior a las casaciones a las que se refiere el demandado, en estas últimas sentencias la Suprema Corte de la República cita, los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1° del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Igualdad de Remuneración, debidamente ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284 del quince de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, señaló “(...) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, el trabajador, en concepto del empleo de este último”, noción que refleja una concepción totalizadora de la remuneración y que se encuentra establecida en la Constitución Política del Perú. Asimismo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, modificado por el artículo 13° de la Ley N° 28051, precisa: “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 (...)”; norma que debe ser concordada con el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 00197-TR, que señala: “*Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20*”; asimismo es de advertir que en el desarrollo del considerando décimo séptimo de la apelada, la Juez menciona que la sentencia es el resultado del análisis razonado del conjunto de resoluciones

emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, las cuales permiten arribar a una certeza en el resultado final que se obtenga; razones por las cuales tampoco resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

**OCTAVO:** Asimismo, cabe mencionar, que en virtud a lo establecido al cumplimiento del pago que deberá efectuar la entidad demandada B, a favor del demandante, y lo precisado por la entidad demandada, en su escrito de apelación en el extremo de que la A-quo se pronuncie respecto a los descuentos de ley sobre las retenciones por concepto de impuesto a la renta y aportaciones al sistema nacional o privado de pensiones, se debe hacer hincapié, lo acordado en el Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Constitucional, Laboral, Civil y Familia, de fecha 23 de junio de 2016, realizado en este Distrito Judicial; donde se trató en el **Tema N° 03** sobre “**Retenciones o Descuentos por concepto del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría y Aportes Previsionales sobre los Beneficios Sociales Ordenados a Pagar Judicialmente**”. En el que el Pleno, concluyó adoptar por mayoría la posición número uno fundamentándolo de la siguiente manera: “*Resulta procedente que el empleador formule las retenciones correspondientes a los tributos del impuesto a la renta de quinta categoría y los aportes para las AFP, en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) de los artículos 34°,67°,71° y 75° del Decreto Legislativo N° 774, Ley del Impuesto a la Renta, as í como en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 34°, literal g) del artículo 67°, literal a) del artículo 71, y 51 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordant e con los artículos 34°,35°,36° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concord ante con los artículos 34°,35°,36° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 054-97-EF. El órgano jurisdiccional, en la sentencia, debe hacer mención de que el monto a pagar se habrá de encontrar afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse*”.

**NOVENO:** Finalmente, a manera de reforzar lo esgrimido en los considerandos precedentes, tenemos que en la Casación No. 1816-2010-LIMA se concluye que la

Bonificación Extraordinaria por Producción Sindical le fue entregada al trabajador de forma permanente, corroborándose su naturaleza de concepto remunerativo, asimismo en la Casación Laboral No. 4907-2009-LIMA la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República estableció que si bien formalmente la Bonificación pro Productividad fueron entregadas a título de liberalidad por el empleador, previa evaluación condicionada y bajo potestad de suprimirla en caso de no calificar, sin embargo en su percepción se identifica un carácter no ocasional, y por el contrario constituyó un concepto remunerativo pagado en forma permanente y fija por el empleador, características intrínsecas a la definición de remuneración prevista en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral.

**DÉCIMO:** Por último, cabe advertir que de la revisión exhaustiva realizada por la perito contable adjudicada al 1° Juzgado de Trabajo de esta Sede judicial, de las boletas de pagos mensuales del demandante, a partir del mes de enero del año 2000 a diciembre del año 2005, se observó lo siguiente: de la revisión de la boletas mensuales digitales, presentadas en un CD, por parte de la entidad demandada, se pudo verificar, que a partir del mes de enero del año 2000 hasta el mes de marzo del año 2002, hay descuentos consecutivos por concepto de préstamos, el cual indican que son de meses anteriores; sin embargo al hacer la revisión de la boletas del periodo que hacen referencia, en el rubro de los ingresos no existe ningún abono por préstamo, entonces de esto se puede concluir que no existe ningún préstamo inicial. En cambio a partir del mes de abril del año 2002 a diciembre del 2005, en el rubro de los egresos, ya no existen descuentos por concepto de préstamos. Corroborando así, lo resuelto en la presente resolución.

Indiscutiblemente, ha quedado establecido que ninguno de los agravios formulados por el apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

#### **IV. DECISIÓN:**

En base a los fundamentos expuestos, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash, encontrando suficiente fundamentación fáctica y jurídica en la sentencia impugnada y con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, por unanimidad **HAN RESUELTO:**

**CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número ocho de fecha trece de abril del año dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos cinco a doscientos diecinueve de autos, a través de la cual falla: **1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos. **2. Se ORDENA** al demandado,

**B**, cumpla con pagar al demandante,

**A**, la suma de **S/37,338.61 (TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO Y 61/100 SOLES)**, por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **3. INFUNDADA** la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene. Notificándose los devolvieron.

**Interviene en calidad de Juez Superior ponente, el Magistrado, Marcial Quinto Gomero.**

**SS.**

**QUINTO GOMERO.**

**MORENO MERINO.**

**ERRIVARES LAUR**

## Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: guía de observación

| <b>OBJETO DE ESTUDIO</b>   | <b>Cumplimiento de plazos</b>  | <b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>  | <b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>   | <b>Pertinencia de los medios probatorios</b>  | <b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>  |
|--|--|---|---|---|---|
| <i>Proceso laboral sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de huaraz - Perú. 2018</i> | <i>Se evidencia que en el expediente materia de investigación, se ha cumplido con los plazos establecidos en la norma procesal</i> | <i>En el expediente en estudio N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 se tiene una claridad en sus resoluciones, ya que si se comprende el mensaje que brinda en las resoluciones.</i> | <i>En el expediente en estudio N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, si se observa un debido proceso por ambas partes.</i> | <i>En el expediente en estudio N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01, si presentaron y actuaron de manera objetiva.</i> | <i>En el expediente en estudio N° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01 si se observa una buena calificación jurídica de los hechos.</i> |

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

Para realizar el proyecto de investigación titulado Caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, en el expediente n° 01072-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz. Distrito judicial de Áncash. 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 Gerson flores Figueroa declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, enero del 2020

FLORES FIGUEROA GERSON DEIVIS

DNI N° 75469914