



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y GERENCIAL EN SU INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES Y COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO. EXPEDIENTE N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ. 2018

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

AUTOR

GUERRERO CASTRO, YOSELIN LIZANIA

ORCID: 0000-0002-7989-3125

ASESOR

ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN

ORCID: 0000-0002-3679-8056

HUARAZ – PERÚ

2020

TÍTULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y GERENCIAL EN SU INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES Y COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO. EXPEDIENTE N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ. 2018

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Guerrero Castro, Yoselin Lizania
ORCID: 0000-0002-7989-3125
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

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

JURADO

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

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

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

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo incondicional que me brindan cada día y por los grandes ejemplos de vida que me han dado hasta el día de hoy y se que siempre lo harán.

También dedico este proyecto de investigación a usted profesora, por la guía, por el desempeño y la orientación hacia nosotros tus estudiantes para ser en el futuro buenos profesionales
Gracias a sus sabias enseñanzas que me brindas.

AGRADECIMIENTO

Agradecer, Primeramente, a Dios por permitirme llegar a este momento en mi vida. por los triunfos y tropiezos que me enseña cada día que pasa.

Expreso mi agradecimiento a mi Asesora por haberme enseñado a elaborar mi proyecto y de que sin su apoyo ofrecido no podría realizar este trabajo.

Agradezco a mi madre por su amor incondicional y gratos consejos. A mi padre que me brinda cada día su apoyo incondicional y que ellos siempre están conmigo en los buenos y malos momentos.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobre bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú 2018?, el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se

utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados que se evidenciaron en esta investigación fueron; el cumplimiento del plazo, la aplicación del derecho al debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios, la aplicación de la claridad de las resoluciones y la calificación jurídica de los hechos.

Palabras clave: bonificación de productividad sindical y gerencial, características y proceso.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the process on union and managerial productivity bonus in its incidence in the bonuses and compensation for time of service file N ° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; The first labor court of Huaraz, judicial district of Ancash- Peru 2018? the objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results that were evidenced in this investigation were; compliance with the deadline, the application of the right to due process, the relevance of the evidentiary means, the application of the clarity of the resolutions and the legal classification of the facts.

Key words: union and managerial productivity bonus, characteristics and process.

CONTENIDO

TÍTULO	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN Y ABSTRACT	vi
CONTENIDO	viii
I. INTRODUCCIÓN	13
Presentación del objetivo general.....	14
Presentación de los objetivos específicos.....	14
Justificación de la investigación.....	15
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. LA PRETENSIÓN	19
2.2.1.1. Concepto.	19
2.2.1.2. Elementos.	19
2.2.1.3. Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.	20
2.2.2. EL DERECHO DE TRABAJO	20
2.2.2.1. Concepto.	20
2.2.2.2. Características del derecho de trabajo	21
2.2.3. EL CONTRATO DE TRABAJO	22
2.2.3.1. Concepto.	22
2.2.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	22
2.2.3.2.1. La prestación personal del servicio.	22

2.2.3.2.2. El pago de una remuneración.	23
2.2.3.2.3. La dependencia o subordinación	23
2.2.1. CONVENIO COLECTIVO	24
2.2.1.1. Definición.	24
2.2.1.2. Características	24
2.2.1.3. Naturaleza jurídica.	25
2.2.2. BONIFICACIONES	25
2.2.2.1. Definición.	25
2.2.2.2. Características.	25
2.2.2.3. Naturaleza jurídica.	26
2.2.2.4. BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD SINDICAL	26
2.2.2.4.1. Definición.	26
2.2.2.4.2. Aplicación.	26
2.2.2.5. BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL	26
2.2.2.5.1. Definición.	26
2.2.2.5.2. Aplicación.	27
2.2.3. EL DEBIDO PROCESO	27
2.2.3.1. Concepto.	27
2.2.3.2. El debido proceso en el marco constitucional.	27
2.2.3.3. El debido proceso en el marco legal.	28
2.2.4. EL PROCESO LABORAL	28
2.2.4.1. Concepto.	28
2.2.4.2. Finalidad del proceso contencioso administrativo	28
2.2.4.3. Principios procesales	28
a) Principio de intermediación	28
b) Principio de concentración	29
c) Principio de celeridad	29
d) Principio de veracidad	29
e) Principio de socialización del proceso	29
f) Principio de tutela jurisdiccional	29
g) Principio de gratuidad	30
2.2.5. EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ESPECIAL	30

2.2.5.1.	Concepto.	30
2.2.5.1.1.	LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS	30
2.2.5.1.2.	Concepto.	30
2.2.5.1.3.	Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos.	31
2.2.6.	LA PRUEBA	31
2.2.6.1.	Concepto.	31
2.2.6.2.	Sistemas de valoración (investigar los sistemas de valoración y desarrollar cada uno)	32
2.2.6.3.	Medios probatorios actuados en el proceso	33
2.2.7.	RESOLUCIONES	34
2.2.7.1.	Concepto	34
2.2.7.2.	Estructura de las resoluciones	34
2.3.7.4.	Criterios para elaboración resoluciones	35
2.3.7.5.	La claridad en las resoluciones judiciales	35
2.3.	Marco conceptual-	36
III.	HIPÓTESIS	38
IV.	METODOLOGÍA	39
4.1.	Tipo y nivel de la investigación	39
4.1.1.	Tipo de investigación.	39
4.1.2.	Nivel de investigación.	40
4.2.	Diseño de la investigación	41
4.3.	Unidad de análisis	42
4.4.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	43
4.5.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	44
4.6.	Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	45
4.7.	Matriz de consistencia lógica	47
4.8.	Principios éticos	49
V.	RESULTADOS	50
VI.	ANALISIS DE RESULTADOS	57
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
	ANEXOS	65

Anexo 1. Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial	65
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN	99
Anexo 3. Declaración de compromiso ético	99

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú La administración de justicia es ineficaz, lenta y con componente de corrupción en todos sus estratos y jerarquías. El estado, en este aspecto como en la administración de justicia no se encuentra a la altura de las circunstancias presentes, marcado por una crisis generalizada de todo nuestro sistema y una violencia completamente extendida. Y que en nuestro poder judicial los jueces deciden lo que ellos quieren y en ocasiones no hay una justicia digna.

La justicia de la república argentina, se encuentra en una extrema crisis, porque la justicia está alejada y por muchas faltas a diario sufre la población hasta el punto de no cumplir con su misión de ser justa y equitativa. Consideran ineficiente a la hora de solucionar problemas. Y la justicia es lenta burocrática, injusta y parcial para los ciudadanos argentinos.

La Administración de Justicia en Ecuador, ahí todos saben dónde poner la violencia la corrupción que ocurre en este país tienen mecanismos para defenderse. La justicia a través del poder judicial tiene obligaciones y motivos para eliminar la corrupción. Se distribuye irregularmente hay más conflicto que seguridad.

La Administración de justicia en Chile, hay también corrupción por ejemplo en democracia los abusos de las grandes empresas van en contra de sus clientes y que todo reclamo que haya de todos ellos no se soluciona. Y que la corrupción de uno y de otros son muchos y nunca hay sentencias condenatorias que merezcan aquellos corruptos. Hay imputados de graves delitos no son encarcelados.

Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS. en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash-Perú-2018

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso sobre sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS. en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash-Perú-2018

Presentación de los objetivos específicos

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

Justificación de la investigación

Está presente investigación busca dar a conocer sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS ya que hay una norma que se refieren a la contraprestación recibida por servicios efectivos del trabajador como las gratificaciones legales o a la remuneración. Y que el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

El trabajo sirve para hacer conocer sus derechos de los trabajadores y demás personas de la sociedad, y puedan constituir ventajas para el trabajador y que no haya corrupción en nuestro país y de tal forma es de manera importante este trabajo porque ayuda a muchos profesionales a investigar problemas que se producen en nuestro país, y hacer un cambio a la corrupción que ocurre cada día.

La utilidad es muy importante para las organizaciones que planean poner en marcha sobre el pago de bonificación por productividad sindical y gerencial en la incidencia de gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios y de esa forma encontrar resultados positivos de los problemas que hay en nuestra sociedad y solucionarlo para el mejor con el desarrollo de los futuros profesionales.

El resultado del trabajo de investigación les sirve a toda la sociedad y a la administración de justicia y hacer un buen funcionamiento en nuestra administración de justicia ya que esto constituye como punto de partida para nuestras futuras investigaciones.

Según la RAE (Real Academia de la Lengua Española) la caracterización es determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás,

autorizar a alguien con algún empleo, dignidad u honor, dicho de un actor, representar su papel con la verdad y fuerza de expresión necesarias para reconocer al personaje representado. Dicho de un actor pintarse la cara o vestirse conforme al tipo o figura que ha de representar.

Según (Nogueira Rivera, Medina León et al. 2004) el proceso es la secuencia ordenada de actividades repetitivas que se realizan en la organización por una persona, grupo o departamento con la capacidad de transformar unas entradas en salidas o resultados programados para un destinatario (dentro o fuera de la empresa que lo ha solicitado y que son los clientes de cada proceso con un valor agregado. Los procesos generalmente, cruzan repetidamente las barreras funcionales, fuerzan a la cooperación y crean una cultura de la empresa distinta (más abierta, menos jerárquica, más orientada a obtener resultados que a mantener.

La investigación formativa en los estudios de pregrado y posgrado está organizada en líneas de investigación y en proyectos derivados de las mismas. La actividad de investigación formativa propuesta para el desarrollo en cada asignatura del plan de estudios. La planificación formativa se planifica a través de proyectos de líneas de investigación dentro de las asignaturas de tesis y las actividades de investigación de cada asignatura a través de la producción de monografías, comunicaciones cortas o reportes de caso.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

El trabajo de Cava (2016) titulado *los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria*, concluye: 1) que la correspondencia entre el bono de

productividad y los precios laborales es evasiva por todo lo que a mayor es el uso del bono por productividad se consigue someter los costos laborales, 2) Que al investigar la información cuantitativa compensada por la empresa en investigación con los bonos de productividad se consigue una excelente virtud con relación a la mano de obra, 3) El costo laboral general en la empresa de arándano 2016 acorto hasta 21%, 4) para la campaña de cosecha en la empresa en investigación se contrataba una gran cantidad de trabajadores, con el uso del bono se reduce la contratación de mayor mano de obra lo cual llevo también al ahorro de costos en personal nuevo.

El trabajo de Guerra (2017) titulado *la violacion del debido proceso en la impugnacion judicial de las contravenciones detectadas a traves de foto radares de velocidad*, concluye: utilizar un formato unico de sentencias en los cuales los jueces se limitan unicamente a cambiar las intervenciones de las partes procesales, vulnera en principio, al derecho que tienen las personas de que en todas las resoluciones sobre las cuales se decida sobre sus derechos, deberan ser debidamente motivadas, sin perjuicio de que se pierda la objetividad con la que deben actuar los administradores de justicia en cada caso en particular, a conclusión de certificar plenamente un derecho a la tutela judicial efectiva, debido proceso, seguridad jurídica y la debida diligencia.

El trabajo de Rivera (2016) titulado *influencia de la decisión de los jueces laborales orales de pruebas de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*, concluye: que tanto la prueba de oficio como la prueba extemporánea son dos valiosas armas con las que cuenta el actual proceso laboral; sin embargo, en atención a las especiales características que cada una de ellas detenta, son instituciones jurídicas que no deben confundirse en el ejercicio; así, mientras en la prueba extemporánea hay una iniciativa

de las partes para incorporar material probatorio, en la prueba de oficio iniciativa no es de las partes sino del juez, el cual hace uso de esta facultad en tanto sea necesario o no incorporar medios probatorios, los cuales deberán ser complementarios a los aportados por las partes.

P.249

El trabajo de Hidalgo (2017) titulado *criterios para la admisión de la prueba ilícita en el Proceso Civil Peruano*, concluye: se verifica que a nivel de la reglamentación confrontada los varias clasificaciones que regularizan la admisión de la prueba injusta en el proceso civil se encuentran en franco asunto de avance, registrándose sucesivamente un marco regulatorio con cierta resistencia, en atención a la obtención de la realidad legal justa y el respeto de los derechos de las partes implicadas. P. 134.

El trabajo de Galloso (2017) titulado *análisis de la conclusión anticipada del proceso a propósito de la confesión sincera o juicio de conformidad*, concluye: los fundamentos que llevaron al legislador del Nuevo Código Procesal Penal a incluir en la reforma procesal la aplicación de la Conclusión anticipada están referidos a la sobrecarga procesal en el sistema de justicia, así como a la modernización que debe operar en las diversas instancias del servicio judicial, especialmente a nivel del Ministerio Público. P. 93

El trabajo de Barahona (2016) titulado *el procedimiento abreviado en el derecho procesal penal y la vulneración al debido proceso*, concluye en el procedimiento simplificado se establece en la manifestación del calumniado, a quien se le plantea un ejercicio por fracción de la fiscalía, el cual posee una gama de ofertas que hacer a cambio de un solo acto proveniente del acusado; cual es, su afirmación en la cual admite la autoría de el en el hasta ese instante el supuesto delito, como consecuencia de lo cual superficialmente son mejorados

las dos partes: el fiscal, porque se reserva el trabajo de conocer la existencia jurídica del delito y la infracción del calumniado; y el calumniado, porque se ahorra el tiempo de condena que podría recaer si se sustancia el proceso normalmente. P. 40.

El trabajo de Barrenechea (2017) titulado mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016, concluye: La mejora del proceso logró reducir en un 73,81% (ver figura nro. 33) el tiempo neto del proceso y en un 88,89% los tiempos de espera de los trabajadores, consiguiendo reducir las quejas a cero, por otro lado, la empresa redujo los costos del proceso hasta un 96.26% del costo mensual que se desembolsaba anteriormente, siendo posible recuperar la inversión en un máximo de seis meses (ver tabla nro. 13). P. 78

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA PRETENSIÓN

2.2.1.1. Concepto.

La pretension es declaracion de arresto creada ante el juez y frente al adversario. Es un suceso por el cual se investiga que el juez examine algo, con razón a una cierta relacion juridica.

2.2.1.2. Elementos.

Hinostroza (2010), señala los siguientes elementos son: el objeto y el fundamento, titulo o razon de la pretension.

1. Cosa de la pretension son los instrumentos juridicos que con ella se persiguen.

Visiblemente uno de esos instrumentos esta personificado por el prototipo de sentencia que se trata de adquirir (de condena, explicativa, constitutiva, inmediata.etc). El nuevo resultado es el que resultara lo que la sentencia registrara o protegiera.

2. El cimiento, título o razón de la pretensión radica en la abreviada situación de hecho a la cual el actor determina resultado jurídica.P.148

2.2.1.3. Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.

A. Pretensiones de conocimiento: aquellas mediante las cuales se requiere al órgano procesal que explique y establezca el adjunto y alcance de una realidad jurídica.

B. Pretensiones de ejecución: poseen por cosa hacer firme el estatuto acusada en una sentencia de condena u conseguir el acatamiento de una obligación documentada en alguno de los efectos a los que la ley acuerda una afectación de legalidad.

C. Pretensiones cautelares: expanden a la elaboración de una providencia judicial que asegure el eventual desempeño de la sentencia de cualidad a imponer en un proceso de juicio o de cumplimiento.

D. Pretensiones reales y personales: atiende a la naturaleza del derecho existente o particular, equitativamente invocado como fondo de la pretensión procesal.

2.2.2. EL DERECHO DE TRABAJO

2.2.2.1. Concepto.

Díaz y Benavides (2016), menciona el derecho del trabajo comprende y determina tanto las obligaciones y derechos del trabajador y del empleador, y toma en consideración a los ascendientes y descendientes del trabajo para los efectos del caso que corresponda, como la determinación del salario familiar, el derecho a la seguridad social del trabajador. P. 99.

Jara (2017), señala que el derecho de labor en el artículo 2º, inciso 15 de la constitución política del Perú de 1993 vincula la libertad de trabajo a la sujeción a la ley, lo que constituye un principio de todo el Derecho: toda libertad es ejercitada en el marco de las normas existentes y no se podrá reclamar su utilización en el ámbito de lo ilícito.

El derecho de trabajo ha sido uno de los temas que con mayor empeño han tomado los instrumentos internacionales referentes a los derechos humanos y esta importancia es proporcional a las carencias que de él existen en el mundo. P.155.

2.2.2.2. Características del derecho de trabajo

Según el maestro Guillermo Cabanellas las características ideológicas del Derecho del Trabajo han sido concretadas en la siguiente forma:

- a) Es protector de los personales, punto que alterna de ayudar la desemparejada económica de estos concediendo una defensa jurídica dominante.
- b) Compone un mínimo de precauciones mutuos defensoras del encargo del trabajador, exclusivamente hacia este y citas a desarrollarse ulteriormente en forma dispuesta.
- c) Es objetivo y justo: Lo primero ya que estudia al indiviso en su entorno social; Lo segundo pues que tiende a reparar con razón social y cubierta de hechos determinados y visibles, varios problemas salidos con motivación de su diligencia.
- d) En el derecho de trabajo como rama del Derecho estatal, la utilidad personal debe acceder ante la utilidad social y colectivo. Es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realiza una mayor armonía social, no perjudica sino favorece, los intereses justos de los patronos; el Derecho del trabajo constituye el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Díaz y Benavides (2016)

2.2.3. EL CONTRATO DE TRABAJO

2.2.3.1. Concepto.

Díaz y Benavides (2016) define el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (necesariamente persona natural), en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador, en forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección a cambio de una remuneración a la que se le obliga el empleador, así como a los derechos del trabajador que se depende del contrato de trabajo y de las normas jurídicas nacionales e internacionales vigentes. P- 297.

Arévalo (2013) señala que el contrato de trabajo, es el contrato de voluntades por el cual una parte llamada trabajador presta sus servicios personales en forma subordinada a favor de otra llamada empleador. quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración. P-39.

Toyama (2017) menciona que el contrato de trabajo constituye un contrato de realidad, esto es, se tipifica por la forma y las condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (*Casación Laboral. N° 01698-2004 Puno, El Peruano, 31 de mayo 2007*). P. 19.

2.2.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.2.3.2.1. La prestación personal del servicio.

Díaz y Benavides (2016) menciona La prestación personal es un elemento indelible en el contrato de trabajo, exige la idoneidad del trabajador, implica la prestación directa de servicios por parte del trabajador, actividad puesta a disposición del empleador, el mismo que constituye el objeto del contrato de trabajo, obligación del trabajador que celebra voluntariamente el contrato de trabajo comprometiéndose a prestar sus servicios a favor del empleador en forma personal y directa como persona natural precisamente por el carácter

personalísimo del contrato de trabajo, salvo el caso del trabajo familiar. De acuerdo a nuestra legislación, conforme lo precisa, el artículo 5 del D.S.

N°003.97.TR, TUO del D. Leg. N° 728: “los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida 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 labores. P. 314”.

2.2.3.2.2. El pago de una remuneración.

Toyama (2018), refiere el derecho a la gratificación, que destila el principio de que nadie está forzado a facilitar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación, las transacciones del trabajador; es de libre habilidad por parte de este último; tiene carácter alimenticio y su reembolso tiene prelación sobre cualquier otra necesidad del contratante (artículos 23 *in fine* y segundo párrafo del artículo 24 de la constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta, como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (STC Exp. N° 0020-2012-PI/TC, de abril de 2014). P. 216

2.2.3.2.3. La dependencia o subordinación

Diaz y Benavides (2016), menciona la subordinación y dependencia , compone el carácter específico del contrato de trabajo, conveniente a su naturaleza , Envuelve la detención del trabajador frente al empleador y el poder de ordenación y dirección del empleador, así como sus potestades de normalizar las labores adentro de su trabajo le concede la facultad de dar disposiciones para la ejecución de los valores, calificar y castigar disciplinariamente la contravención o inobservancia de las necesidades a obligación del trabajador, entre los criterios de razonabilidad y en observancia de las normas laborales . p. 315

2.2.1. CONVENIO COLECTIVO

2.2.1.1. Definición.

Toyama (2018), define al convenio colectivo como el pacto que admite crear, modificar o oscurecer derechos y deberes referentes a retribuciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En secreto, procede de una independencia respectiva consistente en la capacidad de norma de las relaciones laborales entre los actores de los trabajadores y sus empleadores (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC, 12 de agosto de 2005). P. 415

Corell (2016), refiere que los convenios colectivos son fuente del ordenamiento jurídico laboral, se define en el art.82 del reglamento de los trabajadores como el efecto de la carencia avanzada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2.2.1.2. Características

El derecho colectivo de trabajo, tiene las siguientes características:

- a) Ha evacuado, mediante los sindicatos y sus principales labores de negociación y conflicto, un papel necesario en el surgimiento del derecho del trabajo.
- b) Tiene disposición instrumental: se constituye el sindicato para negociar y se negocia para alcanzar mayores ventajas a las previstas por la ley.
- c) Es interdependiente, de modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido ancho del término, sino se registran sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su maniobra.

2.2.1.3.Naturaleza jurídica.

Toyama (2018), señala que, El acuerdo consiente la potestad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a instrumentos de normalizar y administrar por si mismos sus intereses en conflicto. Nace de la negociación usada a cabo entre el empleador o una distribución de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. P. 415

2.2.2. BONIFICACIONES

2.2.2.1.Definición.

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

Dolorier (2010), señala que, las bonificaciones forman pagos adicionales o remuneraciones incrementadas que realiza el empleador a favor del trabajador a fin de compensar situaciones externas a la prestación efectiva de los servicios pero que repercuten en estas. Las bonificaciones pueden tener origen legal o convencional. P. 278

2.2.2.2.Características.

Las bonificaciones se mandarían, a situación de que el uso congrege las siguientes características:

- a) La generalidad, esto es, todos los trabajadores de la empresa se favorecen de la gratificación.
- b) La perseverancia, en el sentido de que la práctica se repite sin interrupción.

c)La constancia en su importe, o sea, que la suma a pagar cumpla a razones permanentes y no varíe cada año según el buen querer del empleador.

2.2.2.3.Naturaleza jurídica.

El decreto Supremo N° 135-94-EF situó que, las bonificaciones, remuneraciones y asignaciones instaladas, entre otros, el decreto supremo N° 067-92-EF, no se localiza afectas a la reducción por contribuciones al régimen de seguridad social que administra el instituto peruano de seguridad social, en su calidad de cargas sociales.

2.2.2.4.BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD SINDICAL

2.2.2.4.1. Definición.

Toyama, (2018), señala en relación a las bonificaciones por concepto de productividad sindical brindados por el empleador, se aprecia que el demandante percibió dichos bonos en forma regular, ordinaria, fija y permanente; mediante diferentes denominaciones. P- 244

2.2.2.4.2. Aplicación.

Se valora que el signo remunerativo de un derecho no se establece uno por uno, a partir de su desierta calificación, sino en ocupación a su ambiente legal por ello al no dar la razón la demanda el signo remunerativo de las bonificaciones por productividad gerencial y productividad sindical dentro de la plataforma de suposición de las gratificaciones.

2.2.2.5.BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL

2.2.2.5.1. Definición.

La bonificación por productividad gerencial se confiere al demandante, esta porción apreció dicho bono en escritura regular, frecuente, precisa y indeleble, bajo incomparables designaciones.

2.2.2.5.2. Aplicación.

Cuando el perfil remunerativo o no de un derecho no se decreta exclusivamente a partir de su sola designación, sino en empleo a su entorno jurídico por lo que al no registrar la demanda el signo remunerativo de la bonificación por productividad gerencial no lo discurre entre la base de cálculo abonadas al demandante en ese sentido corresponde respaldar ayuda al accionante.

2.2.3. EL DEBIDO PROCESO

2.2.3.1. Concepto.

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

2.2.3.2. El debido proceso en el marco constitucional.

El debido proceso existe forjado a modo del acatamiento de todas las evicciones y reglas de mandato oficial que corresponden emplear a todos los argumentos y programaciones, incluso los funcionarios.

San Martín (2015) señala del artículo 103 de la constitución afirma la iniciación fundamental en materia de aplicación de normas en el tiempo; esta norma suprema prescribe que las leyes no tienen fuerza ni efecto retroactivo, rigen por ende a partir de su plena entrada en vigencia;

el artículo 51 de la constitución estipula que la publicidad es esencial para la vigencia de las leyes. P. 25

2.2.3.3.El debido proceso en el marco legal.

Comparte la inicial de las garantías legislativas de la administración de justicia al consentir el acceso autónomo e irrevocable a los juzgados de justicia a todo habitante, con el centro de someter su derecho en disputa al órgano jurisdiccional.

2.2.4. EL PROCESO LABORAL

2.2.4.1.Concepto.

El proceso laboral se impulsa, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad economía procesal y veracidad.

2.2.4.2.Finalidad del proceso contencioso administrativo

La acción contencioso administrativa predicha en el artículo 148 de la constitución política tiene por finalidad el registro legal por el poder judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la cierta tutela de los derechos e intereses de los administrados.

2.2.4.3.Principios procesales

Arévalo, (2013), señala los siguientes principios procesales:

a) Principio de inmediación

según este principio el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia sin admitir que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero bajo sanción de nulidad.

b) Principio de concentración

La concentración pretende reunir los actos procesales unos a otros, de modo tal que en breve lapso se cumpla con la sustanciación de todo el procedimiento.

c) Principio de celeridad

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 rapidez a través de la simplificación de los tramites, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos etc.

d) Principio de veracidad

En este principio el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que no siempre es veraz, sea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; o sea porque una de las partes pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas.

e) Principio de socialización del proceso

En este principio los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso para cuyo efecto procuraran alcanzar la igualdad real de las partes.

f) Principio de tutela jurisdiccional

La tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de prestación que solo puede ser reclamado al poder judicial ante el cual puede recurrir cualquier persona, sin discriminación alguna, pidiéndole que se resuelva un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica; sin embargo, este derecho no obliga al órgano jurisdiccional a

amparar lo peticionado por el recurrente, sino a darle una respuesta motivada y razonada respecto de su petición, luego de seguir un debido proceso.

g) Principio de gratuidad

El principio de gratuidad, se orienta al derecho procesal laboral y que además es exclusivo de esta rama del derecho, busca favorecer el elemento económicamente débil de la relación del trabajo y desde luego de la relación procesal, que es el trabajador, con el fin de equilibrar un poco las fuerzas enfrentadas en esa relación, que son por una parte la fuerza del capital representado por el empleador y para otra la fuerza laboral representada por el obrero.

2.2.5. EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ESPECIAL

2.2.5.1. Concepto.

según La Ley 27584 se, o Ley del proceso contencioso Administrativo, se presentó entonces como la formación de una figura distinta, con un quehacer básicamente más valioso que el contencioso de nulidad hasta entonces vigente en el Perú, objetivo que a la vez se suministraba por ir acompañado de una eficiente procesal más moderna, y por ende, más propensa a fortalecer una acción más veloz en la estructura de las discusiones que podrían sostenerse.

2.2.5.1.1. LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS

2.2.5.1.2. Concepto.

(Hidalgo 2018), conceptúa los puntos controvertidos serían aquellos hechos sobre los cuales las partes tienen discrepancias, es decir serían los “hechos jurídicos o con relevancia jurídica,

que las partes alegan a través de su demanda y contestación de la demanda o reconvencción, que tienen negados o cuestionado por la nueva parte.

2.2.5.1.3. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos.

según el Código Procesal Civil, antes de la modificatoria interpuesta por el decreto legislativo mencionado, esta labor importante, requería de una audiencia especial para tal fin donde el juez, con mediación de las partes, determinaba los puntos controvertidos (arts. 468 y 493 del CPC).

A partir de la publicación del Decreto Legislativo N° 1070, los artículos antes referentes han sido modificados, de cuyo texto se advierte, que una vez notificadas las partes con el auto de saneamiento procesal, dentro del plazo de 3 días, expresarán al juez procederá a fijar los puntos controvertidos (quiere decir que las partes no están necesarias a fijar sus puntos controvertidos).

2.2.6. LA PRUEBA

2.2.6.1. Concepto.

Peña (2010) define la prueba es todo medio que origina un discernimiento cierto o probable, acerca de cualquier cosa y en sentido laxo es el conjunto de motivos que suminiostran ese concocimiento. P. 420

San Martin (2015) menciona a la prueba de los fragmentos procesales, encaminada a originar la acreditación privada para conseguir la persuasión del juez decisor sobre los hechos por ellas afirmados, intervenida por el parte jurisdiccional bajo la utilidad de los principios de contradicción, igualdad y de las garantías tendentes a asegurar su espontaneidad e

introducida, fundamentalmente, en el juicio oral a través de los medios lícitos de prueba P. 499.

2.2.6.2.Sistemas de valoración (investigar los sistemas de valoración y desarrollar cada uno)

a) La convicción íntima

Peña (2010), señala la convicción íntima es producto de toda una actividad intelectual de argumentación científica, de la experiencia del juez y de toda una base de formación deontológica que le ha servido para establecer cánones mínimos de criterio valorativo; el sentir, es que la apreciación probatoria, parte por un lado, de una actividad libre y consciente del juzgador y, por otra, de que se base en un fundamento racional, y sustentable jurídica y científicamente, pues es de recibo, que la íntima convicción no le concede al juez un curso para valorar las pruebas a su libre arbitrio. P. 428

b) El sistema mixto

Peña (2010), menciona el sistema mixto comprende una unicidad de la totalidad de las pruebas al momento de su valoración, comprendiendo el método de ensayo legal con el de íntima convicción. P. 428

c) El sistema del criterio de conciencia

Peña (2010), señala el criterio de conciencia implica una valoración del ensayo se crea con juicio de conciencia. El criterio de conciencia implica una valoración de la prueba de acuerdo con la realidad de los hechos y de las demás pruebas actuadas, significa un examen global referido a los términos de la imputación, de la cual se va a colegir en términos positivos y negativos. P. 429

2.2.6.3. Medios probatorios actuados en el proceso

1. La pericia

Peña (2010), señala en el argot judicial se arguye que el juez es perito de peritos, pero es lógico, que al juzgador no se le pueda exigir un conocimiento docto y profundo de todas las materias que forman parte del saber científico; dicho así: las diversas aristas que presenta un hecho punible en cuanto a la naturaleza del bien jurídico lesionado, los medios de comisión. P. 458

2. La prueba documental

Peña (2010), señala la prueba documental no se encuentra regulada taxativamente en la ley de la materia, tal vez el legislador no lo considero de relevancia, puesto que es el campo jurídico-civil donde el documento adquiere amplia relevancia; en el campo probatorio, el documento es el medio más idóneo para probar un acto jurídico como manifestación de voluntad dirigida a crear, extinguir y modificar relaciones humanas amparadas por el ordenamiento jurídico. P. 474

Los siguientes medios probatorios ofrecidos en la sentencia :

- Copias de Boletas de pago
- Convenios colectivos de 1993,1994,1995,1996,1997 y 1998
- convenio colectivo de fecha 10 de marzo de 1993
- Laudo arbitral de fecha 4 de setiembre de 1994
- Convenio colectivo de 1995,1996,1997,1998
- Convenio de modificaciones de jornadas de trabajo del 2005
- Boletas de pago del bono extraordinario productividad sindical y gerencial
- Boletas de pago del demandante del periodo 1993 hasta el 2005

2.2.7. RESOLUCIONES

2.2.7.1. Concepto

Ledesma (2010), refiere que las resoluciones legales se logran precisar como todas las creencias procedentes del órgano judicial destinadas a producir una determinada derivación jurídica, a la que corresponden concertar su conducta los sujetos procesales.

León (2008) menciona la decisión sea racional y razonable solicita desarrollar las demostraciones que sirven de base para demostrar la decisión empañada; ello envuelve primero, instituir los hechos materia de controversia para desarrollar luego la base normativa de la reflexión que consienta apreciar tales hechos de acuerdo, a las reglas oportunas; en elemento de inspección rígido, si los hechos consideran en dichas normas. la decisión será por hallar compromiso disciplinario. Si los hechos no consideran en las reglas citadas; la decisión excluyera la facultad en las normas citadas, la decisión excluyera la atribución de una falta de disciplina profesional.

Clases.

Ledesma (2010), considera las siguientes clases:

- a) **Los Decretos:** orientados al desarrollo del proceso, al simple trámite que no requiere motivación.
- b) **Los Autos:** que resuelven incidencias.
- c) **La Sentencia:** que pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva.

2.2.7.2. Estructura de las resoluciones

Las siguientes estructuras estas son:

- a) Datos de personalización
- b) Los fundamentos
- c) Los fundamentos
- b) Puntos resolutivos.

2.3.7.4. Criterios para elaboración resoluciones

León (2010) señala los siguientes criterios:

a) Orden b) Claridad c) Fortaleza argumentativa d) Suficiencia argumentativa e) Coherencia
lógica diagramación.

2.3.7.5. La claridad en las resoluciones judiciales

León (2010), claridad en las resoluciones judiciales presume hallar en el marco de un pleito de nota donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no balance necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del pleito disciplinario, el funcionario de inspección que expresa una decisión la rige a un destinatario entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia.

2.3. Marco conceptual-

Calificación jurídica: La calificación jurídica es una acción que requiere responsabilidad y objetividad; un diagnóstico errado daría lugar a un procesamiento incorrecto. Para tener seguridad (garantía) se debe reclamar determinación en los diagnósticos lícitos para decidir sobre su proceso; bien sea a través de un proceso inmediato u otro elemento de simplificación procesal o el proceso.

Caracterización: Según la RAE (Real Academia de la Lengua Española) la determinación es fijar los atributos propios de alguien o de algo, de modo que visiblemente se distinga de los demás, autorizar a alguien con algún empleo, dignidad u honor, dicho de un actor, representar su papel con la verdad y fuerza de expresión necesarias para reconocer al personaje representado.

Congruencia: La congruencia es la utilidad, unión o relación lógica que se establece entre distintas cosas.

Distrito judicial: Es la subdivisión territorial del Perú para la concentración de la autoridad judicial.

Doctrina: Agregado de tesis y opiniones de los expertos y estudiosos del derecho que muestran y decretan el sentido de las legislaciones o proponen medios para cuestiones aun no establecidas.

Ejecutoria: Título o escrito en el que se pauta reglamentariamente la aristocracia de una persona o de una familia.

Evidenciar: Hacer un manifiesto a la evidencia de una cosa, experimentar que no solo es

cierta, sino cierto.

Hechos: Cabanellas (2011), refiere a los hechos, en el proceso civil, los hechos comprenden todos los hechos de las partes, primeros al litigio, que logran tener importancia en la causa.

Idóneo: Cabanellas (2011), define al idóneo, como apto. I capaz. I competente. I dispuesto. I suficiente. I con aptitud legal para ciertos actos; como servir de testigo, por no estar incurso en ninguna de las incapacidades por la ley previstas.

Juzgado: Cabanellas (2011), conceptúa al juzgado, conjunto de jueces que concurren a dictar una sentencia. I tribunal unipersonal o de un solo juez. I termino jurisdiccional del mismo. I oficina o despacho donde actúa permanentemente. I judicatura u oficio de juez.

Pertinencia: Es la oportunidad, acuerdo y beneficio de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es considerable, oportuno o adecuado con lo que se espera.

Sala superior: Cabanellas (2011), menciona a la sala superior, lugar en que se constituye un tribunal de justicia; conjunto de los magistrados que integran cada una de las divisiones de los tribunales colegiados.

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio. expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018.- evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.*

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

Cualitativo. Porque la investigación se establece en una perspectiva interpretativa, calculada en el sentido del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

los compartimentos que compone el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

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

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. Cuando el fenómeno es estudiado acorde a su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán el avance 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 sucedido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de indagación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente n° 01087-2017-0-

0201-jr-la-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018 comprende un proceso contencioso administrativo sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial y en su incidencia en las gratificaciones y CTS, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial y en su incidencia en las gratificaciones y CTS.

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

Son unidades empíricas de estudio más elementales por cuanto se derivan 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) describen: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial,

son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos

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

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

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

4.6.2. Segunda etapa. Es una actividad, pero más completa que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, guiada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.6.3. La tercera etapa.

Una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un estudio sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo guiada 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 información y el análisis de contenido; guiado 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 terminara con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en el estudio constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En la investigación se utilizará el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y GERENCIAL EN SU INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO. EXPEDIENTE N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - PERÚ. 2018.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿cuáles son las características del proceso sobre bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio. expediente n° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018.	Determinar las características del proceso sobre bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio. expediente n° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018.	<i>El proceso judicial sobre bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio. expediente n° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018.- evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</i>
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(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) **Anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1. Cumplimiento de plazos

Etapa Postulatoria

En ella se plantean las pretensiones y defensas de las partes, estableciéndose la Litis del proceso.

En el expediente N° 01087-2017-0201-JR-LA-01, con fecha 18 de octubre del 2017 se interpuso la demanda, y con fecha 23 de noviembre del 2017 se declaró inadmisibile, asimismo con fecha 02 de noviembre del 2017 se subsana la demanda, de conformidad con el artículo 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que el Juzgador tiene el plazo de 05 días hábiles; por lo tanto, no existe cumplimiento del plazo de ley.

Etapa de Conciliación

La admisión de la demanda en el artículo 42 Nueva Ley Procesal del Trabajo el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

En el inc. b, señala que la citación a las partes audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Siendo fijada el dos de noviembre de dos mil diecisiete y se programa el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día once de diciembre de dos mil diecisiete a horas diez y cuarenta y cinco de la mañana, mediante resolución N° 02; en ese caso se cumple el plazo establecido según la ley. Asimismo, mediante resolución N° 05

de fecha 24 de enero de 2018 se reprograma la Audiencia de Conciliación para el 02 de abril de 2018.

Etapa de Juzgamiento

De acuerdo con el artículo 43, inc. 3, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe que para fijar día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. En la audiencia de conciliación de fecha 02 de abril de 2018 se señaló día y hora de la audiencia de juzgamiento para el 11 de abril del mismo año, por lo que se señalado en el plazo establecido por la norma procesal laboral.

Etapa Resolutiva

Es en esta etapa, el juez puede diferir la notificación de la sentencia en el plazo de cinco (05) días hábiles siguientes a la audiencia de juzgamiento, de acuerdo con el art. 47 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en consecuencia, la audiencia de juzgamiento de fecha 11 de abril de 2018 se presentó los alegatos y sentencia, ha sido notificada con fecha 18 de abril del mismo año; en este caso se cumple el plazo establecido.

Etapa Impugnatoria

La sentencia de 1era instancia, fue notificada con fecha 18 de abril del 2018 siendo el plazo para interponer recurso de apelación en el plazo de cinco (05) días hábiles de acuerdo con el art. 32 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en consecuencia, la parte demandada presentada con recurso de apelación con fecha 17 de abril del 2018.

Mediante resolución N° 07 de fecha 17 de abril del 2018 y la resolución N° 08 de fecha 27 de abril del 2018, concede el recurso de apelación, el mismo que se eleva con fecha 02 de mayo del 2018 realizándose dentro del plazo de cinco (05) días hábiles.

Asimismo, mediante la resolución N° 09 de fecha 03 de mayo del 2018 se señala para la vista de la causa el día 09 de mayo del 2018 habiéndose señalado dentro de los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibo el expediente, de conformidad con el art. 33° inc. a) de la NLPT.

La fecha de la vista 09 de mayo del 2018, siendo que fue notificada la sentencia de segunda instancia con fecha 11 de mayo del 2018, ya que la Sala Laboral Permanente ha diferido el fallo.

5.2 Claridad de Resoluciones

Auto Inadmisibile: Mediante la resolución N° 01 de fecha 23 de noviembre de 2017 se declara inadmisibile la demanda concediéndole a la parte demandante 5 días hábiles para que subsane, si se cumple el plazo como lo establece el artículo 17 de la ley 29497.

Auto Admisorio: Mediante resolución N°02 de fecha 02 de noviembre del 2017, se programa el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día once de diciembre de dos mil diecisiete a horas diez y cuarenta y cinco de la mañana.

Sentencia de primera instancia: Mediante resolución N° 07 de 17 de abril del 2018 declarando fundada en parte la demanda interpuesta por el demandado contra el demandante sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial y también se le ordena al demandado cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 32,466.11 por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical y 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 calcularan en ejecución de sentencia.

Auto de concesorio: Mediante resolución N° 08 de la entidad demandada con efecto suspensivo contra los extremos 1 y 2 de la resolución número siete- sentencia de fecha diecisiete de abril del dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos veintiuno.

Sentencia de Segunda instancia: Mediante resolución N° 10 de 11 de mayo del 2018 se confirma la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que , FALLA declarando fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante contra la entidad demandada sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos. Se ordena al demandado que cumpla pagar al demandante la suma de s/ 32.466.11 por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta 2005, más los intereses legales que calcularan en ejecución de sentencia. INFUNDADA la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene.

5.3 Aplicación del Derecho al debido proceso

Principio de tutela jurisdiccional, se aplica en el momento que el demandante interpone demanda contra el demandado sobre pago de bonificación por productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS.

Principio de formalidad se aplica al momento de que las partes ofrecen medios probatorios tanto en la demanda y contestación de demanda, admitiéndose por el juez en la audiencia de juzgamiento.

Principio de unidad Se aplica en el presente expediente N° 01087-2017-0201-JR-LA-01 sobre pago de bonificación por productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS al momento de meritarse los medios probatorios, ofrecidos por las partes procesales, la señora juez ha valorado las boletas de pago, hojas de ingreso y salidas presentados por el demandante en donde se ha podido verificar el incumplimiento por la parte demandada.

Principio de veracidad se aplica con respecto a la verdad material, las partes procesales al momento de oralizar los medios probatorios, se han acreditados los hechos, lo que deviene en cumplimiento del principio de facilitación probatoria.

Principio de oralidad se aplica cuando se relaciona a la participación de las partes y los sujetos procesales, durante el proceso laboral desde la audiencia de conciliación y juzgamiento hasta la etapa resolutoria lo que conlleva que exista una debida mediación por parte del juez y las partes procesales.

Principio de pluralidad de instancias En el proceso seguido en el expediente N° 01087-2017-0201-JR-LA-01 sobre pago de bonificación por productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS se materializo en dos (02) instancias, la primera emite la sentencia de primera instancia de fecha 17 de abril del 2018 que resuelve declarar fundada en parte la demanda y en segunda instancia se emite la sentencia de vista de fecha

11 de mayo del 2018 que resuelve confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 07 y ordena al demandado que cumpla pagar al demandante la suma de s/ 32.466.11 por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta 2005 más los intereses legales.

5.4 Pertinencia de los medios probatorios

-Convenio colectivo de fecha 10 de marzo de 1993, acredita que desde 1993 hasta la actualidad esta bonificación extraordinaria por productividad sindical ha sido otorgada de forma permanente en el tiempo y regularen su monto, las condiciones que señalan su carácter de remuneración por la cual debió ser considerada como válida para el computo de la CTS.

-Laudo arbitral de fecha 04 de septiembre de 1994, acredita que así mismo de 1994 la emplazada otorgo de manera unilateral a sus trabajadores activos, una asignación extraordinaria por productividad gerencial, sobre la base de una evaluación extraordinaria por productividad.

-Reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995 acredita la primera cláusula.

-Primer acuerdo Convenio colectivo de fecha 26 de junio de 1997 acredita el tercer acuerdo.

-Segundo acuerdo Convenio colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, acredita que se puede corroborar su pago mensual como se precisa en el literal B y que debió ser incluida dentro del cálculo de las 05 gratificaciones, especificados en los convenios colectivos a la compensación por tiempo de servicios conforme ley.

-Boletas de pago que obran en forma digital, acredita para la bonificación por productividad sindical 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.

Teniendo en cuenta todo lo actuado por ambas partes y que el asunto debatido es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medios de prueba. Se dispuso el juzgamiento anticipado ya que la registrada se encontraba habilitada debido a las pretensiones demandadas, además que todos los medios probatorios son documentales, lo que no lograba toda una audiencia de juzgamiento quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

5.5 Calificación jurídica de los hechos

El actor empezó a laborar el 25 de julio de 1987 que mantiene vinculo vigente bajo la condición de trabajador a plazo indeterminado y que viene ocupado el cargo de administrador categoría de funcionario, con una remuneración ultima de s/ 7,328.76. lo que se corrobora con la constancia de trabajo.

La ley de las relaciones colectivas de trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR que en su artículo 42° 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 también

un contenido delimitador. en ese caso la norma vulnerada seria el cumplimiento de los convenios colectivos.

VI. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1 Cumplimiento de plazos

Arellano (2008), considera al plazo o termino procesal al tiempo de que dispone una parte, un órgano jurisdiccional o un tercero, para ejercitar derechos o cumplir obligaciones, con oportunidad, dentro de las etapas en las que se divide el proceso.

De acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en la etapa postulatoria, etapa de conciliación, etapa de juzgamiento, etapa resolutive y en la etapa impugnatoria se establece que los sujetos y las partes han cumplido con los plazos legales.

6.2 Claridad de resoluciones

Según León (2010) menciona que la claridad en las resoluciones judiciales presume hallar en el marco de un pleito de nota donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no balance necesariamente con entrenamiento legal, de hecho, en el marco del pleito disciplinario el funcionario de inspección que expresa una decisión la rige a un destinatario entrenado en derecho un funcionario de la administración de justicia.

Los autos y sentencias emitidas en el expediente N°01087-2017-0201-JR-LA-01, han utilizado un lenguaje adecuado; por lo que han utilizado términos simples y accesible en el lenguaje para ser entendido por cualquier persona.

6.3 Aplicación del Derecho al debido proceso

Rodríguez (2018) señala que el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos. A fin que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del estado o de los particulares que puedan afectarlos.

En el detalle de los resultados de la presente investigación, se ha determinado la aplicación del principio de tutela jurisdiccional, principio de formalidad, principio de unidad, principio de veracidad, principio de oralidad y principio de pluralidad de instancias lo que conlleva al cumplimiento por parte de los sujetos procesales del derecho al debido proceso.

6.4 Pertinencia de los medios probatorios

Arévalo (2013) menciona que los medios probatorios es la comprobación judicial, por los medios que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende. Asimismo, en el artículo 188° del Código Procesal Civil, atribuye a los medios de prueba tres finalidades: a) Acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes, b) Crear en el juez convicción respecto de los hechos de materia de la controversia, c) Servir de fundamento a las decisiones judiciales.

En consecuencia, las partes procesales ofrecieron como medios probatorios los convenios colectivos y las boletas de pago, las que conlleva a ser pertinentes ya que el Juzgador los ha meritado y valorado al momento de emitir la sentencia respectiva.

6.5 Calificación de los hechos

Tamayo (2015), menciona que la calificación jurídica es un razonamiento jurídico que aborda el problema de la calificación jurídica de los hechos determinados, siendo estos hechos argumentos facticos que se interpretan desde el punto de vista de la norma.

El actor empezó a laborar el 25 de julio de 1987 que mantiene vinculo vigente bajo la condición de trabajador a plazo indeterminado y que viene ocupado el cargo de administrador categoría de funcionario, con una remuneración ultima de s/ 7,328.76. lo que se corrobora con la constancia de trabajo.

VII. CONCLUSIONES

En este caso el plazo es determinado para verificar actos procesales y por lo tanto partes procesales cumplieron con los plazos establecidos de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En la claridad de resoluciones se afirma una decisión respecto a autos y sentencias emitidas en el proceso ordinario laboral seguido.

En el derecho al debido proceso se aplicó algunos principios procesales laborales que hayan sido aplicados en el momento oportuno en el Expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA.01.

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios las partes procesales ofrecieron las boletas de pago y los convenios colectivos en lo cual el juez comprueba si son pertinentes y de acuerdo a eso la prueba es valorado.

En cuanto a la calificación de los hechos se trata de un análisis errado, en lo cual este caso fue vulnerado los convenios colectivos; Convenio colectivo de fecha 10 de marzo de 1993, Convenio colectivo de fecha 26 de junio de 1997, Segundo acuerdo Convenio colectivo de fecha 29 de octubre de 1998.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Arévalo, J. (2013). *Nueva ley procesal del trabajo*. Lima: EDITHORIAL RODHAS SAC.
- Barrenechea, J. (2017). *Mejora del proceso de pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel Nacional realizado en el año 2016*. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bistream/handle11537/11159/Barrenechea%20panduro%2C%20Julio%20cesar.pdf.sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, T. D. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Cabanellas, G. (2011). *Diccionario jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Hidalgo, J. (2017). *Criterios para la Admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bistream/upaorep/2788/1/RE_DERE_JORGE.HIDALGO_CRITERIOS.ADMISION_DATOS.PDF
- Galoso, A. (2017). *Análisis de la conclusión anticipada del proceso a propósito de la confesión sincera o juicio de conformidad*. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bistream/upaorep/3503/1/RE_MAESTRIA_DER_AL_EJANDRO.GALLOSO_AN%C3%1LISIS.DE.LA.CONCLUSIO%C3%93N_DATOS.pdf

Jara, J. (2017). *El periodo de prueba Laboral en el Perú*. Lima: LEX & IURIS.

Nunjar, F. (2017). *Fundamentos Jurídicos a Favor de la Implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú*. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bistream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.NUNJAR_FUNDAMENTOS.JURIDICOS_DATOS.PDF

Toyama, J. (2017). *Problemática de los contratos de trabajo Modal*. Lima-Perú: EL búho E.I.R.L.

Cava, A. (2017). *Los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016*. Obtenido de

File:///C:/Users/Yoselin/Desktop/cavaquezada_arthur%20TESIS%20LABORAL.pdf

Freyre, R. (2010). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: RODHAS Sac.

Guerra, M. (2017). *La violación del debido proceso en la impugnación judicial de las contravenciones detectadas a través de foto radares de velocidad*. Obtenido de

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bistream/23000/6885/1/135023>.

Hinoztroza, A. (2010). *Derecho Procesal Civil*. Lima

Ledesma, M. (2011). *Comentarios al código procesal civil*.

León, R. (2010). *Manual de Redacción de resoluciones judiciales*. Obtenido de

http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf

Peña, F. (2010). *Manual de derecho Procesal Penal*. Lima: RODHAS

Rivera, D. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*.
obtenido de

<file:///C:/Users/Yoselin/Desktop/Rivera%20Medina%20Rocio%20del%20carmen%20tesis.pdf>

Saavedra, F. (2017). *El cumplimiento del derecho al plazo razonable en la prórroga de la investigación preparatoria en la Fiscalía provincial de la Banda de Shilcayo en el año 2015*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bistream/handle/UCV/12870/saavedra_sf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solórzano, J. (2018). *La fijación de los puntos controvertidos y su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil*. Obtenido de

File:///C:/Users/Yoselin/Downloads/HIDALGO%20SOLORZANO%20JORGE_TRABAJO%20final.pdf

Torres, J. (2010). *Tratado practico de Derecho Laboral*.

Toyama, J. (2018). *Compendium Laboral*. Lima

ANEXOS

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

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 01087-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA : LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA

DEMANDADO : BN

DEMANDANTE : G, A, C, A

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN N° 07

Huaraz, diecisiete de abril Del dos mil dieciocho. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01087-2017-0-0201-JR- LA-01 seguido por C A, G AG contra B,N 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; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas ciento diecisiete a ciento veintiséis, obra la demanda en la que la demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el veinticinco de julio de mil

novecientos ochenta y siete hasta la actualidad, en el cargo de Administrador, categoría de Funcionario, con una remuneración última de S/7,328.76. 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 1994, Primera Cláusula, Reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995, primer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 27 de junio de 1996, tercer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 26 de junio de 1997, segundo acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, primer acuerdo, punto 21, ampliación del Convenio 1998, literal B. De este último Convenio Colectivo, se puede apreciar con mayor claridad su carácter remunerativo, puesto que incluye la Bonificación Extraordinaria

dentro de un conjunto de conceptos remunerativos de pago anual, como son el incremento del Decreto Ley N° 26504, la asignación familiar, por lo que está demás señalar que los conceptos que integran la Bonificación Unificada se encuentra la Productividad Sindical que son de carácter computable. Entonces queda acreditada que desde 1993, hasta la actualidad, esta bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical ha sido otorgada de forma permanente en el tiempo y regularen su monto, las condiciones que señalan su carácter de remuneración por lo cual debió ser considerada como válida para el cómputo de la CTS, aplicándose la regla establecida en el Artículo 18°, segundo párrafo, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, esto es que su aplicación debió 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 harto subjetiva puesto que el B,N , no produce bienes manufacturados, sino servicios, por lo que no es posible cuantificar ni calificar el rendimiento real. Que, este pago también debe ser incluido dentro del cómputo de la remuneración computable de la CTS y las gratificaciones por cuanto el mismo es de libre disponibilidad sujeto a evaluación semestral y pagado mensualmente, que este concepto Productividad Gerencial viene a ser incorporado dentro de los beneficios unificados, que en el Convenio Colectivo de 1998, se puede corroborar su pago mensual como se precisa en el Literal B, y que debió de ser incluida dentro del cálculo de las 05 gratificaciones, especificados en los Convenios Colectivos la Compensación por Tiempo de Servicio conforme Ley. Que, conforme a lo señalado tenemos que la Bonificación otorgada bajo la

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

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

Mediante Resolución N° 02 de fecha 02 de noviembre del 2017 de fojas 134 a 137, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- 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 199 a 200, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 06, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.

- De la contestación de la Demanda: Que, de fojas ciento setenta a ciento noventa y ocho, 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 catada otorgada por única vez y segundo porque al estar condicionada a la puntualidad, asistencia y eficiencia del trabajador activo, su monto no era igual para todos, y

porque además se pagó en tres partes; agrega que esta bonificación tuvo vigencia hasta el año 2001. Respecto a la bonificación por productividad gerencial, señala que desde 1994 se otorga mediante Resolución Suprema, además que no tiene carácter remunerativo, por su carácter extraordinario y excepcional. En ese sentido, ninguna de dichas bonificaciones tienen incidencia en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios, ni en las gratificaciones.

- Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, tal como se acredita del Acta de Registro de Audiencia de fojas 201 a 205, con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus 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 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 satisfacerlas².

¹ 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.

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

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

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

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti 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 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

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

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 29º de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el

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 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 el 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) Fecha de ingreso a laborar: 25-07-1987.
- ii) Cargo de Administrador.
- iii) Última remuneración S/ 7,328.76

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

Pretensión principal:

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

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

NOVENO: Considerando que no existe controversia respecto a la existencia de vínculo laboral entre las partes; tampoco existe controversia sobre el derecho de la demandante a percibir las bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial. El tema en

controversia consiste en determinar si dichas bonificaciones son computables para el pago de gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, esto es, si tales bonificaciones tienen carácter remunerativo.

DÉCIMO: El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, por su parte el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 establece: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”; el artículo 18 de la mencionada norma señala: “Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. // Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

// Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.”, y el artículo 19 establece: “No se considera remuneración

computable las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego”. De las disposiciones señaladas se puede extraer que el carácter remunerativo y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por su labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador.

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

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

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

De las boletas de pago que obran en formato digital, presentadas por la demandada, se verifica que la bonificación por productividad gerencial y la bonificación por productividad sindical, se pagaron durante el periodo mencionado bajo diversas denominaciones como: “ABONO X REGULARIZAR A”, “PRÉSTAMO A”, “CONCEPTO NO REMUNER A”, “CONCEPTO VARIABLE” e “INGRESO NO REMUNERATIVO” para la bonificación por productividad gerencial; y, “ABONO X REGULARIZAR B”, “PRÉSTAMO B”, “CONCEPTO NO REMUNER B”, “CONCEPTO VARIABLE” e “INGRESO NO REMUNERATIVO” para la bonificación por productividad sindical.

De lo actuado en la audiencia de juzgamiento, se tiene que la parte demandada señala que las bonificaciones en cuestión se pagaban una sola vez al año y eran descontadas en razón a que el trabajador era deudor de préstamos con la demandada; Efectivamente ha quedado acreditado que los montos abonados por dichos conceptos fueron descontados en su totalidad cuando se pagaba el bono por productividad, no queda duda de ello; sin embargo, revisados los documentos presentados y lo oralizado en la audiencia, se evidencia que en forma sistemática y simuladamente las mencionadas bonificaciones se pagaban mes a mes bajo los nombres indicados cuando era en realidad eran pagos mensuales del monto total que correspondía por dichas bonificaciones, lo que nos lleva a concluir que estas bonificaciones se daban con regularidad y que para efectos de que no exista un doble pago de los bonos se procedía a saldar los mismos con el descuento que figura en las boletas de pago pretendiendo establecer la demandada que con ese descuento se le daba efecto cancelatorio a los supuestos

prestamos, 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 “prestamos, 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

Periodo	Monto de Productividad Anual	Monto de Productividad Mensual
Reintegro de Gratificación		
2000	11,338.59	944.88 4,724.41
2001	12,749.67	1,062.47 5,312.36
2002	11,053.40	921.12 4,605.58
2003	9,948.06	829.01 4,145.03
2004	8,842.72	736.89 3,684.47
2005	10,999.78	916.65 4,583.24
TOTAL	27,055.09	

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

Periodo	Monto de Productividad Anual	Monto de Productividad Mensual
Reintegro de la C.T.S.		
2000	11,338.59	944.88 944.88
2001	12,749.67	1,062.47 1,062.47
2002	11,053.40	921.12 921.12
2003	9,948.06	829.01 829.01
2004	8,842.72	736.89 736.89
2005	10,999.78	916.65 916.65
TOTAL	5,411.02	

RESUMEN

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL 27,055.09

REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL 5,411.02

TOTAL 32,466.11

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/32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 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:

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 (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio de lla 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.

mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la **SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;**

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por C A G A, contra B,N 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,N, cumpla con pagar al demandante, C A G A, la suma de S/32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 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.

4. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

5. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 01087-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD

SINDICAL Y OTROS

RELATOR : M P, S E

DEMANDADO : BANCO DE LA NACIÓN DEL PERÚ

DEMANDANTE : G A, C A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, once de mayo del dos mil dieciocho

VISTOS; con los de la materia, en despacho para resolver, el estado es el de emitir pronunciamiento;

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada B, N, que obra de fojas doscientos veinticuatro a doscientos cuarenta y nueve, contra la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que “FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por C A G A, contra B,N 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. ORDENA** al demandado, B, N , cumpla con pagar al demandante, C A, G A, la suma de S/ 32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 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, Banco de la Nación a través de su escrito de apelación obrante de fojas doscientos veinticuatro a doscientos cuarenta y nueve 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. CONSIDERANDOS

PRIMERO.- El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando, sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal 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 Civil², 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 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”

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. 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 No. 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 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)”.

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”.

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 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, porque, 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.

SÉTIMO. - 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 de 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 del 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, 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 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 No. 1816-2010-LIMA se concluye que la Bonificación Extraordinaria por Producción Sindical le fue entregada al trabajador de forma permanente, corroborándose su naturaleza de concepto remunerativo, asimismo en la Casación Laboral No. 4907-2009-LIMA la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República estableció que si bien formalmente la Bonificación 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. Respecto al argumento de la defensa técnica de la entidad bancaria demandada no se logra verificar de las Boletas los montos percibidos por el trabajador bajo diferentes denominaciones sea por préstamo y no por las bonificaciones que ahora reclama.

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 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 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que, “**FALLA:** 1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por C A G A contra B,N 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. **ORDENA** al demandado, B,N, cumpla con pagar al demandante, C A G A, la suma de S/ 32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 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 Rodil Melitón Errivares Laureano.

SS.

QUINTO GOMERO.

MORENO MERINO.

ERRIVARES

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

Anexo 3. Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y cts. expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018 , se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora Guerrero Castro, Yoselin Lizania declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p><i>Proceso laboral sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial en su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicio</i></p> <p><i>Expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01.</i></p>	<p><i>Se evidencia que en el expediente materia de investigación, se ha cumplido con los plazos establecidos en la norma procesal</i></p>	<p><i>Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso laboral si evidencian aplicación de la claridad</i></p>	<p><i>Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso laboral en estudio</i></p>	<p><i>Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos y la (s) pretensión (es) planteada (s) en el proceso laboral en estudio.</i></p>	<p><i>La calificación jurídica de los hechos si fueron idóneos para sustentar la (s) pretensión (es) planteada (s) en el proceso laboral en estudio.</i></p>

la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Huaraz, 30 de mayo del 2020

Guerrero Castro, Yoselin Lizania

DNI N° 75733488