



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BONIFICACION DE
PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y PRODUCTIVIDAD
GERENCIAL EN SUS INCIDENCIAS EN LAS
GRATIFICACIONES Y COMPENSACION POR TIEMPO DE
SERVICIO, EXPEDIENTE N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE HUARAZ- ANCASH- PERÚ- 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA

VARGAS TORRES, ANYELA LESLIE

ORCID: 0000-0003-1344-595X

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

HUARAZ – PERÚ

2022

TITULO

CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BONIFICACION DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y PRODUCTIVIDAD GERENCIAL EN SUS INCIDENCIAS EN LAS GRATIFICACIONES Y COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO, EXPEDIENTE N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUARAZ- ANCASH- PERÚ- 2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Vargas Torres, Anyela Leslie

ORCID: 0000-0003-1344-595X

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

ASESOR

Villanueva Caverro, Domingo Jesus

ORCID: 0000-0002-5592-488X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

RAMOS HERRERA WALTER

ORCID: 0000-0003-0523-8635

PRESIDENTE

CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

ORCID: 0000-0002-2592-0722

MIEMBRO

GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH

ORCID: 0000-0002-7759-3209

MIEMBRO

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

ASESOR

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mi familia que gracias a su apoyo pude concluir mi carrera. a mis padres Edgar Romualdo Vargas Ildefonso y Margot Sarita Torres Norabuena, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mis hermanos Rodrigo, Fabricio y Valeria han sido esenciales a lo largo de este tiempo, he contado con ellos toda mi vida su calor humano y sus deseos de que todo me salga bien. y al gran amor de mi vida Richard García Villanueva por su amor y por ser la razón que cada día me impulsa a crecer y ser mejor en la vida.

Vargas Torres, Anyela Leslie

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis profesores de la universidad católica los ángeles de Chimbote por sus enseñanzas, de todos me llevo algo muy especial y sé que lo aprendido jamás lo olvidare.

Vargas Torres, Anyela Leslie

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la Calidad sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huaraz- Ancash- Perú- 2022? el objetivo fue determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación.

Palabras clave: Bonificación, calidad, motivación, pago de productividad gerencial, sindicato y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the judgment of first and second instance on the payment of Bonus for Union Productivity and Managerial Productivity in its Incidents in Gratuities and Compensation for Time of Service, File N° 01086-2017- 0-0201 -JR-LA-01; Judicial District of Huaraz- Ancash- Peru- 2022? The objective was to determine the quality of the first and second instance sentence of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation techniques and content analysis will be used to collect the data; and as an instrument an observation guide.

Keywords: Bonus, quality, motivation, payment of managerial productivity, union and sentence.

INDICE GENERAL

CARATULA.....	i
TITULO	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS	xvii
I. INTRODUCCIÓN.....	19
1.1. Descripción de la realidad problemática.	19
1.2. Problema de investigación.	21
1.3. Objetivos de la Investigación	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	22
1.4. Justificación de la Investigación	23
II. REVISION DE LA LITERATURA	24

2.1. Antecedentes	24
2.2.1. Investigación en línea.....	24
2.1.2. Investigaciones libres	25
2.2. Bases Teóricas.....	26
2.2.1. Derecho de Trabajo	26
2.2.1.1. Concepto.....	26
2.2.1.2. Características del Derecho del Trabajo.....	27
2.2.1.2.1. Personal	27
2.2.1.2.2. Dinámico	27
2.2.1.2.3. Hecho Social	27
2.2.1.2.4. Por Cuenta Ajena	28
2.2.1.2.5. Extensivo.....	28
2.2.1.3. Naturaleza.....	28
2.2.1.4. Finalidad.....	29
2.2.2. Contrato de Trabajo.....	29
2.2.2.1. Concepto.....	29
2.2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo	30
2.2.2.2.1. Trabajador	30
2.2.2.2.2. Empleador	31

2.2.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo	31
2.2.2.3.1. La Prestación Personal del Servicio	31
2.2.2.3.2. La Remuneración	32
2.2.2.3.2.1 Características de la Remuneración	32
2.2.2.3.3. La Subordinación	33
2.2.2.3.4. Elementos Especiales	33
2.2.2.4. Clases de Contratos	34
2.2.2.4.1. Contrato a tiempo indeterminado	34
2.2.2.4.2. Contrato Sujeto a Modalidad o Plazo Fijo	35
2.2.2.4.2.1. Contratos con naturaleza temporal	35
2.2.2.4.2.1.1. Contrato por Necesidad de Mercado	35
2.2.2.4.2.1.2. Contrato de Reconvención Empresarial	36
2.2.2.4.2.2. Contrato de Naturaleza Accidental	36
2.2.2.4.2.3. Contrato de Obra o Servicio	36
2.2.2.4.2.3.1. Contrato para obra determinada o Servicio Especifico	36
2.2.2.4.2.3.2. Contrato intermitente	37
2.2.2.4.2.3.3. Contrato de temporada	37
2.2.2.4.3. Contrato a Tiempo Parcial	37
2.2.3. Convenio Colectivo	38

2.2.3.1. Definición.....	38
2.2.3.2. Características	38
2.2.3.3. Naturaleza Jurídica.....	39
2.2.3.4. Celebración.....	39
2.2.4. Beneficios Sociales	39
2.2.4.1. Concepto.....	39
2.2.4.2. Características	40
2.2.4.3. Clases de Beneficios Sociales	40
2.2.4.3.1. Compensación por Tiempo de Servicio	40
2.2.4.3.1.1. Acceso a la Compensación por tiempo de Servicio	40
2.2.4.3.2. Gratificaciones	41
2.2.4.3.3. Asistencia Familiar.....	42
2.2.4.3.3.1. Requisitos para la Asignación Familiar	42
2.2.4.3.4. Seguro de Vida	42
2.2.4.3.5. Utilidades	43
2.2.4.3.6. Bonificaciones.....	43
2.2.5. Bonificación por Productividad	43
2.2.5.1. Definición.....	44
2.2.5.2. Características	44

2.2.6. El Proceso Laboral	44
2.2.6.1. Concepto.....	44
2.2.6.2. Características	45
2.2.6.3. Principios del Proceso Laboral.....	46
2.2.6.3.1. Principio de Oralidad	46
2.2.6.3.2. Principio de Inmediación	46
2.2.6.3.3. Principio de Economía Procesal.....	47
2.2.6.3.4. Principio de Veracidad	47
2.2.6.3.5. Principio de Celeridad.....	47
2.2.6.3.6. Principio de Concentración	48
2.2.6.4. Finalidad del Proceso Laboral.....	48
2.2.7. Pretensión.....	49
2.2.7.1. Concepto.....	49
2.2.7.2. Sujetos de la Pretensión.....	50
2.2.7.3. Clasificación.....	50
2.2.7.3.1. Pretensiones Acumulables.....	50
2.2.7.3.2. Pretensión Objetiva y Originaria.....	50
2.2.7.3.3. Pretensión material	50
2.2.7.3.4. Pretensión procesal.....	51

2.2.7.4. Elementos	51
2.2.7.5. Pretensiones observadas en el Proceso en estudio	52
2.2.8. El Proceso Ordinario Laboral.....	52
2.2.8.1. Concepto.....	52
2.2.8.2. Los Plazos en el Proceso Ordinario Laboral	53
2.2.8.3. Etapas del Proceso Ordinario Laboral.....	54
2.2.8.3.1. Etapa Postulatoria.....	54
2.2.8.3.2. Etapa Conciliatoria.....	54
2.2.8.3.3. Etapa de Juzgamiento.....	55
2.2.8.3.4. Etapa de Confrontación de Posiciones	55
2.2.8.4. Los Puntos Controvertidos	55
2.2.8.4.1. Concepto.....	55
2.2.8.4.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos	56
2.2.8.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso de Bonificación de Productividad Gerencial y Productividad Sindical	56
2.2.9. Resoluciones.....	57
2.2.9.1. Clases	57
2.2.9.1.1. Decretos.....	57
2.2.9.1.2. Autos	57

2.2.9.2. Estructura de las Resoluciones	57
2.2.9.3. Criterios para la Preparación de las Resoluciones	57
2.2.9.4. Claridad en las resoluciones judiciales.....	59
2.2.9.4.1. Concepto de claridad.....	59
2.2.9.4.2. Derecho a Comprender.....	59
2.2.10. MARCO CONCEPTUAL.....	61
III. HIPOTESIS.....	63
3.1. Hipótesis general.....	64
3.2. Hipótesis específicas	64
IV. METODOLOGIA.....	65
4.1. Diseño de Investigación	65
4.2. Población y Muestra.....	65
4.2.1. Población.....	65
4.2.2. Muestra.....	66
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	66
4.3.1. La Variable.....	66
4.3.2. Indicadores	67
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	67
4.5. Plan de análisis.....	68

4.5.1. La primera etapa.....	68
4.5.2. Segunda Etapa.....	69
4.5.3. Tercera etapa.....	69
4.6. Matriz de consistencia.....	69
4.7. Principios éticos.....	72
V. RESULTADOS.....	74
5.1. Resultados.....	74
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	109
VII. CONCLUSIONES.....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
ANEXO 01: EVIDENCIA EMPIRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE: N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01.....	126
ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES.....	155
ANEXO 03_DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO.....	163
ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.....	164

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

CUADRO N° 1: calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio con énfasis en la introducción y la postura de las partes74

Cuadro N° 03: Calidad de la Parte Resolutiva de la Sentencia de Primera Instancia de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio con énfasis en aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión85

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.....88

Cuadro N° 04: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio con énfasis en la introducción y postura de las partes.88

Cuadro N° 05: La Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, con énfasis en la motivación de los hechos y motivación del derecho.....92

Cuadro N° 06: Calidad de la parte resolutive de la segunda instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.....**100**

Cuadro N° 07: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash-Perú- 2022.....**104**

Cuadro N° 08: Calidad de sentencia de segunda instancia. sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash-Perú- 2022.....**106**

I. INTRODUCCIÓN

1.1.Descripción de la realidad problemática.

La administración de justicia aparte de tener una gran incidencia dentro del Poder Judicial también tiene incidencia dentro de la sociedad, y al final todo forma un círculo que tiene conexión unos con otros. Con el tiempo la administración de justicia se ha vuelto relevante en nuestras vidas, siempre decimos que la justicia solo es para gente con la condición económica alta y que los magistrados no saben administrarlas de una manera adecuada y efectiva.

Sercovick (2020) nos menciona que el ideal de justicia queda desvirtuado, no responde ya a la clásica concepción de otorgarle a cada cual lo que le corresponde, sino a lo que se puede lograr del sistema, usando la maña y el ardid. Es importante que las personas conozcan el ordenamiento jurídico, hasta donde llegan sus derechos, cuáles son sus obligaciones y que accionar les está vedado, pero no solo es prioritario el conocimiento de la ley; sino que se tenga el convencimiento de que las normas deben ser respetadas y que su inobservancia acarrea consecuencias. El autor anteriormente mencionado concuerda que la administración de justicia actualmente no se está realizando de la mejor manera por los magistrados y que los ciudadanos tampoco están informados de sus derechos.

Así como existe el lado malo de la administración de justicia también existe algo bueno de la administración de justicia, pero no en nuestro país, lastimosamente, al otro lado del mundo la administración de justicia está dando un giro distinto, así nos narra De Gracia y Meneses (s.f.) que la CEPEJ que viene a ser la Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia, el cual ha desarrollado una escala para medir el tiempo que toman los tribunales

Europeos para notificar un fallo judicial, particularmente en aquellos casos en los que una de las partes del proceso radica fuera de la jurisdicción del órgano decisor. De tal suerte, si la notificación tarda de uno a cinco días se considera al tribunal como muy eficiente, mientras que un periodo mayor a treinta días refleja un tribunal poco eficiente, al menos en esta área.

Es así como nos damos cuenta que la administración de justicia tiene dos caras tanto a la vista de la sociedad como dentro del marco legal, estableciendo una línea muy marcada entre lo bueno y lo malo no solo en nuestro país sino también en diversos países a nivel mundial, además la administración de justicia juega un rol importante dentro de la emisión y dictamen de las sentencias, algunas pueden ser favorables, con una debida motivación de los magistrados, pero también otras sentencias son catalogadas como injustas porque no fueron motivadas y además hubo interés personales de por medio, es por ello que las sentencias y la administración van de la mano y deben de ser estudiadas como una figura importante ya que a través de ella se trasmite un decisión sobre algún proceso judicial.

Por lo anterior mencionado, la presente investigación tiene como estudio la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio, expediente N°01086- 2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Huaraz- 2020. En el cual observaremos las sentencias de este proceso judicial concluido, la motivación de cada una de las sentencias, la debida motivación y todo lo relacionado a las sentencias que se van a estudiar.

Para toda la elaboración de este trabajo de investigación se utilizó las Políticas Normativas de la ULADECH contenidas en el Manual de Metodología de la Investigación Científica (MIMI) y Reglamento de Investigación, además la política universitaria del proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 02 y también el anexo 04 de dicho reglamento que es versión 14 la mas actualizada, en la parte preliminar se observará el título de la tesis (Carátula); seguido luego del título del proyecto, luego el equipo de trabajo, seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos.

1.2. Problema de investigación.

¿Cuál es la Calidad sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en

las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Respecto a la sentencia de primera instancia del proceso laboral en estudio.

- Determinar si la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con enfoque en la introducción y la postura de las partes sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.
- Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con enfoque en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.
- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con enfoque en la aplicación de del principio de congruencia y la descripción de la decisión sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.

b. Respecto de la sentencia de segunda instancia del proceso laboral en estudio.

- Determinar si la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda

instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.

- Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y motivación del derecho, sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.
- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación de del principio de congruencia y la descripción de la decisión sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2020.

1.4. Justificación de la Investigación

Se justifica en la gran utilidad de este proyecto de investigación es que contribuirá a facilitar la realización de otros trabajos con similares, con la misma controversia en dicha rama del derecho y fortalecerá la formación investigativa de nosotros como estudiantes, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional.

Esta investigación se realiza para verificar el derecho procesal y sustantivo, también

constatar los actos procesales de los sujetos del proceso elegido; que contribuirán a que pueda identificar, recolectar, interpretar los datos y los resultados.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.2.1. Investigación en línea.

En el trabajo de Nunjar (2017), titulado: *“Fundamentos jurídicos a servicio del accionamiento de una ley de seguro de desempleo en el Perú-2017*, donde se concluyó de la siguiente manera:

- En la presente investigación los argumentos jurídicos que sustentan la implementación de la figura jurídica del Seguro de desempleo en el Perú, en atención a una protección más adecuada que la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que permitirá a los beneficiarios prevenir las contingencias originadas por el cese en el trabajo y estar incluido en un sistema de Seguridad Social más integral.
- Compensación por tiempo de servicio se establece al extinguirse el lazo contractual, siendo la jubilación de fracción del desarrollo de la vida laboral.
- El trabajador tiene ser mirado individuo de asentimiento en el método bancario y financiero.

En el trabajo de Saldaña (2016), titulado: *La estipulación profesional a intervalo establecido, en las constituciones sindicales en el Perú* se concluyó en lo siguiente: Los impuestos y deberes para las fracciones, así como las índoles dentro de las cuales se progresará dicho vínculo laboral. Nuestra legislación no da una definición del contrato de trabajo, sin embargo, señala las partes fundamentales de éste, acorde lo tenemos en el

artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que consiente el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, el cual afirma que: *En toda asistencia propia de utilidades pagados y dependientes, se honra la efectividad de un contrato de trabajo a intervalo indeterminado.*

2.1.2. Investigaciones libres

En el trabajo de Aguilar y Ortiz. (2016), titulado: *Análisis de incentivos laborales y su dominio en la ejecución de los trabajadores de la empresa de electrodomésticos Marcimex s.a. de la ciudad de Milagro – Ecuador*, se arribó a las conclusiones siguientes:

- La relación laboral debe tener una base de sinceridad y confianza mutua, los incentivos salariales o no son un valor agregado que puede en algunos casos aumentar el performance del trabajador, pero no constituye la solución definitiva a problemas relacionados con la productividad. Ya que hay otros factores que interviene como el marketing, la calidad de los productos ofertados la competitividad entre empresas del mismo tipo.
- El incentivo no salarial es un reforzador externo de la conducta del trabajador y su éxito depende de las actividades motivacionales que sean agregadas a las políticas empresariales.

Taquire (2018) presento la investigación titulada “Principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana”. El objetivo del estudio fue: Determinar la influencia del principio de inmediatez en materia laboral en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método *expost-facto* y un diseño no experimental, asimismo la población objeto estuvo constituida por 330 abogados. Al calcular el tamaño

de la muestra se trabajó finalmente con 178 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 15 ítems de tipo cerrado, que fue validado por expertos; para ello realizaron la evaluación 3 Doctores en Derecho los que validaron criterios, los que se vaciaron en tablas en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis. La prueba estadística utilizada fue la prueba chi cuadrado, el margen de error utilizado fue 0.05. Finalmente se concluyó que el principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios, así como en la jurisprudencia peruana.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Derecho de Trabajo

2.2.1.1. Concepto

Para Montoya (2014) el derecho de trabajo es un sector jurídico y se ocupa del bienestar del ser humano, el trabajador debe de alcanzar la organización del trabajador que se convierte en social y político. Todo trabajador tiene derecho a su bienestar y a si cumplir con lo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

Nos menciona Alonso (1981) que un sentido amplio y doctrinal, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacida de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente. En ese sentido estricto o jurídico positivo, el Derecho Laboral es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacida de la prestación de servicio personal, la cual es libre, independiente y remunerada, en situación subordinada.

2.2.1.2. Características del Derecho del Trabajo

2.2.1.2.1. Personal

Sostiene Montoya (2014) que es de gran importancia jurídica y como tal, se destaca con perfil y frente a que tiene un vínculo al ordenamiento jurídico en su totalidad, es autónoma porque es independiente y forma parte del derecho positivo y según lo dicho tiene sus propias normas.

Nos menciona Arévalo (2016, p. 33) que es el trabajo humano prestado en forma personalísima por las personas naturales en tal sentido, queda fuera de su ámbito de regulación el trabajo realizado por maquinas o animales, servicios prestados por personas jurídicas o aquellas prestaciones en las cuales quien las realiza puede ser objeto de sustitución novatoria.

2.2.1.2.2. Dinámico

Según Raffino (2019) nos dice que el derecho laboral es un derecho dinámico ya que este está en constante evolución por lo cambios socioeconómicos dentro de la sociedad de cada país o estado donde se desempeña.

Por su parte Suarez (2005) nos dice que es dinámico el derecho laboral porque regula las relaciones laborales entre dos polos de la sociedad capitalista. En este caso sería dichos polos el trabajador y el empleador, sujetos importantes dentro del derecho laboral.

2.2.1.2.3. Hecho Social

Sostiene Uriarte (2019) nos dicen que teniendo en cuenta que este derecho regula cuestiones como justificación de despidos, salarios, horas de trabajo, determinar

condiciones sociales en cada actividad, por todas esas razones el derecho laboral debe ser considerado un hecho social.

2.2.1.2.4. Por Cuenta Ajena

Nos dice Arévalo (2016, p. 34) que al realizar el trabajo productivo genera ciertos bienes o servicios que pueden quedar dentro de su esfera patrimonial o pasar a la de un tercero. El primero caso se presentará cuando el trabajador se ejecute por cuenta propia, y el segundo cuando sea ejecutado por cuenta ajena.

2.2.1.2.5. Extensivo

Nos menciona Raffino (2019) que se dice que este derecho es extensivo porque nació como competencias muy bajas, las cuales se fueron actualizando y continúan haciéndolo. A que tener en cuenta que una de las grandes limitaciones del derecho laboral es que alcanza solo la norma a los empleos formales, mientras que el empleo no se registra y no puede ajustarse a estas condiciones legales.

2.2.1.3. Naturaleza

Sostiene Montoya (2001, p. 43) que, frente a las concepciones, en general abandonadas, según las cuales el derecho del Trabajo es esencialmente Derecho Público y frente a las tesis que defienden su naturaleza puramente privada, la posición que hoy domina es la que se pone de relieve que el Derecho del Trabajo no pertenece ni exclusivamente al Derecho Público ni al Derecho Privado, sino que comprende necesariamente ambos elementos.

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

2.2.1.4. Finalidad

Nos dice Young (2017) que, en el presente derecho la finalidad es que la sociedad tiene la obligación con el hombre de proporcionar la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. Otra finalidad es la libertad de trabajo, que significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud. Este es el principio más importante del Derecho de Trabajo. Y como ultima finalidad se tiene igualdad en el trabajo el cual tiene como función proteger a la parte del contrato que se encuentre en desigualdad para equipararla con la otra, que evidentemente tiene una ventaja, ya sea económica como de poder.

2.2.2. Contrato de Trabajo

2.2.2.1. Concepto

Nos menciona Alonso (1999, p. 55) que se dice que el contrato de trabajo es un acuerdo sinalagmático, oneroso y bilateral que liga a una persona (trabajador) que presta sus servicios a otra persona (empleador) que los retribuye, dirige y organiza.

Señala Asquerino (2015) que el contrato de trabajo es perfecto desde el momento en que se prestan servicios voluntaria y personalmente por una persona a cambio de una remuneración y por cuenta y bajo la dirección de otra persona. Esta situación es de todo

punto independiente a la circunstancia de que las partes hayan querido someterse al periodo de prueba. También supone ineludiblemente, que, si se continúan prestando servicios tras la finalización del periodo, no nos encontramos ante un nuevo vínculo laboral, pues en esta hipótesis nos encontraríamos ante un solo contrato de trabajo que no ve alterada su naturaleza jurídica.

2.2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo

Menciona Cusi (2014) que en el contrato individual de trabajo intervienen, de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo.

A continuación, vamos a detallar cada uno de los sujetos que intervienen dentro del contrato laboral:

2.2.2.2.1. Trabajador

Menciona Benbibre (2010) que se conceptualiza al trabajador de la siguiente manera:

Se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

2.2.2.2.2. Empleador

Para Arévalo (2019) el empleador se puede definir de la siguiente manera:

Es aquella persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Si el empleador es una persona natural debe de contar con capacidad de ejercicio, y si fuese una persona jurídica debe estar constituida y debidamente inscrita en los registros correspondiente conforme a la normatividad que le resulte aplicable. (p. 135)

Asimismo, menciona Casado (2009) que empleador es una persona jurídica o física, que ofrece ocupación o trabajo a una o varias personas, en forma de obreros o empleados y por ello abona por el trabajo realizados con un salario o sueldo. (p. 337)

2.2.2.3.Elementos del Contrato de Trabajo

2.2.2.3.1. La Prestación Personal del Servicio

Menciona Obregón (2018) que los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestado en forma personal y directa solo por el trabajador como una persona natural. Sin embargo, no valida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las laborales, como el trabajo a domicilio. (p. 77)

En esta misma línea Toyama y Vinatea (2019) sostienen lo siguiente de la prestación personal de servicios:

La obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su actividad, que es de carácter personalísimo, se ejecuta como persona natural y no es delegada, auxiliada o sustituida por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecuta solo por familiares que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (p. 14)

Así mismo desde un punto más jurídico podemos indicar que en el Artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que los servicios son naturaleza laboral y deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

2.2.2.3.2. La Remuneración

Sostiene Cervantes (2015, p. 79) que todos los trabajadores tienen derecho al pago de una retribución justa por la prestación del servicio físico o intelectual, esta puede ser integrada por un solo concepto, o por varios, desde una remuneración básica a remuneraciones complejas que son integradas por varios conceptos suplementario y complementarios determinados por la ley o convenios colectivos. (...)

Por su puesto de la misma manera nos dice Arévalo (2016, p. 138) que la remuneración es un elemento esencial del contrato del trabajo, pues, resulta inadmisibles una relación sin que exista la misma, más aún, si tenemos en cuenta que de acuerdo con el cuanto párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú que dice: *“Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”*

Así mismo podemos indicar que en el Artículo 6° - D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que abarca remuneración para todo resultado legítimo el total de lo que el obrero percibe por sus asistencias, en moneda o en especie, cualquiera sea la manera, siempre que sean de su libre disposición.

2.2.2.3.2.1 Características de la Remuneración

Existe varias características de la remuneración, las cuales son detalladas por Yunior (2015), que señala en su investigación los siguiente:

- Igualdad: la remuneración esta denominado por igual tarea de la forma de la remuneración.
- Supervivencia: es necesaria para el desarrollo del trabajador y así poder atender sus necesidades de la familia o de el mismo.
- Conmutatividad: El empleado está relacionado con la porción de servicios que da el empleado.
- Persistencia: Se da cada día existan tiempos para realizar el reintegro, pero la facultad a recibirla se va elaborando día a día.
- Alimentario: El empleado tiene esta firmeza que retribución ya que arroja necesidades básicas.
- Intocabilidad: las remuneraciones no producen decrecimiento para el trabajador.

2.2.2.3.3. La Subordinación

Cervantes (2015) nos define a la subordinación como un elemento determinante del contrato de trabajo, porque es el trabajador que presta su servicio bajo órdenes, dependencia, fiscalización por parte del empleador. Esta remuneración debe ser suficiente y equitativa según la actividad que cumple. (p. 79)

También agrega Obregón (2018) que, en virtud a la subordinación, el empleador está facultado a introducir cambios o modificar días u horas de trabajo, turnos, así como la forma de modalidad de la prestación de labores, los criterios de razonabilidad y tener en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (p. 78)

2.2.2.3.4. Elementos Especiales

Así como existen elementos esenciales o principales dentro de los contratos laborales, también existen elementos especiales y el jurista Jaimes, (2016), señala tres elementos del contrato de trabajo:

- La actividad personal del trabajador: es la labor que presta el trabajador tiene que ser de manera personal y única es l persona indicada de ejecutar la actividad del trabajador.
- Persistencia sujeción del trabajador: refiere al cumplimiento de horarios, por turnos o solo fines de semana.
- Un salario: es lo que le pertenece al trabajador por sus servicios dado en el momento de su trabajo puede ser semanal quincenal o m al mes.
- La causa y consentimiento: las nociones de la causa de consentimiento no presentan especialidades notables en el contrato de trabajo frente a los restantes tipos contractuales.
- La forma de contrato: es el inicio de la libertad contrato de forma escrita y de la forma debida.
- Documentación: la documentación es el aspecto material o corporal de la forma del contrato escrito.

2.2.2.4. Clases de Contratos

2.2.2.4.1. Contrato a tiempo indeterminado

Se define como aquel contrato de trabajo por auto masía, en el cual no se fija, al momento de su celebración, una fecha para su terminación; por lo tanto, superado el periodo de prueba de tres meses, el trabajador adquiere el derecho a que no sea despedido

arbitrariamente. Este tipo de contrato se puede celebrar de manera verbal o escrita así lo estipula el artículo 04 del TUOLPCL. (Arévalo, 2016, p. 144)

2.2.2.4.2. Contrato Sujeto a Modalidad o Plazo Fijo

El contrato sujeto a modalidad o plazo fijo es definido por Toyama y Vintanea (2019) de la siguiente manera:

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

Agrega Valderrama (2018, p. 17) que los contratos de trabajo necesariamente deberán constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinadas de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Este contrato sujeto a modalidad tiene diversas clasificaciones las cuales mencionaremos a continuación:

2.2.2.4.2.1. Contratos con naturaleza temporal

Son el primer tipo de contratos sujetos a modalidad y se dividen en contrato de lanzamiento o de inicio de una nueva actividad, contrato por reconversión empresarial y contrato por necesidades del mercado. (Toyama y Vintanea, 2019, p. 20)

2.2.2.4.2.1.1. Contrato por Necesidad de Mercado

Nos dice Obregón (2018, p. 85) que es aquel contrato que se celebra entre el empleado y un trabajador con el objeto a atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarios que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

2.2.2.4.2.1.2. Contrato de Reconvención Empresarial

Es aquel contrato que se celebra en virtud de la ampliación, modificación o sustitución de las actividades desarrolladas en la empresa, en general toda variación de carácter tecnológico en los equipos, instalaciones, maquinarias, medios de producción, métodos, procedimientos productivos y administrativos. (Martínez e Infantes, 2014, p. 19)

2.2.2.4.2.2. Contrato de Naturaleza Accidental

Nos menciona Toyama y Vintanea, (2019, pg. 23) que los contratos de naturaleza accidental es el segundo tipo de contratos sujetos a modalidad y se dividen en tres subtipos, en los contratos ocasionales, contratos de suplencia y contratos de emergencia.

2.2.2.4.2.3. Contrato de Obra o Servicio

2.2.2.4.2.3.1. Contrato para obra determinada o Servicio Especifico

Menciona Valderrama (2018, p. 19) que son aquellos contratos celebrados entre el empleador y un trabajador, con previa anticipación del objeto y duración determinada. Su duración se dará en base a lo que resulte necesario. En estos contratos se señala el objeto sin perjuicio que las partes convengan a duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad del objeto del contrato.

2.2.2.4.2.3.2. Contrato intermitente

Nos dice Obregón (2018) que es aquel contrato que se celebra entre un trabajador y un empleador para cubrir necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza permanente pero discontinuas. (p. 89)

Cuando se suscriba este contrato se deberá consignar con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. (Martínez e Infantes, 2014, p. 20)

2.2.2.4.2.3.3. Contrato de temporada

Explica Toyama y Vintanea (2019) en que consiste el contrato de temporada:

Se genera este contrato cuando se tiene como objeto atender necesidades propias de giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen en determinadas épocas del año y que están sustentadas a repartirse en periodos equivalentes en cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato necesariamente deberá contar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, explotación o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador. (p. 27)

2.2.2.4.3. Contrato a Tiempo Parcial

Según Obregón (2018) nos dice que es un contrato el cual se origina con la prestación de servicio en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo. Puede ser el trabajo de ciertos días de la semana o ciertas semanas del mes o de algunos meses del

año, incluso ciertas horas del día. Sin embargo, la doctrina considera como contrato parcial a aquel que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas. (p. 83)

2.2.3. Convenio Colectivo

2.2.3.1. Definición

Bueno (1990) señala que es un vínculo negociado jurídicamente a través de los patronos implantan índoles de labor, es un dominio independiente y con efectos universales, en este vínculo se negocia para que sea mejor el trabajo para tener mejores recompensas y sea mejor en el ámbito de satisfacer las necesidades y tener mejora del trabajo.

Así mismo podemos indicar que la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) señala que: el Convenio colectivo de trabajo es un acuerdo escrito a las condiciones de trabajo, entre las partes. Para tener mejor estabilidad y poner condiciones adecuadas en el trabajo es tener una buena capacidad para en empleado y así tenga mejor desempeño laboral poniendo un acuerdo entre ambas partes.

2.2.3.2. Características

Si nos basamos en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, podemos señalar las siguientes características de los convenios colectivos de trabajo:

- Los convenios individuales permanecen automáticamente ajustados y no contienen disposiciones distintas al hacer quedar mal al trabajador.
- Se da al día siguiente de la caducidad, a partir de la data de exhibición salvo los pactos para las que señale plazo.
- Se dan durante el periodo que acuerden a las partes, su permanencia es de un año.

- Persiste dándose mientras no sea cambia por un pacto posterior, sin daño de las condiciones que hubieran sido obligadas.
- Siguen en validez hasta el término de su plazo en caso de traspaso, venta y otras posiciones.
- Debe concretarse por escritura en 3 ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo para su registro y archivo.

2.2.3.3.Naturaleza Jurídica

Arguye Martin (2008, pp. 342- 343) que el convenio colectivo se elabora con arreglo o mecanismo contractuales pero proporciona por su ámbito de aplicación una regulación abstracta y general de vocación idéntica a la de la norma jurídica, como se ha dicho gráficamente el convenio es una institución compleja que constituye un híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley, en congruencia con este carácter mixto, las posiciones doctrinales sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo han basculado entre tesis contractualitas y tesis normativistas.

2.2.3.4. Celebración

Nos menciona Arévalo (2016, p. 454) que la celebración es la parte patronal puede ser un empleador individual, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores. Por otro lado, la parte laboral puede ser una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados.

2.2.4. Beneficios Sociales

2.2.4.1.Concepto

Sostiene Cervantes (2015, p. 79) que son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestados de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, la periodicidad del pago, o el monto, lo más relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

2.2.4.2. Características

Gonzales (2015) identifico diversas características que presentan los beneficios sociales entre ellos tenemos:

- Los beneficios otorgados a los empleados deben satisfacer alguna necesidad real.
- Los beneficios deben limitarse a las actividades en que el grupo es más eficiente que el individuo.
- El beneficio debe extenderse a la base más amplia posible de personas.
- La concesión del beneficio no debe despertar connotaciones de paternalismo benevolente.
- Los costos de los beneficios deben ser calculables y deben tener una financiación sólida y garantizada para evitar implicaciones políticas.

2.2.4.3. Clases de Beneficios Sociales

2.2.4.3.1. Compensación por Tiempo de Servicio

Es también conocido popularmente como CTS, “el cual es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.” (Valderrama, 2018, p. 162)

2.2.4.3.1.1. Acceso a la Compensación por tiempo de Servicio

Menciona Martínez e Infantes (2014) que los trabajadores que tiene acceso a este beneficio son los que están sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, como mínimo en promedio una jornada diaria de cuatro horas. Se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seos o cinco días según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias. (p. 151)

2.2.4.3.2. Gratificaciones

Son aquellas sumas de dinero que el empleador que otorga el trabajador, adicionalmente a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. Por este sentido los trabajadores sujetos al régimen laboral e la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, que equivale a una remuneración mensual una con motivos de Fiestas Patrias y otra por Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la quincena de los meses de julio y diciembre. (Toyama y Vintanea, 2019, p. 213)

a. Requisitos para otorgar las gratificaciones

Menciona Valderrama (2018, p. 157) que, para acceder a este beneficio, se debe de tener como requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir este beneficio, precisamente en el 15 de julio y 15 de diciembre. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborando los siguientes supuestos de labores:

- El descanso vacacional
- La licencia con goce a remuneración

- Los descansos o licencias establecidas por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- Descanso por accidente de trabajo que este remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.

2.2.4.3.3. Asistencia Familiar

Define Toyama y Vintanea (2019) que es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, esta remuneración no se regula por negociación colectiva., cualquiera fuere su fecha de ingreso su finalidad es contribuir con la manutención de los hijos menores, con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente, en la oportunidad que le corresponde recibir el beneficio. (p. 225)

2.2.4.3.3.1. Requisitos para la Asignación Familiar

Según Martínez e Infantes (2014) nos dice que los requisitos para percibir la asignación familiar son:

- Tener vínculo laboral vigente
- Mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.
- La asignación familiar rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere.
- Esta asignación será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores. (p. 143)

2.2.4.3.4. Seguro de Vida

Define Martínez (2013, p. 303) como un beneficio social el cual el trabajador, empleado u obrero tienen derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplido

los cuatro años al servicio del mismo empleador. Sin embargo, el empleador puede contratar un seguro de vida a partir de los tres meses de servicio del trabajador. En caso de reingreso, se acumulan los tiempos de servicio prestados con anterioridad para efectos de acreditar los cuatro años antes indicados.

2.2.4.3.5. Utilidades

Se encuentran obligadas a la distribución de las utilidades las empresas que cuentan con más de veinte trabajadores. Para determinar el número de trabajadores, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Se deberá sumar el número de trabajadores que hubiera laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado final dividirlo entre doce.
- Si es un determinado mes varia el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.
- En caso de que el número resultante incluya una infracción, se aplicara redondeo a la unidad entera superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

2.2.4.3.6. Bonificaciones

Afirma Valderrama (2018, p. 148) que se le denomina bonificación al pago que el empleado entrega ocasionalmente y a título de liberalidad, no tienen naturaleza remunerativa, debe entenderse también entenderse como bonificación a los pagos otorgados como resultado de un convenio colectivo, un procedimiento de conciliación o mediación, o como consecuencia de alguna resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral.

2.2.5. Bonificación por Productividad

2.2.5.1. Definición

Define Puntriano (s.f.) que la retribución variable por cumplimiento de metas, bono por desempeño, estímulo a la productividad, bonificación por producción, entre otras denominaciones que pudiera percibir, es aquel beneficio variable, fijado generalmente en forma unilateral por la compañía, cuyo propósito es recompensar el esfuerzo del trabajador por conseguir determinada meta establecida por la Alta Dirección de la empresa.

2.2.5.2. Características

Menciona De las Casas (s.f.) que la bonificación por productividad tiene tres características principales:

- Que esté vinculado a factores de productividad; situación que mantiene relación directa con el carácter contraprestativo de la remuneración.
- Que constituya una ventaja patrimonial para el trabajador, entendida esta como un incremento del patrimonio del trabajador, o como una forma de evitar que el patrimonio del trabajador se vea disminuido.
- Que sea de libre disponibilidad del trabajador.

2.2.6. El Proceso Laboral

2.2.6.1. Concepto

Nos menciona Gamarra (2012) que aquel conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional.

Por su parte Rivera (2016) señala que el proceso es diferente a los demás procesos Para que la equidad de las fracciones sea igual y valida al poder público que puede producir la debilidad económica del trabajador.

La legislación peruana, regula este proceso judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la cual señala que como en todo proceso profesional los jueces deben eludir que la diferencia entre las fracciones concierna el resultado del proceso, para cuyo resultado pretendan obtener la uniformidad real de las fracciones, privilegian el fondo sobre la manera, aclaran las condiciones y presupuestos procesales en acepción propicio a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutoría jurisdiccional y el inicio de razonabilidad. En particular, acentúan estas obligaciones frente a la madre gestante, el menor de edad, la persona con discapacidad.

2.2.6.2. Características

El investigador Guasp (1997), desarrolla que las características del proceso laboral son las siguientes:

- Unidad de instancia: es única a todos los efectos no hay instructor distinto al del juzgador ni en el recurso de apelación, los recursos admisibles es un nuevo juicio del proceso.
- El régimen especial de conciliación: el intento conciliatorio se manifiesta a través de un doble mecanismo.
- La rapidez: los plazos y facilitando la legitimación y representación de las partes.
- La oralidad: la rapidez facilita la espontaneidad y permite al Juez una mayor averiguación de los hechos.

- La economicidad: es necesaria la intervención, pero podrá utilizarlo cualquiera de los litigantes, en cambio será necesaria la intervención de Letrado.

2.2.6.3.Principios del Proceso Laboral

2.2.6.3.1. Principio de Oralidad

Ayvar (s.f.) nos dice que, si hablamos de la oralidad, siempre se nos viene a la cabeza la palabra o verbo de oralizar, que según la Real Academia Española (RAE) el cual indica expresar con la boca o con la palabra a diferencia de lo escrito; por lo tanto, la oralidad es un sistema de transmitir conocimientos a través de la voz humana.

Este principio destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre las escritas en el desarrollo de las diligencias judiciales, sí que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. Debemos recalcar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias, y técnicas de litigación. (Arévalo, 2016)

2.2.6.3.2. Principio de Inmediación

Chamarro citado por Pacori (2018) que podemos definir la inmediación como la íntima vinculación personal entre el juzgador y las partes y con los elementos probatorios, a fin de que dicho juzgador pueda conocer directamente el material del proceso desde su iniciación hasta la terminación del mismo.

Este principio señala que el juez tiene un compromiso en el desarrollo de los actos procesales, debe de tener más acercamiento a todas las etapas del proceso laboral, para mantenerse en una actitud perseverante de proximidad entre la posición de las partes que llega a ser un elemento subjetivo dentro del proceso y los medios de prueba que viene a ser los elementos objetivos.

2.2.6.3.3. Principio de Economía Procesal

Afirma Romero (2012, p. 53) que la Economía Procesal se fundamenta en tres aspectos importantes, primero está la economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo. En segundo lugar, se fundamenta en la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. Luego en tercer lugar la economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo.

2.2.6.3.4. Principio de Veracidad

Para Arévalo (2018, p. 260) que el principio de veracidad, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos entre lo que manifiestan los litigantes. La versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas.

2.2.6.3.5. Principio de Celeridad

Melini citado por Pacori (2018) nos dice que el principio de celeridad procesal consiste, primordialmente, en que el proceso debe ser lo más rápido posible, debiendo respetar los plazos establecidos en la ley.

De la misma manera Gamarra (2010) afirma que la celeridad es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc.

2.2.6.3.6. Principio de Concentración

Menciona Mora (2013, p. 135) que este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas en la misma audiencia o la siguiente en caso de ser necesario, todo esto con el propósito de evitar retardos innecesarios y a fin de garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo y actual del debate procesal y poder obtenerse así una sentencia inmediata y con base en la percepción que el juez haya tenido del juicio.

2.2.6.4. Finalidad del Proceso Laboral

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

Respecto a la finalidad de este proceso Mayor (2012) sostiene que el Proceso Laboral tiende a proteger al trabajador, pues casi toda la carga de la prueba la tiene el patrón: debe probar los recibos de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, contrato de trabajo, etc. Cuando el trabajador únicamente tiene que probar la existencia de la relación laboral.

2.2.7. Pretensión

2.2.7.1. Concepto

Para Arellano (2015), conceptualiza de diversas maneras, que a continuación vamos a señalar:

Es la aspiración y lo que concretamente peticiona el sujeto operante del sujeto inactivo, separadamente de que albergue derecho o no a ello. Del concepto anterior, te podrás dar cuenta que el aspirar solicitar algo a otra persona, no fundamentalmente quiere decir que tengas derecho o no a ello. Conceptualizamos a la pretensión como un símbolo eminentemente en el ámbito procesal el cual reside en ejecutar una concentración de intención ante el organismo jurisdiccional pertinente; para labrar prevalecer una facultad. Así mismo para solicitar la culminación de una deber. fundamentalmente es un acción jurídica que da espacio a la apertura del desarrollo, ya que esta concentración se ve incluida en la petición del ejecutante; quien en función a una actuación legítima espera que el Juez le distinga un derecho y se suministre hacia el acusado de manera represiva.

Por su parte Gómez (2019), señala que la pretensión es uno de los componentes fundamentales para la validez del litigio es un querer, una voluntad, una intención exteriorizada para supeditar un beneficio ajeno al beneficio propio.

Y, Romberg (2014), arguye que la pretensión es el hecho a través del cual un individuo se puede afirmar poseedor, de un beneficio legal sobre otra persona por ende solicita al juez que promulgue una sentencia con facultad de cosa dictaminada que lo declare

2.2.7.2.Sujetos de la Pretensión

Para Arellano (2015), existen dos sujetos en la pretensión, los cuales son los siguientes:

- Operante: Es aquella persona o sujeto el cual desea y ambiciona ganar un proceso judicial.
- Inactivo: Es el sujeto que debe ejecutar ese algo que el sujeto inactivo le peticiona.

2.2.7.3.Clasificación

2.2.7.3.1. Pretensiones Acumulables

En el instituto procesal que se da cuando hay dos personas ya sea como demandante o como demandado en un determinado proceso. (Ossorio, 2012)

2.2.7.3.2. Pretensión Objetiva y Originaria

Nos menciona Ossorio (2012) existen diversas clases de pretensiones, las cuales pasaremos a explicar a continuación:

- Objetiva: Es aquella pretensión que se da en el proceso y cuando inicia la demanda de la pretensión.
- Objetiva originaria: es cuando se da en 2 pretensiones y es necesario que dichas pretensiones no sean opuestas entre sí, Por otro lado, uno de los elementos necesarios para proceder de la acumulación es que debe de haber relación entre dichas pretensiones.

2.2.7.3.3. Pretensión material

Es la parte demandante exige alguna cosa que crea que sea de justa causa a la parte demandada y también nos dice que es la actitud de exigir algo a otra persona es el lugar de inicio de un desarrollo se dice que ocurrí al ser mandado la ceremonia del proceso y tiene que ser satisfecha para que no se ha producido el conflicto. (Monroy, 2014)

2.2.7.3.4. Pretensión procesal

Nos dice Monroy (2014) que es el acto que da a declarar con voluntad propia de la persona, es aquello que busca y persigue saber y consiste en realizar un acto de manifestaciones voluntad, la pretensión procesal llega a intervenir un órgano jurisdiccional para dar solución a un conflicto sobre algún interés el cual se considere.

2.2.7.4.Elementos

Nos da a conocer Gozaini (1996) tres elementos de la pretensión los cuales componen a la realidad jurídica, que son los siguientes:

- Subjetivos, es una composición de un sujeto activo forma una persona pasiva, frente a quien se forma la pretensión es el componente esencial para que la persona pasiva lleve una mejor forma de la cual la pretensión conlleva a lograr el objetivo trazado.
- Objetivo: son aquellas conductas de la humanidad y se entregan a cada persona y el comportamiento de cada persona, la persona tiene que tener una conducta adecuada para sí ser mejor en la vida en su humanidad para que conlleve mejor la estabilidad de vida y tener mejor desempeño en la vida laboral y con su familia.
- Modificativo de la realidad: Está constituida por el hecho, resuelven su comportamiento, el hecho es aquello que se fundamenta atreves de lo que

pasa es un fundamento esencial base a ello se averigua y es un componente que nos ayuda a resolver la negación de lo sucedido.

2.2.7.5. Pretensiones observadas en el Proceso en estudio

El proceso en estudio presenta como pretensiones el pago de la Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y en la Compensación por Tiempo de Servicio, por una suma total de S/. 72, 961. 21 soles.

Para mejor detalle y entendimiento se desagrega el petitorio de la siguiente manera:

- Reintegro de productividad sindical que implica 06 gratificaciones al año por la suma total de S/. 26, 858.64 soles.
- Reintegro de productividad gerencial que implica 05 gratificaciones por la suma de S/. 34, 292.78 soles.
- Reintegro de productividad sindical en la CTS por la suma de S/. 4, 951.23 soles.
- Reintegro de productividad sindical en la CTS por la suma de S/. 6,858.56 soles.

2.2.8. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.8.1. Concepto

Nos dice Arévalo (2016, pg. 723- 724) que este proceso como aquel tipo de proceso mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la Nueva Ley Procesal Laboral o leyes especiales, o aquellas pretensiones no se les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitan bajo sus reglas.

2.2.8.2.Los Plazos en el Proceso Ordinario Laboral

Para saber cuáles son los plazos procesales de este proceso ordinario laboral, es necesario tener presente nuestra Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, empezando desde el artículo 42:

- Se interpone la demanda y después de haberse interpuesto esta debe de ser verificada y se debe de declarar su admisibilidad, inadmisibilidad o improcedencia.
- Después de verificada la demanda, y está cumpliendo con los requisitos de la demanda el juez emite la resolución disponiendo, la admisión de la demanda, allí mismo se cita a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y el emplazamiento del demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.
- Sin acuerdo o extremos no conciliados, el juez precisa la materia de juicio, el demandado presenta la contestación de la demanda, y fija audiencia de juzgamiento a los 30 días. En el caso de que la cuestión sea de puro derecho o sin necesidad de actuar pruebas, se procede inmediatamente con el juzgamiento anticipado.
- Una vez terminada la audiencia se fija la fecha y hora para que se lleve a cabo la entrega y notificación de sentencia en el plazo de 5 hábiles después de la audiencia. Aunque también se puede dar la sentencia el mismo día de la audiencia de juzgamiento, se toman un tiempo de 60 minutos.

Así mismo podemos indicar, actualmente la norma laboral vigente es decir Ley N° 29497 considera en su nuevo esquema de proceso laboral diferentes formas de tramitación de los mismos: proceso ordinario, proceso abreviado, administrativo y los procesos contenciosos. Siendo importante para fines de la presente investigación, avocarnos al proceso ordinario laboral, y en sus plazos procesales.

2.2.8.3. Etapas del Proceso Ordinario Laboral

2.2.8.3.1. Etapa Postulatoria

Esta etapa comienza con la presentación de la demanda laboral, que ejerce en este caso el demandante, el cual va a ejercer su derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. Para Arévalo (2016, p. 724) comienza cuando el juez que recibe la demanda está obligado a ejercer el control de la misma, a través de la calificación que debe hacer personalmente pues en este acto se verifica si la demanda presentada cumple los requisitos de forma y fondo exigidos por la ley. Si la demanda no cumple con las exigencias en mención, puede suceder que el juzgado le concede un término para subsanar las omisiones que hubiese, o en caso contrario que rechace laminarmente la demanda si la misma es manifiestamente inoponible.

2.2.8.3.2. Etapa Conciliatoria

Para entrar a esta etapa a que tener en cuenta que una vez aceptada la demanda se expide el auto admisorio donde se cita a las partes a una audiencia de conciliación, donde se fija el día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Se invoca que las partes concurran a la audiencia con el escrito de la

contestación de la demanda y sus anexos. Esta etapa está bien especificada en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497.

2.2.8.3.3. Etapa de Juzgamiento

Nos dice Arévalo (2016, p. 730) que la etapa de juzgamiento es la segunda fase del proceso ordinario laboral, la cual se lleva a cabo cuando las partes no han llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación o cuando lo han hecho parcialmente, en este caso, la audiencia de juzgamiento se limitara a las pretensiones no conciliadas. Durante esta etapa se produce el debate oral entre las partes, constituyendo la fase en que, de acuerdo con su desarrollo, se decidirá la suerte de la controversia.

2.2.8.3.4. Etapa de Confrontación de Posiciones

La etapa de confrontación o alegatos de apertura de posición esta detallada en el artículo 45 de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 el cual consiste en palabras de Arévalo (2016) como una breve y coherente exposición oral que hacen los abogados de las partes de su teoría del caso, presentándole al juez sus pretensiones y anticipándole los medios probatorios con que pretende demostrarla.

2.2.8.4. Los Puntos Controvertidos

2.2.8.4.1. Concepto

Afirma Carrión (2010) que los puntos controvertidos, se refieren a los hechos sobre los cuales existe discrepancia entre las partes. Es que son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van hacer materia de probanza.

Por su parte Larico. (2013), señala que los puntos controvertidos es un acto jurídico procesal no solo lo realiza el juez, sino que también con ayuda de las partes justiciables y abogados presentes, confrontando la demanda y la contestación a la demanda, se pueden fijar cuales son los hechos respecto de los cuales las partes van a contender - litigar, no se han puesto de acuerdo o existe controversia.

2.2.8.4.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos

Señala Cavani. (2016) que los puntos controvertidos, deben determinarse los hechos alegados por las partes, lo que se verifica del estudio detallado de la demanda, la contestación y la reconvencción y su contestación, para establecer los hechos esenciales, pues solo estos tendrían la aptitud de conducir directamente a un pronunciamiento de fundabilidad o infundabilidad.

Rioja (2011), indica que los puntos controvertidos aparecen en el proceso de los hechos alegados por las partes en los actos postulatorios y que son materia de prueba cuando con afirmados por una parte y negados o reconocidos por la otra, excluyéndose de prueba los hechos confesados, los notorios, los que tengan en su favor presunción legal, los irrelevantes y aquellos imposibles.

2.2.8.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso de Bonificación de Productividad Gerencial y Productividad Sindical

Determinar si el demandado le corresponde el pago del reintegro de bonificación por productividad gerencial.

Determinar si el demandado le corresponde el pago del reintegro de bonificación por productividad sindical.

2.2.9. Resoluciones

2.2.9.1. Clases

2.2.9.1.1. Decretos

Nos dice Pérez (2013) que los decretos o conocidos también como providencias se dictan cuando a cuestiones procesales que requiere a una toma de decisión judicial y está establecido en la ley siempre en cuando no se tome una forma de auto.

2.2.9.1.2. Autos

Se dicta cuando hay un recurso contra las providencias o los decretos del secretario judicial, no del juez, que veremos en el segundo párrafo de este in albis o si se resuelve la admisión o inadmisión de una demanda, reconvención, acumulación de acciones, admisión o inadmisión de la prueba, aprobación judicial de transacciones, acuerdos de mediación y convenios, medidas cautelares y nulidad o validez de las actuaciones; asimismo, también revestirán la forma de auto las resoluciones que versen sobre presupuestos procesales, anotaciones e inscripciones registrales y cuestiones incidentales. (Pérez, 2013)

2.2.9.2. Estructura de las Resoluciones

Sostiene López (2007) que la estructura de la resolución se divide en diversos puntos los cuales son los siguientes: Datos de identificación, Resultados, Considerandos, Puntos resolutivos y pie de página.

2.2.9.3. Criterios para la Preparación de las Resoluciones

Sostiene León (2008), que existen criterios para la preparación de las resoluciones; estos criterios vienen a ser seis, los cuales señalamos a continuación:

- El orden ha sido explicado por la presentación del problema que permite a una conclusión a una decisión, con la consiguiente pérdida de tiempo e interés para el lector externo.
- La claridad es el recurso jurídico hoy en día, la claridad permite un desprecio por un lenguaje en la materia legal, 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.
- La fortaleza buenas razones son aquellas que encuentran base en la interpretación estándar del derecho positivo vigente, en las razones asentadas en la doctrina legal y en las adoptadas en los criterios que la jurisprudencia (vinculante o no) va desarrollando caso por caso. Todo esto en el plano normativo.
- Suficiencia pueden ser excesivas tiene la fuerza de razones oportunas, los son por exceso o defecto. Lo son por exceso cuando las razones sobran (son inoportunas) o son redundantes. La mayoría de las decisiones adoptadas en sede judicial son insuficientes en este sentido porque son resoluciones redundantes que repiten innecesariamente varias veces los mismos argumentos.
- Coherencia es toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros. Normalmente las decisiones revisadas en esta consultoría han permitido establecer que no hay problemas serios o notorios de falta de coherencia entre los argumentos propuestos en las resoluciones.
- Diagramación Supone la redacción de textos abigarrados, en el formato de párrafo único, sin el debido empleo de signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte que dividan gráficamente unos argumentos de otros. Supone el

empleo de un espacio interlineal simple que dificulta severamente la lectura de la argumentación o no ayuda a comprender las relaciones sintácticas entre unas ideas y otras. En general, este estilo es muy poco amigable con el lector y muchas veces resulta oscuro y confuso.

2.2.9.4. Claridad en las resoluciones judiciales

2.2.9.4.1. Concepto de claridad.

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

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

2.2.9.4.2. Derecho a Comprender.

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

Por lo tanto Alvarado (2017) indica que por medio de la resolución N° 120-2014-PCNM del 28 de mayo de 2014, el Consejo Nacional de la Magistratura instauró como antecedente administrativo para la valoración de los jueces el uso del lenguaje claro y accesible. El poder judicial, en diciembre del 2014, propagó el manual judicial de lenguaje sencillo y asequible a la población, que instituye los modelos a fin de hacer más perceptibles las determinaciones que se informa a los pobladores. Todo ello adentro de lo

que se conoce como el derecho a entender las resoluciones judiciales como parte del debido proceso, y que está constituido por el empleo del lenguaje sencillo y asequible, así como por la correspondida argumentación jurídica, que, hace asequible al poblador el entendimiento de una disposición judicial, todo ello además dentro del marco de las 100 pautas de Brasilia, una de las cuales, la número 60, instituye, en cuanto al comprendido de las resoluciones judiciales, que en las mismas se utilizarán frases y construcciones sintácticas claras, sin perjuicio de su rigurosidad técnica. Que, las referencias a términos en latín se utilizan como integrante del lenguaje jurídico desde el juzgado de paz letrado hasta la Corte suprema y el propio interprete de la carta magna, el Tribunal constitucional, lo que está bien, pero manifestando la significación de lo que se pretende comunicar.

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

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

2.2.10. MARCO CONCEPTUAL

- Calificación Jurídica

Explica Mendoza (s.f.) “la determinación del tipo de procesamiento que se aplicará. Con datos aproximativos obtenidos “al paso”, y la exigencia de un diagnóstico sobre la marcha, no puede realizarse una calificación jurídica correcta en casos difíciles. Por tanto, en el contexto de velocidad del proceso inmediato no es posible realizar una calificación jurídica definitiva en casos difíciles; por tanto, su procesamiento no debe ser el apurado proceso inmediato.”

- Caracterización

Acción y efecto de caracterizar o caracterizarse. (Real Academia de la Lengua Española,2017).

- Congruencia

Es la conformidad entre el fallo y las pretensiones de las partes formulada en el juicio. (Real Academia de la Lengua Española ,2017).

- Distrito Judicial

Es la subdivisión territorial en el Perú para la organización del poder judicial, el distrito judicial está encabezado por una sala superior de justicia. (Wikipedia, 2018).

- Doctrina

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influya en a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes”. (Enciclopedia jurídica, 2014).

- **Ejecutoria**

Es un dato público y en este se ordena una resolución firme. (Enciclopedia Jurídica, 2014).

- **Evidenciar**

Manifiesta la certeza de algo tiene que probar y mostrar que solo es cierto y verdadero. (Real Academia de la Lengua Española ,2017).

- **Hechos**

Es la comprensión de los actos de las partes que pueden tener importancia en la causa. (Enciclopedia jurídica, 2014).

- **Idóneo**

Es la aptitud para los ciertos actos, como servir de testigo en ninguna de las incapacidades por la ley previstas. (Enciclopedia jurídica, 2014).

- **Juzgado**

Sostienen Pérez y Merino (2010) que el Juzgado puede utilizarse como sinónimo de corte o tribunal de justicia. En este caso, el juzgado es un órgano público que resuelve litigios bajo su jurisdicción. Puede tratarse de un tribunal unipersonal (las resoluciones las dicta un único juez) o un tribunal colegiado (unas pluralidades de jueces dictan las resoluciones). Por su parte el Poder Judicial (2013) nos menciona que el juzgado es aquel tribunal donde despacha el juez, que se habla de juzgado de menores en el juzgado penal.

- **Pertinencia**

Es la cualidad de la pertinencia. (Real Academia de la Lengua Española ,2017).

- **Sala Superior**

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

III. HIPOTESIS

Las sentencias de primera y segunda instancia del proceso judicial concluido sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en sus Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash-Perú- 2022, demostraron que cumplen los siguientes parámetros: debida motivación de las sentencias, la claridad de las sentencias, la calidad de la parte expositiva, considerativa

y resolutive de ambas sentencias y por último los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales de las sentencias judiciales.

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2022,, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial por tiempo de servicio y gratificación del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de Investigación

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

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

Transversal. Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Batista, 2010 citado por Muñoz Rosas, 2017).

En el presente estudio no habrá manipulación de la variable en la investigación, por lo tanto, se aplicará la observación y el análisis al fenómeno en su estado normal, sin cambio alguno, que se encuentra registrado la base documental que es el expediente judicial y el objeto de estudio que es el proceso judicial.

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

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

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

4.2.2. Muestra

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

En este presente trabajo de investigación tiene como muestra el Expediente Judicial sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2022, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su preexistencia 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 04**.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

4.3.1. La Variable

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

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

la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable será la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio.

4.3.2. Indicadores

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la

detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 05**.

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

4.5. Plan de análisis

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:

4.5.1. La primera etapa.

Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y

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

4.5.2. Segunda Etapa.

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

4.5.3. Tercera etapa.

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

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

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

4.6. Matriz de consistencia.

En opinión de Ñaupás, 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. 03).

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

CUADRO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y PRODUCTIVIDAD GERENCIAL, EN SUS INCIDENCIAS EN LAS GRATIFICACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO, EXPEDIENTE N° 01086-2017-0-0201-JR-LA01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ-2022.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en sus Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú-2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en sus Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú-2022?	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en sus Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2022?
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, en función de la calidad de su parte	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, en función de la calidad de su parte	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y

	<p>expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>Compensación por Tiempo de Servicio del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta</p>
	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre primera y segunda instancia sobre Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial, en su Incidencias en las Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta</p>

4.7. Principios éticos

Como quiera que los datos son interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad. (Universidad de Celaya, 2011)

Se asumió los compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

CUADRO N° 1: calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio con énfasis en la introducción y la postura de las partes

PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calidad de la introducción y de las posturas partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1- 2]	[3- 4]	[5- 6]	[7- 8]	[9- 10]	
EXPEDIENTE : 01086-2017-0-0201-JR-LA-01 MATERIA : POR DFINIR JUEZ : T. Q. Y. O. ESPECIALISTA : M. S. G. L. DEMANDADO : A DEMANDANTE : B	1. Encabezado: Se evidencia dentro del encabezado la individualización de la sentencia, se consigna el número de expediente, el número de la resolución que le												

INTRODUCCIÓN	<p>RESOLUCION N° 07 Huaraz, veinticinco de abril De dos mil dieciocho.</p> <p>VISTA: La presente causa laboral, signada con el 01086-2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por A, contra B, sobre</p> <p>Pretensión Principal: 1.- Pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio la misma que se detalla de la siguiente manera: Reintegro de productividad sindical que implica 05 gratificaciones al año. 2. Reintegro de productividad en la CTS y 3. Reintegro de Productividad sindical en la CTS, más intereses, costas y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.</p>	<p>corresponde a la sentencia, también otros datos como lugar, fecha de expedición, se menciona al juez, jueces, etc.</p> <p>Si cumple</p> <p>2. Asunto: Se evidencia, que se plantea las pretensiones ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Individualización de las partes: Se individualiza al demandante, al demandado y a un tercer legitimado (en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Aspectos del proceso: el contenido explicito que se tiene a la vista es un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos procesales, las etapas procesales, advierte constatación, aseguramiento</p>					X					10
---------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

		<p>de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Claridad: El contenido de la sentencia cuenta con un lenguaje no excesivo, ni abusa del uso de tecnicismo, poco de lenguas extranjeras viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder su objetivo que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POSTURAS DE LAS PARTES

De la demanda: De fojas 119 a 129 aparece la demanda y de fojas 135 a 137 la subsanación de demanda, en la que el accionante indica que ingresó a laborar para la demandada, el 17 de setiembre de 1979, y en la actualidad no tiene vínculo laboral vigente, con la categoría de TECNICO III, cargo RECIBIDOR / PAGADOR: con una remuneración mensual asciende a la suma de S/. 5,571.43. Señala que el Sindicato de Trabajadores y la Administración del Banco de la Nación, 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

1. Se evidencia y explicita congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**
2. Se evidencia y explicita congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple.**
3. Se evidencia y explicita congruencia con los fundamentos facticos expuestos por cada una de las partes procesales. **Si cumple.**
4. Se explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. **Si cumple.**
5. **Claridad:** Se evidencia claridad en el contenido del lenguaje puesto que no excede, ni abusa del uso del tecnicismo, tampoco de lengua extranjera, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

X

<p>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</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 Banco, así la evaluación resulta harto subjetiva puesto que el Banco de la Nación, 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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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.</p> <p>De la contestación de la Demanda: Que, de fojas 168 a 194, 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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sindical y gerencial. Señala que el Banco de la Nación 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 Banco de la Nación, 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 Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del Banco de la Nación. Señala que el Banco de la Nación, 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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>productividad sindical, por el contrario, tenían la calidad de préstamos.</p> <p>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 tiene incidencia en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios, ni en las gratificaciones, entre otros argumentos señalados.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

Interpretación: En el cuadro 01, se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, que tiene la calidad de rango muy alta. Este resultado se deriva de la introducción y de la postura de las partes, que ambas dieron como resultado de rango muy alta respectivamente

Cuadro N° 03: Calidad de la Parte Resolutiva de la Sentencia de Primera Instancia de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio con énfasis en aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calidad de la motivación de los hechos y derechos					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia					
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1- 2]	[3- 4]	[5- 6]	[7- 8]	[9- 10]	
	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/34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (<i>Es completa</i>) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones oportunamente ejercitadas. (<i>No se extralimita/ salvo que la ley autorice más</i>					X						

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p>SIETE Y 78/100 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.</p> <p>3. INFUNDADA la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999.</p> <p>4. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>5. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.</p>	<p><i>allá de lo solicitado</i>) Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia Claridad. <i>(El contenido del lenguaje no excede, ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.)</i> Si cump</p>												10
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

DECISION DE LA DECISION	<p>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.</p> <p>2. Se ordena al demandado, B, cumpla con pagar al demandante, A, la suma de S/34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 78/100 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.</p> <p>3. INFUNDADA la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999.</p> <p>4. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>5. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia Claridad. Si cumple</p>					X							

fuentes: expediente n° 01086-2017-0-0201-jr-la01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

Interpretación: En el cuadro 03, se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, que tiene la calidad de rango muy alta. Este resultado se deriva de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, que ambas dieron como resultado de rango muy alta respectivamente.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Cuadro N° 04: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio con énfasis en la introducción y postura de las partes.

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calidad de la motivación de los hechos y derechos					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1- 2]	[3- 4]	[5- 6]	[7- 8]	[9- 10]		
		1. Encabezado: Se evidencia dentro del encabezado la individualización de la sentencia, se consigna el número de expediente, el número de la resolución												

	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH</p> <p>Sala Laboral Permanente</p> <p>EXPEDIENTE: 01086-2017-0-0201-JR-LA-01</p> <p>MATERIA: PAGO DE BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD</p> <p>RELATOR: C</p> <p>DEMANDADO: B</p> <p>DEMANDANTE: A</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE</p> <p>Huaraz, diecisiete de julio del dos mil dieciocho.</p> <p>SINTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA</p> <p>La Entidad demandada, B a través de su escrito de apelación obrante de fojas doscientos veinte a doscientos cuarenta y cinco fundamenta su apelación, en los siguientes términos:</p>	<p>que le corresponde a la sentencia, también otros datos como lugar, fecha de expedición, se menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2.Asunto: Se evidencia, que se plantea las pretensiones ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3.Individualización de las partes: Se individualiza al demandante, al demandado y a un tercer legitimado (en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4.Aspectos del proceso: el contenido explícito que se tiene a la vista es un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos procesales, las etapas procesales, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Claridad: El contenido de la sentencia cuenta con un lenguaje no excesivo, ni abusa del uso de tecnicismo, poco de lenguas extranjeras viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder su objetivo que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTRODUCCIÓN	<p>a) La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia.</p> <p>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.</p> <p>c) La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente).</p>												
---------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POSTURAS DE LAS PARTES	<p>La Entidad demandada, B a través de su escrito de apelación obrante de fojas doscientos veinte a doscientos cuarenta y cinco fundamenta su apelación, en los siguientes términos:</p> <p>a) La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia.</p> <p>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.</p> <p>c) La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evidencia el objeto de la impugnación/ la consulta (el contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Se evidencia y explicita congruencia con los fundamentos factico/jurídico que sustentan la impugnación o la consulta. 3. Se evidencian las pretensiones de quien formula la impugnación o de quien ejecuta la consulta. 4. Se evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante, se evidencian las pretensiones de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta, explicita el silencio o inactividad procesal. 5. Se evidencia claridad: El contenido de la sentencia cuenta con un lenguaje no excesivo, ni abusa del uso de tecnicismo, poco de lenguas extranjeras viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder su objetivo que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. 										
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

fuentes: expediente n° 01086-2017-0-0201-jr-la01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

Cuadro N° 05: La Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, con énfasis en la motivación de los hechos y motivación del derecho.

PARTE CONSIDERATIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calidad de la motivación de los hechos y derechos					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1- 4]	[5- 8]	[9- 12]	[13- 16]	[17- 20]
	<p>TERCERO: Respecto al agravio establecido en el acápite a) La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia. 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</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (elemento imprescindible, expuestos en forma coherente. Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Si cumple</p>				X						

MOTIVACIÓN DE HECHO

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° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e).

CUARTO: 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

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. No cumple

4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple

5. Evidencia claridad. Si cumple

<p>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).</p> <p>En el presente caso, de acuerdo a lo señalado en el considerando octavo de la recurrida, la a-quo parte estableciendo que no existe controversia sobre el derecho del demandante 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.</p> <p>QUINTO: Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la a-quo ha justificado debidamente 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; más aún si la demandada no ha exhibido los convenios originales que regulen este beneficio y su relación con los prestamos revolventes; no siendo posible que la demandada, acredite esta “ practica establecida” dese su origen en relación a este extremo; sin embargo, la recurrida va</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 el 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 VI Área Laboral - Segunda Quincena de marzo 2016 Página VI-1. 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 artículo 122.3., 122.4. Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524, por tanto, la infracción denunciada deviene en inestimable.</p> <p>SEXTO: Con relación al agravio establecido en el acápite b) “La Juez impone el pago de una suma superior a lo establecido en los convenios colectivos y resoluciones supremas,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 Banco de la Nación 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; dicho así, no hay la presencia de ningún ejercicio abusivo del derecho.</p> <p>SÉPTIMO: Con relación al agravio establecido en el acápite c) “La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente)”.</p> <p>Al respecto no es cierto lo que refiere la parte demandada, por ejemplo la parte demandada a través de su recurso de impugnación, solo ha cumplido con acompañar casaciones con</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>fecha no superiores al 29 de marzo del 2016; empero, es de señalar que según la 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 15 de diciembre de 1959, 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° de l Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que señala: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MOTIVACIÓN DE DERECHO

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”; razones por las cuales tampoco resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

OCTAVO: Asimismo, cabe hacer hincapié que el día 23 de junio de 2016 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Constitucional, Laboral, Civil y Familia, 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 adoptó 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, así 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, concordante 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, concordante con los artículos 34°, 35°, 36° del TUO de la Ley del Sistema Privado

<p>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”.</p> <p>NOVENO: De igual manera a mayor abundamiento tenemos que en la Casación N° 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 permanente, 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 por 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.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

Cuadro N° 06: Calidad de la parte resolutive de la segunda instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calidad de la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1- 2]	[3- 4]	[5- 6]	[7- 8]	[9- 10]		

DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>Por estos fundamentos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.a. de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado. Los magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente, por unanimidad, HAN RESUELTO:</p> <p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 25 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que: “ 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/ 34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 78/100 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;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia Claridad. Si cumple 					X						
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	<p>con lo demás que contiene”. Interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado P. P. P. T.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

Interpretación: En el cuadro 06, se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, que tiene el rango muy alto. Este resultado se deriva de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, que ambas dieron como resultado de rango muy alta respectivamente.

Cuadro N° 07: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash- Perú- 2022.

Variables	Dimensiones	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
CALIDAD DE LA SENTENCIA	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta					
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte consi		2	4	6	8	10	20	[17- 20]	Muy alta					

		Motivación de los hechos					X		[13- 16]	Alta				40	
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5- 8]	Baja					
									[1- 4]	Muy Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de correlación	1	2	3	4	5	10	[9 -10]	Muy Alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión								[5 - 6]	Mediana				
								X		[3 - 4]	Baja				
										[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: Expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron:

alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y mediana, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y alta; respectivamente

Cuadro N° 08: Calidad de sentencia de segunda instancia. sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash- Perú- 2022.

Variables	Dimensiones	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones			Determinación de la variable: calidad de la sentencia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5				[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
CALIDAD DE LA SENTENCIA	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta					
									[7 - 8]	Alta					
										[5 - 6]	Mediana				

		Postura de las partes					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	18	[17- 20]	Muy alta					
						X			[13- 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5- 8]	Baja					
										[1- 4]	Muy Baja				
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de correlación	1	2	3	4	5	10	[9 -10]	Muy Alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
										[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja				
															38

Fuente: Expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamen

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

“De acuerdo a los resultados de la investigación de la calidad sobre bonificación de productividad sindical y productividad gerencial, en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la 01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash, donde fueron de rango alto y muy alto, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio”

RESPECTO A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Su calidad, fue de rango alto, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio. Asimismo, su calidad proviene de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alto, alto y alto, respectivamente.

A. La calidad de su parte expositiva de rango muy alto. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alto y muy alto, respectivamente.

“Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alto; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad.”

B. La calidad de su parte considerativa fue de categoría alta. Se estableció en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango mediano y alto, respectivamente.

“El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, cumple con 4 de los 5 parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, es

decir con razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad.”

C. La calidad de su parte resolutive de rango alto. Se determinó con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y alta; respectivamente.

“Asimismo, En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad.”

RESPECTO A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:

Su calidad, fue de rango muy alto, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio.

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alto, muy alto, y muy alto, respectivamente.

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango alto. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alto y alto, respectivamente.

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y los aspectos del proceso. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos:

evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, ambas fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ENFOQUE EN LA INTRODUCCIÓN.

Según el objetivo específico se debe determinar si la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia con enfoque en la introducción y la postura de las partes sobre pago de Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, Expediente N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash- Perú- 2022. Teniendo en cuenta este objetivo, se determinó en el cuadro 01, que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, que tiene una buena calidad, con el rango de muy alta, debido a que se cumplió con todos los parámetros establecidos, por consiguiente, se obtuvo la calificación de 05. Este resultado se deriva de la introducción de la sentencia que cumplió con un buen encabezado señalando a las partes procesales (demandando y

demandante), determinando la materia que se está observando con la postura de las partes, que ambas dieron como resultado de rango muy alta respectivamente.

- **Análisis de la parte resolutive**

En el cuadro 03, se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, que tiene la calidad de rango muy alta. Este resultado se deriva de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, que ambas dieron como resultado de rango muy alta respectivamente.

ANALISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS

Para tener una definición del cumplimiento de los plazos procesales, tenemos que definir primero que son los plazos procesales, es por ello que tomamos como referencia a Quisbert (s.f.) el cual nos dice que los plazos procesales es el lapso de tiempo en que debe realizarse un acto procesal. Teniendo en cuenta lo expresado por el anterior autor citado, nos centramos en la relación que existe con el cumplimiento de los plazos; si bien sabemos que el cumplimiento se define como Pérez y Gardey (2011) nos dice que “el verbo cumplir, por su parte, refiere a ejecutar algo; remediar a alguien y proveerle de aquello que le falta; hacer algo que se debe; convenir; o ser el día en que termina un plazo o una obligación.”

Por lo tanto, se puede definir al cumplimiento del plazo procesal como aquella ejecución que se da en un lapso de tiempo establecido por la ley o norma procesal para los actos procesales que se llevaran a cabo dentro de un proceso judicial.

Teniendo ya esta definición del cumplimiento del plazo procesal, observamos que en nuestro proceso judicial estudiado no se llegó a cumplir los plazos procesales, en todas

las etapas, en la etapa postulatoria no se cumplió con el plazo procesal, ya que fue interpuesta la demanda el 21 de agosto de 2017 y después dos meses fue observada recién la demanda, luego con la resolución N° 01 de fecha 23 de octubre de 2017 fue declarada inadmisibles, luego de ello se le concedió al demandante 05 días hábiles para que subsane la omisión. También en la etapa de conciliación no se llevó a cabo el cumplimiento del plazo procesal ya que se programó la audiencia de conciliación para el día 11 de diciembre de 2017, justo dentro de los días hábiles tal como señala el artículo 42 de nuestra Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 fijándose entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda; pero esta audiencia de conciliación se volvió a reprogramar día 12 de marzo de 2018, se tuvo que esperar dos meses para que se dé una audiencia de conciliación. En las demás etapas de este proceso judicial si se llevaron a cabo todos los actos procesales dentro del plazo mencionado por la norma procesal laboral.

VII. CONCLUSIONES

Se concluye respecto que las bonificaciones por productividad sindical y de productividad gerencial pues fue un acuerdo mediante un convenio colectivo el cual fue firmado tanto por el sindicato de trabajadores y la administración de la entidad pública, basándose en un derecho laboral, estas bonificaciones por productividad sindical se establecieron de acuerdo a la puntualidad, eficacia, asistencia del trabajador activo, pero el monto no era igual para todos.

También se observó que durante todo este proceso judicial, todas la etapas se llevaron en menor tiempo posible, así trataron de velar por el derecho del trabajador, es por ello que con esta rapidez en las etapas procesales se aplicó el principio de economía procesal, el cual está dentro del Código Procesal Civil y también dentro de nuestra Nueva Ley Procesal Laboral que rige y prima todo proceso judicial, así minorando todas las etapas en el menor tiempo posible y teniendo en cuenta tanto el tiempo, esfuerzo y gasto.

El convenio colectivo juega un rol muy importante dentro de este proceso, ya que establece una relación entre los trabajadores y empleadores, es así como se observa en este proceso judicial, el cual fue firmado en el año 1993 por los trabajadores y a la administración de la entidad pública, donde conjuntamente con ellos se estableció ciertos beneficios sociales que iban a contar los trabajadores de dicha entidad pública.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este proceso observado, ha dado por concluido que en este proceso judicial estudiado no todos los plazos procesales de cada etapa se han cumplido dentro del marco de la ley, sino que en la etapa tanto postulatoria como en la etapa conciliatoria, ambas partes han tenido que esperar que el órgano jurisdiccional revise la demanda de acuerdo a la carga procesal, sin tener en cuenta la celeridad que es un

principio, ni tampoco se tuvo en cuenta la vulneración del derecho del demandante; sin embargo en las demás etapas de este proceso judicial se cumplió los plazos establecidos por la ley.

Respecto a la claridad de las resoluciones, todas las resoluciones que fueron emitidas por el órgano jurisdiccional a este proceso judicial, fueron de fácil comprensión para las partes, sin complejidades en el lenguaje, ni en la escritura al momento de comunicar los actos procesales que se estaban llevando a cabo, y en cada sentencia que es la resolución más importante, el lenguaje que se empleo fue claro para que ambas partes entiendan la decisión que se estaba comunicando.

Respecto a la aplicación del debido proceso, si se cumplió con esta aplicación ya que ambas partes han podido ejercer su tutela jurisdiccional efectiva que es un principio importante que rige el debido proceso y que se encuentra en cada proceso judicial. El demandante ejerció su tutela jurisdiccional efectiva entablando la demanda, y por su parte el demandado ejercicio su derecho a la defensa y también el principio a la contradicción con la contestación de la demanda sin tener obstáculo alguno.

La pertinencia de los medios probatorios, se observó cuando cada una de las partes presentaron sus medios probatorios, pero estos cumplieron la pertinencia cuando fueron acordes y adecuados con los hechos que se estaban observando dentro del proceso judicial, teniendo una estrecha relación con la pretensión; sin inmiscuirse en otros temas que no tienen relevancia en el proceso judicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005]. *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. (1ra. ed.). Lima: Gaceta, p. 81- 116.
- Arevalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. (1°ed.). Instituto Pacifico S.A.C.
- Bernardis, L. (1995). *La Garantía Procesal del Debido Proceso*, Lima: Cultural Cuzco.
- Benbibre, C. (2010). *Derecho Laboral*. Mensaje de una Pagina Web. Recuperado de:
<https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- EXPEDIENTE N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ- 2018.
- Cabanellas, G. (1997). *Compendio de Derecho Laboral*. Pág. 805.
- Cabanellas, G. (1997). *Proceso ordinario laboral*, 1997. p.453

Carrión, J. (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Lima, Perú: Grijley.

Carrión, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. (Vol. I). Perú.

Cavani, R. (2016). *Fijación de los puntos controvertidos: una guía para jueces y árbitros*.
Revista de la maestría en derecho procesal de la pontificia universidad católica del
Perú. Recuperado de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/index>.

Cusi, A. (2014). *Sujetos del Contrato de Trabajo*. Mensaje de un Blog. Recuperado de:
<https://andrescusi.blogspot.com/2014/01/sujetos-del-contrato-de-trabajo-derecho.html>

Garate, J. (2007). *Lecturas sobre el régimen del contrato de trabajo*. Lima- Perú.

Gozaini, O. (1996). *Teoría General del Derecho Procesal*. Ediar. S.A. Bs. As.

Gómez, F. (1996). *Derecho del Trabajo*. Las Relaciones Individuales de Trabajo. (1° ed.)

Guasp, J. (1997). *Concepto y Método de Derecho Procesal*. Madrid: Civitas S.A. Lima: Editorial San Marcos, p. 79.

Gutiérrez, C. (2017). *Conducencia, Pertinencia y Utilidad de la Prueba*. [Mensaje de un Blog]. Recuperado de: <http://crishtianguz.blogspot.com/2017/09/conducencia-pertinencia-y-utilidad-de.html>

Hernández, F. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición).

Juárez, O. (2000). *Administración de la Compensación*. México: Oxford.

Larico, P. (2013). *Guía del graduado de derecho*. Lima

López. (2007). *Estructura y estilo en las resoluciones*. México. pág. 20.

León. (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Lima. Pag 19 – 21.

Llambias, J. (1967). *Tratado de derecho civil: Parte general*. Perrot Bs. As. Tomo I.
México: Editorial Mc Graw Hill

Mendoza, F. (s.f.). La Calificación Jurídica en el Proceso Inmediato. Recuperado de:
<https://legis.pe/la-calificacion-juridica-en-el-proceso-inmediato/>

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

Monroy, M. (2009). *Teoría General Del Proceso*. Lima: Ed communitas.

Monroy, M. (2009). *Postulación del proceso en el Código Procesal Civil*. Lima: Revista Themis. N°2.

Monroy, J. (2004.) *La Formación del Proceso Civil Peruano*. (2° ed.) Lima: Escritos reunidos. Palestra Editores.

Osorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: DATASCAN SA.

Pérez, J. y Gardey, A. (2011). *Cumplimiento*. Recuperado de: <https://definicion.de/cumplimiento/>

Peñalosa, M. y Suarez, J. (2015). *Derecho Laboral*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>

Perez, J. y Merino, M. (2010). *Juzgado*. Recuperado de: <https://definicion.de/juzgado/>Rioja, A. (2011). *El Nuevo Proceso Civil Peruano*, Lima: Adrus.

Pérez, J. y Gardey, A. (2009). *Resolución Judicial*. Recuperado de: <https://definicion.de/resolucion-judicial/>

Quisbert, E. (s.f.). *Plazo y Termino Procesal*. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/dpc20.html>

Rendón, J. (2000.) *Derecho del trabajo individual*. (5° ed.) Lima- Perú: Ediciones Edial.

Raffino, M. (2019). *Derecho Laboral*. Recuperado de: <https://concepto.de/derecho-laboral/>

Rioja, A. 2011. *El Nuevo Proceso Civil Peruano*, Lima: Adrus

Rivera, R. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*. Trujillo, p. 93- 96.

Rosernberg, L. (1955). *Tratado de derecho Procesal Civil*. E.J.E.A. Bs As. Tomo I.

Romberg, R. *Tratado de derecho Procesal Civil Venezolano*. Recuperado de: <http://derechoprocesalcivil>

Sarango, H. 2008. *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*. (Tesis de maestría, Universidad Andina

Simón Bolívar). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I*. Lima. Editorial:
RODHAS

Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela Vela, S. 2015.
*Incumplimiento de sentencias firmes sobre pago de bonificaciones en la Ugel
Pachitea*. Perú- Huanauco.

Uriarte, J. (2019). Derecho Laboral. Recuperado de:
<https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral/>

Valderrama, L. (2017). *Guía Laboral: Preguntas y Respuestas Claves para el Contador*.
(1° ed.). GACETA JURÍDICA.

Vela, S. (2015). *Incumplimiento de sentencias firmes sobre el pago de bonificaciones en
la UGEL Pachitea*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco. Perú).

Villanueva, C. (2010). *El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio*. (U. d. Chile, Ed.) Santiago, Chile: (Memoria de Licenciatura).

Young, R. (2017). Finalidad de Derecho de Trabajo y su función de la sociedad. Recuperado de: <https://prezi.com/kshfcatsgkq1w/finalidad-del-derecho-del-trabajo-y-su-funcion-en-la-sociedad/>

Yunior, S. 2015. *Remuneraciones Laborales. República Dominicana*. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos104/remuneraciones-laborales/remuneraciones-laborales.shtml>

.

A

N

E

X

O

S

**SENTENCIA DE
PRIMERA
INSTANCIA**

**ANEXO 01: EVIDENCIA EMPIRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE: N°
01086-2017-0-0201-JR-LA-01**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

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

EXPEDIENTE : 01086-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

JUEZ : T. Q. Y. O.

ESPECIALISTA : M. S. G. L.

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

S E N T E N C I A

RESOLUCION N° 07

Huaraz, veinticinco de abril De dos mil dieciocho.

VISTA; La presente causa laboral, signada con el 01086-2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por A, contra B, sobre Pretensión Principal: 1.- Pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio la misma que se detalla de la siguiente manera: Reintegro de productividad sindical que implica 05 gratificaciones al año. 2. Reintegro de productividad en la CTS y 3. Reintegro de Productividad sindical en la CTS, más intereses, costas y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 119 a 129 aparece la demanda y de fojas 135 a 137 la subsanación de demanda, en la que el accionante indica que ingresó a laborar para la demandada, el 17 de setiembre de 1979, y en la actualidad no tiene vínculo laboral vigente, con la categoría de TECNICO III, cargo RECIBIDOR / PAGADOR: con una remuneración mensual asciende a la suma de S/. 5,571.43. Señala que el Sindicato de Trabajadores y la Administración del Banco de la Nación, 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 regulen 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 incluírsela 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 Banco, así la evaluación resulta hartamente subjetiva puesto que el Banco de la Nación, 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 137 a 140, 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. 04 de fecha 15 de enero del 2018 que obra a fojas 151 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 195 a 196, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, manteniéndose en sus posiciones, se precisaron las

pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 05, mediante la cual se tiene por apersonado a B, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.

- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas 168 a 194, 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 Banco de la Nación 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 Banco de la Nación, 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 Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni

violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del Banco de la Nación. Señala que el Banco de la Nación, 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

tiene 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 203 a 205; 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 de 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 Civil¹, 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 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, como instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos

jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond³ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4° Edición, Tomo I, 1998, p. 31). SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

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 probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de 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 si este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir

auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “suavizar o flexibilizar las 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

Cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

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

efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son 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. El accionante es ex trabajador del banco de la Nación
- ii. La fecha de inicio de las labores el 17 de setiembre de 1979.
- iii. El cargo de Recibidor/Pagador.
- iv. Última remuneración de S/ 5,571.43

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 ingreso 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

28,723.15

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

5,744.63

TOTAL: 34,467.78

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/34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 78/100 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 Banco Central de Reserva, 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 Séptima 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 Certeza⁵. 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:

5 (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 Ila 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.

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:

6. 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.
7. Se ordena al demandado, A, cumpla con pagar al demandante, A, la suma de S/34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 78/100 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.
8. INFUNDADA la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999.
9. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.
10. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.

**SENTENCIA DE
SEUNDA
INSTANCIA**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE: 01086-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: PAGO DE BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD RELATOR : M.
P. S. E.

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE

Huaraz, diecisiete de julio del dos mil dieciocho.

VISTOS; en Audiencia Pública que se contrae la certificación que obra en antecedentes, conforme al informe oral realizado por los abogados de las partes; y, sin haber cumplido el demandado B, con la exhibición de los documentos ordenados mediante resolución diez emitida en autos, que dispuso, dentro de los alcances establecidos por los artículos, veintidós, veintitrés de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 y ciento noventa y cuatro del Código Procesal Civil:

“Cumpla con presentar la copia legalizada del convenio o convenios colectivos en el que se acuerda los alcances y condiciones de los prestamos revolventes, dentro del término de 10 días hábiles, bajo apercibimiento de resolverse la causa prescindiendo de su mérito en el estado que se encuentra; debiendo darse nueva cuenta cumplido el mandato o transcurrido el plazo según sea el caso”.

Esto, con el objeto de mejor discernir en relación al extremo convenido, respecto a que, el “ Banco mantendrá los prestamos revolventes con arreglo a la práctica establecida los que serán descontados íntegramente en la liquidación de beneficios sociales”; convención, que se vino repitiendo en los convenios colectivos de los años 1993, 1995,

1997 y 1998 ; y que no obstante, de la revisión de los referidos convenios no ha sido factible determinar cuál fue el acuerdo o convenio original y la subsiguientes “prácticas establecidas”, en relación con el acuerdo original, y su relación con los préstamos revolventes.

Por consiguiente, no obstante la debida notificación con el aludido mandato a las partes, conforme al cargo que corre a fojas 265; mediante resolución número once de fojas 275 a 277 de autos; y no habiendo cumplido la demandada, con el mandato dispuesto en esta instancia; se dispone hacer efectivo el apercibimiento decretado en la resolución diez, prescindiéndose de los documentos referidos a las “copia legalizada del convenio o convenios colectivos, en el que se acuerda los alcances y condiciones de los préstamos revolventes”; por ende, siendo el estado de los autos de emitir pronunciamiento; y,

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

La sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 25 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, apelada mediante recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada B, que obra de fojas doscientos veinticinco a doscientos cincuenta, que: 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/34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 78/100 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. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

La Entidad demandada, B a través de su escrito de apelación obrante de fojas doscientos veinte a doscientos cuarenta y cinco fundamenta su apelación, en los siguientes términos:

- a) 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. CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, 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 civil¹, 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: De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil, 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”*³, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria

de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N°. 4630-2012-LIMA; 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

1. 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
2. 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.
3. Artículo VII del título Preliminar del Código Procesal Civil: El Juez, debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes. que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).

TERCERO: Respecto al agravio establecido en el acápite a) La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia. 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° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e).

CUARTO: 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 vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).* Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

En el presente caso, de acuerdo a lo señalado en el considerando octavo de la recurrida, la a-quo parte estableciendo que no existe controversia sobre el derecho del demandante 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.

QUINTO: Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la a-quo ha justificado debidamente 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; más aún si la demandada no ha exhibido los convenios originales que regulen este beneficio y su relación con los prestamos revolventes; no siendo posible que la demandada, acredite esta “práctica establecida” desde su origen en relación a este extremo; sin embargo, la recurrida va 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 el 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 VI Área Laboral - Segunda Quincena de marzo 2016 Página VI-1. 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 artículo 122.3., 122.4. Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524, por tanto, la infracción denunciada deviene en inestimable.

SEXTO: Con relación al agravio establecido en el acápite 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 Banco de la Nación 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; dicho así, no hay la presencia de ningún ejercicio abusivo del derecho.

SÉPTIMO: Con relación al agravio establecido en el acápite c) “La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente)”.

Al respecto no es cierto lo que refiere la parte demandada, por ejemplo la parte 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 la 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 15 de diciembre de 1959, 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° de l Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-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”; razones por las cuales tampoco resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

OCTAVO: Asimismo, cabe hacer hincapié que el día 23 de junio de 2016 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Constitucional, Laboral, Civil y Familia, 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 adoptó 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, L ey del Impuesto a la Renta, así 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, c oncordante con los artículos 34°,35°,36° del TUO de la Ley del Sistema Privado d e Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordante 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: De igual manera a mayor abundamiento tenemos que en la Casación N° 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 permanente, 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 por 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.

IV. DECISIÓN

Por estos fundamentos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.a. de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado. Los magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente, por unanimidad, **HAN RESUELTO:**

- **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 25 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que: “**FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por PABLO HERNAN TITO ROMERO contra BANCO DE LA NACIÓN** 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/ 34,467.78 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 78/100 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”.
Interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado P. P. P. T.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos</p>

			<p>específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	Motivación del derecho		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</i></p>

			<p>(Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte positiva y considerativa respectivamente.</p>

			<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la</p>

			<p>impugnación/o la consulta.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</i></p>

			asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso</p>

				<p>impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

ANEXO 03

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y noplagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BONIFICACION DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y PRODUCTIVIDAD GERENCIAL EN SU INCIDENCIAS EN LAS GRATIFICACIONES Y COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO, EXPEDIENTE N° 01086-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUARAZ- ANCASH- PERÚ- 2022 declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del 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. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea, dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Huaraz, 10 de marzo de 2022



.....
Varas Torres Anyela Leslie

Código de estudiante: 1203131028

DNI N°: 75671784

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del artículo de investigación titulado: calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, expediente N° 01086-2017-0-0201-jr-la-01; distrito judicial de Huaraz- Áncash- Perú- 2022 y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:



Nombre: Anyela Leslie Vargas Torres. DNI: 75671784

Domicilio: Av. 27 de noviembre ex Tarapacá Challhua – Huaraz.

Correo Electrónico: anyelavargastorres98@gmail.com

Fecha: 10/03/2022