



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO
DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD
SINDICAL Y GERENCIAL, EN EL EXPEDIENTE N°
01171-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO
LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE
ANCASH - PERÚ. 2019**

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

AUTOR

**MONGE SIERRA, KARLA ISABEL
ORCID: 0000-0002-4993-4918**

ASESOR

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN
ORCID: 0000-0002-3679-8056**

HUARAZ – PERÚ

2020

TÍTULO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO
DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD
SINDICAL Y GERENCIAL, EN EL EXPEDIENTE N°
01171-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO
LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE
ANCASH - PERÚ. 2019**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Monge Sierra, Karla Isabel
ORCID: 0000-0002-4993-4918

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 Rolando
ORCID: 0000-0001-9824-4131

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

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

3. 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 Dios por concederme la vida y
salud, a mi hijo Gustavo Loli
Monge quien es la persona que
me impulsa a ser cada día mejor
y nunca darme por vencida

A mi familia por el apoyo y por
ayudarme a sobrellevar las
dificultades.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ayudarme en todo momento
y estar a mi lado siempre; a mi hijo por
estar conmigo y apoyarme en realizar
este trabajo

A todas las personas que han estado
apoyándome de diferente forma y
ayudándome a ser cada día mejor, a la
Dra. Urpy por ser quien me ayudo a
realizar este trabajo de manera particular.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general determinar cuáles son las características del proceso sobre Pago de bonificación de productividad sindical y gerencial y en su incidencia en las gratificaciones y CTS en el expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial De Ancash, Perú – 2018. Es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto), nivel exploratorio y descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. 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 de la investigación se ha evidenciado que se ha cumplido los plazos procesales, la aplicación del derecho al debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios, el uso de un lenguaje claro al momento de emitir los autos y sentencias y la calificación jurídica de manera precisa.

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

ABSTRACT

The present research project has as general objective to determine what are the characteristics of the process concerning payment of social benefits or compensation or other economic benefits from Trade Union and management productivity and in its incidence in bonuses and CTS in the file N ° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 Prime Labour Court, Huaraz, Judicial District of Ancash, Peru - 2018. It is a quantitative - qualitative (mixed), exploratory and descriptive and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The objective was to determine the characteristics of the study process. The unit of analysis was a judicial record, selected by sampling by convenience; observation and content analysis techniques were used to collect the data and as an instrument of observation guide. The results revealed that the part expository and considerativa belonging to the process of first and second instance are considerativa belonging to the process of first and second instance are regular quality. Likewise, it was concluded that the quality of the process of first and second instance was regular range respectively.

Keywords: pay, social benefits and compensation.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general determinar cuáles son las características del proceso de pago de beneficios sociales o compensación u otros beneficios económicos de la productividad sindical y de gestión y en su incidencia en bonificaciones y CTS en el expediente N ° 01171-2018 -0-0201-JR-LA-01 Juzgado de Primera Instancia Laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2018. Se trata de un diseño cuantitativo - cualitativo (mixto), exploratorio y descriptivo y no experimental, retrospectivo y transversal. El objetivo fue determinar las características del proceso de estudio. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado por muestreo por conveniencia; se utilizaron técnicas de observación y análisis de contenido para recolectar los datos y Como instrumento de guía de observación. Los resultados revelaron que la parte expositiva y considerativa pertenecientes al proceso de primera y segunda instancia son considerativas pertenecientes al proceso de primera y segunda instancia son de calidad regular. Asimismo, se concluyó que la calidad del proceso de primera y segunda instancia fue de rango regular respectivamente.

Palabras claves: salario, prestaciones sociales y compensación.

ÍNDICE GENERAL

TÍTULO.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL.....	x
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.2.1. El Derecho de Trabajo.....	18
2.2.1.1. Concepto.....	18
2.2.1.2. Características del derecho de trabajo	19
2.2.2. El Contrato de Trabajo	19
2.2.2.1. Concepto.....	19
2.2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo	20
2.2.2.2.1. La prestación personal del servicio.	20
2.2.2.2.2. La remuneración.....	21
2.2.2.2.3. La dependencia o subordinación	21
2.2.3. Convenio Colectivo	22
2.2.3.1. Definición.....	22
2.2.3.2. Características.....	22
2.2.3.3. Naturaleza jurídica.....	23

2.2.3.4.	Ley entre las partes	23
2.2.4.	Bonificaciones	24
2.2.4.1.	Concepto.....	24
2.2.4.2.	Características.....	24
2.2.4.3.	Naturaleza jurídica.....	25
2.2.4.4.	Clases de Bonificación materia de la investigación.....	25
2.2.4.4.1.	Bonificación por Productividad Sindical.....	25
2.2.4.4.1.1.	Definición.....	25
2.2.4.4.1.2.	Aplicación.....	25
2.2.4.4.2.	Bonificación por Productividad Gerencial	26
2.2.4.4.2.1.	Definición.....	26
2.2.4.4.2.2.	Aplicación.....	26
2.2.5.	Gratificaciones.....	26
2.2.5.1.	Definición	26
2.2.5.2.	Clases.....	26
2.2.5.3.	Naturaleza Jurídica	27
2.2.6.	El Debido Proceso	28
2.2.6.1.	Concepto.....	28
2.2.6.2.	Elementos	28
2.2.6.3.	El debido proceso en el marco constitucional.	29
2.2.6.4.	El debido proceso en el marco legal.....	29
2.2.7.	La Pretensión.....	29
2.2.7.1.	Concepto.....	29
2.2.7.2.	Elementos.....	29
2.2.7.3.	Clases de pretensiones:.....	30
2.2.7.4.	Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.....	30
2.2.8.	El Proceso Laboral.....	31

2.2.8.1.	Concepto.....	31
2.2.8.2.	Principios procesales aplicables	31
2.2.8.3.	Finalidad del proceso laboral.....	32
2.2.9.	El proceso ordinario laboral.....	32
2.2.9.1.	Concepto.....	32
2.2.9.2.	Los plazos en el proceso ordinario laboral	32
2.2.9.3.	Etapas del proceso ordinario laboral.....	33
2.2.10.	Los puntos controvertidos	35
2.2.10.1.	Concepto.....	35
2.2.10.2.	Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos.....	35
2.2.10.3.	Identificación de los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral:.....	37
2.2.11.	La prueba	37
2.2.11.1.	Concepto.....	37
2.2.11.2.	Sistemas de valoración	37
2.2.11.3.	Principios aplicables.....	39
2.2.11.4.	Medios probatorios actuados en el proceso.....	43
2.2.12.	Resoluciones.....	44
2.2.12.1.	Concepto.....	44
2.2.12.2.	Clases	44
2.2.12.3.	Estructura de las resoluciones	44
2.2.12.4.	Criterios para elaboración resoluciones.....	45
2.2.13.	La claridad en las resoluciones judiciales.....	49
2.2.13.1.	Concepto.....	49
2.2.13.2.	El derecho a comprender	49
2.3.	Marco conceptual.....	51
III.	HIPÓTESIS.....	53
IV.	METODOLOGÍA	54

4.1. Tipo y nivel de la investigación	54
4.2. Diseño de la investigación.....	56
4.3. Unidad de análisis	57
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	58
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	59
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	60
4.7. Matriz de consistencia lógica	61
4.8. Principios éticos	64
V. RESULTADOS	65
5.1. Resultados	65
5.2. Análisis de resultado:	73
VI. Conclusión	76
Referencias Bibliográficas	77
Anexo 1: Transcripción de la sentencia de primera y segunda instancia	82
Anexo 2: Guía de Observación	95
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	96

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia es un tema bastante amplio e importante, pues depende de esta el destino de toda persona.

En el país vecino de Chile la administración de justicia es un bien jurídico protegido que se encuentra constituido por un conjunto de condiciones y deberes que requiere esta administración de justicia para que se pueda cumplir en las condiciones contingentes de cumplimiento de la función del derecho, con la prestación que entrega a la sociedad.

En la actualidad la Administración de Justicia en el país de Bolivia está caracterizado por una dosis de perplejidad, la cual se corrobora con el informe anual de la Oficina del Alto Comisionado sobre Derechos Humanos; está actúa objetivamente ante los casos de violación de derechos humanos, se encarga de proteger, promover y dirigir todos los esfuerzos globales en materia de Derechos Humanos. El gobierno tiene la responsabilidad primordial de proteger los derechos humanos y para ello ejecuta cuatro principios fundamentales para la Administración de Justicia en Bolivia que son: Celeridad, Probidad, Honestidad y Legalidad.

En Perú la Administración de Justicia se encuentra jerarquizado de la siguiente manera: Tribunal Constitucional, Poder Judicial, Consejo Nacional de la Magistratura, Ministerio de Justicia (Poder Ejecutivo), Ministerio de Economía (Poder Ejecutivo), Congreso de la República, Policía Nacional del Perú y Ministerio Público.

La función jurisdiccional, que es la encomendada a Juzgados y Tribunales, consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado; es decir, en la resolución de los conflictos que se plantean entre distintos sujetos; así como el castigo de las conductas realizadas por unas personas y considerados delitos o falta por las leyes.

Por lo expuesto y/o contexto, y el expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01, se traza el siguiente enunciado: ¿Cuál es la caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en el expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú. 2019?

Para desarrollar esta problemática se plantea el objetivo general como determinar la caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, en el expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú. 2019

Para lograr el objetivo general se plantea los siguientes objetivos específicos:

- 1) Verificar el cumplimiento de los plazos establecidos para el proceso por parte de los sujetos procesales.
- 2) Identificar la aplicación del principio de claridad en las resoluciones emitidas en el proceso.
- 3) Comprobar la aplicación del derecho al debido proceso en el caso en estudio.
- 4) Identificar la pertinencia de los medios probatorios con respecto a los puntos controvertidos.
- 5) Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar las pretensiones en proceso estudiado.

El presente informe de investigación se justifica porque nos permitirá adquirir mayores conocimientos de manera puntualizada cual es el procedimiento jurídico-procesal en cuanto al proceso penal, en este caso de forma detallada al proceso común de esa forma coadyuvara en la mitigación y soluciones de situaciones problemáticas que involucra al

sistema judicial; ya que para la mayoría de los integrantes de nuestra sociedad, el sistema judicial en la actualidad no es la adecuada por lo mismo que las instituciones que conforman el sistema judicial, están vinculadas en prácticas de corrupción, lo que con lleva a la sociedad a desconfiar hacia quienes administran la justicia, porque también estos no hacen la debida observancia de los principios procesales establecidos para su cumplimiento, es así que se realizará la debida observancia al expediente N° 006-2016-25-JIP-AIJA-CSJAN/PJ, Juzgado unipersonal de Aija, Distrito Judicial de Ancash – Perú. 2019, respecto a ello también Siles (2015), refiere que la corrupción judicial suprime la posibilidad de que los jueces actúen con independencia e imparcialidad, dos atributos esenciales del servicio público de justicia.

Es así que en el presente trabajo de investigación se analizara la parte formal del proceso en el expediente antes señalado en el párrafo precedente, siendo así que se tomara mucho en cuenta el principio de la legalidad que se haya tenido en el presente expediente en estudio, viendo el debido proceso que se habría que dar.

Para realizar la presente investigación tenemos como base legal el Artículo 139° numeral 20 de la Constitución Política del Estado, donde menciona literalmente así el principio del derecho de toda persona de formular análisis y crítica de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, lo que implica que toda la sociedad peruana en especial los estudiantes e investigadores del derecho deben ser críticos para de esa manera se contribuyan con la mejora de las sentencias para así tener mayor confianza de la sociedad hacia la administración de la justicia.

La Universidad en su política de investigación comprende principios generales que aplica en cuanto al proceso investigativo, asiéndolo suyo el compromiso de orientar a los docentes

y alumnos; La universidad tiene como obligación promover, realizar y evaluar cada proyecto educativo que guíen los estudios de pregrado y postgrado de investigación, la cual es una función obligatoria de la universidad y se realiza a través de proyectos educativos, las cuales responden a través de la producción de conocimientos de tecnologías a las necesidades de la sociedad y al final se difunden estos resultados a través de monografías, artículos científicos, textos universitarios, etc., participando de ellos los docentes y estudiantes, los estudiantes realizan proyectos de investigación de acuerdo a las líneas de investigación oficiales de la universidad con relación al desarrollo de las regiones priorizadas con los grupos de interés.

La investigación se une al proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas es por ello que los currículos de estudios añaden asignaturas de investigación para desarrollar el trabajo de fin de carrera de los estudiantes; ellas se unen al sistema de información y comunicación las cuales deben generar impacto en la gestión de calidad y en la transferencia de los resultados e innovación.

La investigación es una función obligatoria y fundamental de la universidad que la realiza cumpliendo las necesidades de la sociedad a través de la producción del conocimiento, tecnologías e innovación, enfocadas en la calidad de la Investigación, Desarrollo y Tecnología, constituyendo un factor fundamental para la formación profesional en los niveles de estudio de pregrado, segunda especialidad y posgrado es por ello que en el reglamento vigente de la universidad sus normas orientan la difusión y promoción de la investigación salvaguardando los derechos de propiedad intelectual, los requisitos legales y los reglamentos vigentes.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Barranco (2017), en la tesis *sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México*, concluye su investigación: a) La claridad es un elemento central y estratégico porque supone y da sentido vital a otros elementos que componen la noción del estado de derecho, tales como la promulgación lo que brinda seguridad, de las normas jurídicas; b) Involucra a los profesionales y no profesionales del derecho que al pertenecer a una misma comunidad que tiene reglas son susceptibles de que en algún momento les sea aplicables, por eso las sentencias constitucionales es la búsqueda de un objetivo, la claridad como un valor del derecho y una garantía en un estado constitucional; c) A medida que las personas conozcan la legislación ya tenga preparación o no están familiarizadas con las leyes y no tienen bases suficientes sobre el funcionamiento judicial; d) El problema entonces consiste en la argumentación jurídica y su papel dentro de la legislación judicial, presentar sentencias apoyadas en numerosos documentos en reforzar contantemente las ideas principales en la que tomaron tesis y jurisprudencias lo cual produce una recarga que se relación con ella.

Duran (2016) en su tesis titulada *la pertinencia en el derecho en Chile*, la escasa exploración del derecho probatorio en Chile, lo ha evidenciado de forma muy concretas al determinar a efecto del presente trabajo la disponibilidad de textos que traten temáticas asociadas a la prueba y que corresponda autorías nacionales al efecto necesariamente hemos debido recurrir sin perjuicio del análisis que haremos de la doctrina nacional a autores extranjeros para entender la magnitud de problemas y sitúan al estado del debate en ese país.

En el sentido de lo señalado si fijamos como objetivo el desarrollo del derecho probatorio como disciplina, no vasta contra expectativa solo el derecho procesal dado que no es

suficiente a acabada interpretación o dogmática sobre textos normativos adicionalmente, se requiere la inclusión de disciplinas externas al derecho procesal como son la filosofía moral y la epistemología.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El Derecho de Trabajo

2.2.1.1. Concepto.

De Torres (2017), señala acerca del derecho de trabajo:

La rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción.

Cabe decir que es el Estado el ente encargado de dar protección al trabajador.

Echevarría (2016) señala que:

El derecho del trabajo es el resultado de principios y normas aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad a los laborantes, que así mismo puedan mejorar el nivel de la clase trabajadora por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.

Para Linares (2018), define al trabajo como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese sentido,

implica la acción del hombre, con todas sus facultades intelectuales y físicas, para generar un servicio. (p. 36).

2.2.1.2. Características del derecho de trabajo

Allocanti (s.f.) señala, como características del derecho del trabajo las siguientes:

- a) Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente.
- b) Es un derecho claramente protector del trabajador porque compensa la desigualdad económica que se puede encontrar al empleador.
- c) Es un derecho la cual viene a ser como una fuerza expansiva que se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. En un inicio protegió al obrero industrial, luego extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. En la actualidad se ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida.
- d) Sus normas están dirigidas a un orden público y, por tanto, forzosas, imperativas e irrenunciables, ya que establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por un acuerdo de partes.
- e) Es un derecho nuevo porque todavía se encuentra en formación.

2.2.2. El Contrato de Trabajo

2.2.2.1. Concepto

Para Huamán (s.f.) dice:

Es el acuerdo por virtud del cual una persona llamada trabajador se obliga a prestar su servicio por cuenta, dependencia y subordinación de otra llamada empleador, a cambio claro está de un salario. Su contenido tiene dos obligaciones: la deuda del trabajador que cumple con la prestación de servicios y la deuda del empleador, que se cumple con el pago del salario. Siendo esto, el empleador es acreedor del trabajo, pero deudor del salario; el trabajador es deudor del trabajo y acreedor del salario.

Del contrato de trabajo se ha dicho que es un contrato porque lo que importa para su tipificación, no es el acuerdo adoptado por las partes, sino su comportamiento real. (p. 72).

Díaz y Benavides (2016), define el contrato de trabajo como el:

Acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (necesariamente persona natural), donde el trabajador está obligado a trabajar a favor del empleador, de manera personal y directa bajo su subordinación y dirección a cambio de un salario la que se le obligara al empleador, así mismo como los derechos del trabajador que se depende del contrato de trabajo y de las normas jurídicas nacionales e internacionales vigentes. (p. 281)

Toyama (2017) declara que el contrato de trabajo: “cumple un contrato de realidad, ello porque tipifica la forma y las condiciones en las que se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación”. (CAS. LAB. N°01698-2004-Puno, 2007, p.19).

2.2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo

2.2.2.2.1. La prestación personal del servicio.

Huamán (s.f.) manifiesta que los elementos del contrato de trabajo son tres: la prestación de servicio, la remuneración y la dependencia. Ello se manifiesta del artículo 4° de la ley de productividad y competitividad laboral, que dice “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. (p. 73).

Huamán (2018) indica que en el artículo 5° de la ley de productividad y competitividad laboral puede entenderse que:

Los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser presentados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural. No es inválido que el trabajador pueda recibir ayuda por familiares directos que dependan netamente de él, siempre y cuando ello sea usual dada la naturaleza de las labores”. La prestación debiera ser de manera personal y directa, tal forma que si no se da esta situación estaremos ante otro tipo de contratación. Esto trata de que la acción personal del trabajo es a quien el deudor no puede excluirse la sustitución por ser una negación del carácter personalísimo de la prestación. (p. 74).

2.2.2.2.2. La remuneración.

Toyama (2018), dice que:

El derecho a la gratificación, la cual emana del principio de que nadie está obligado a facilitar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación y es de libre habilidad por parte de este último; tiene fin 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 implica también un modelo de competitividad, en ello se manifiesta, como un incentivo para atraer un personal idóneo (STC Exp. N° 0020-2012-PI/TC, de abril de 2014). (p. 216).

2.2.2.2.3. La dependencia o subordinación

Díaz y Benavides (2016), menciona la subordinación y dependencia, está compuesta por el carácter específico del contrato de trabajo, conveniente a su naturaleza, determina la detención del trabajador frente al empleador y el poder de ordenación y dirección del

empleador, tal así como sus potestades de normalizar las labores adentro de su trabajo la cual 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, los criterios de razonabilidad y en observancia de las normas laborales. (p. 315).

2.2.3. Convenio Colectivo

2.2.3.1. Definición.

Corell (2016) refiere que:

Los convenios colectivos son ejes del ordenamiento jurídico laboral, esta determinado en el art.82 del reglamento de los trabajadores y es el efecto de la carencia por los representantes de los trabajadores y de los empresarios la cual constituye la expresión del acuerdo adoptado en libertad por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Toyama (2018), dice que el convenio colectivo es:

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 concreto, procede de una independencia 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)

2.2.3.2. Características

El derecho colectivo de trabajo, contiene las siguientes características:

- a) Ha evolucionado, mediante los sindicatos y sus principales labores de negociación y conflicto, un rol necesario con respecto al surgimiento del derecho del trabajo.
- b) Tiene disposición instrumental: el sindicato se crea para negociar y se negocia para alcanzar mayores ventajas antes de la ley.
- c) Es interdependiente, lo cual quiere decir que no existe total libertad sindical, en un sentido más amplio se registran sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, le falta todas las herramientas esenciales para su maniobra.

2.2.3.3. Naturaleza jurídica

Toyama (2018), indica que:

El acuerdo consiente en la potestad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a instrumentos de normalizar y administrar por si mismos sus intereses en conflicto”. “inicia de la negociación utilizada entre el empleador o una distribución de empleadores y varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. (p. 415)

2.2.3.4. Ley entre las partes

Toyama (2011) cita con Vinatea que las partes conservaran en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la autoridad Administrativa de Trabajo, y acordar lo que estimen adecuado. Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio valido para la solución pacifica de la controversia. De otro lado, si no hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores podrán las partes someter al diferendo arbitraje. Al término de la negociación directa, o de la conciliación de ser el caso cualquiera de las partes podrá

someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente de derecho huelga. Las partes de común acuerdo están facultadas para fijar aspectos puntuales de discrepancias respecto a los cuales debe pronunciarse el árbitro. De no producirse esta situación la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubieran sido solucionados durante la negociación directa.

2.2.4. Bonificaciones

2.2.4.1. Concepto.

Díaz 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 son los pagos adicionales o remuneraciones incrementadas que hace el empleador a favor del trabajador con el 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)

2.2.4.2. Características.

Las bonificaciones se mandarán, a situación de que el uso congregate las siguientes características:

- a) La generalidad, ello es que 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, es que la suma a pagar cumpla a razones permanentes y no varíe cada año según el buen querer del empleador.

2.2.4.3. 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.

2.2.4.4. Clases de Bonificación materia de la investigación

2.2.4.4.1. Bonificación por Productividad Sindical

2.2.4.4.1.1. 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).

2.2.4.4.1.2. Aplicación.

Se valora que el signo remunerativo de un derecho no se establece uno por uno, 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.”

2.2.4.4.2. Bonificación por Productividad Gerencial

2.2.4.4.2.1. Definición.

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

2.2.4.4.2.2. 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.

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 lo que al no registrar la demanda el signo remunerativo de la bonificación por productividad gerencial no lo discurro entre la base de cálculo abonadas al demandante en ese sentido corresponde respaldar ayuda al accionante.

2.2.5. Gratificaciones

2.2.5.1. Definición

Arévalo (2016) señala las gratificaciones constituyen, como su nombre lo indica, retribuciones graciosas, diferente en el tiempo, periódicas o fijas y tienen por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que, para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta.

2.2.5.2. Clases

Arévalo (2016), Las gratificaciones pueden clasificarse siguiendo dos criterios: por la fuente que las origina o por su periodicidad de pago.

Por la fuente que las origina

Las gratificaciones pueden ser voluntarias, convencionales o legales.

- 1) **Gratificaciones voluntarias.** Son aquellas originadas en la decisión unilateral del empleador, quien las otorga sin estar obligado a ello, en determinada época del año o en ciertas circunstancias significativas para el trabajador o el centro del trabajo.
- 2) **Gratificaciones convencionales.** Son aquellas que nacen de acuerdo individual entre trabajador y empleador, o de un convenio colectivo entre la organización sindical y el empleador, quienes pactan el monto y la oportunidad en que deban ser percibidas.
- 3) **Gratificaciones legales.** Son aquellos cuyo origen radica en una norma legal expedida por el estado, por lo que siendo la fuente de estas gratificaciones una norma jurídica, su pago resulta obligatorio y el cumplimiento del mismo acarrea sanciones para el empleador.

2.2.5.3. Naturaleza Jurídica

Arévalo (2016), señala tradicionalmente, las gratificaciones surgen como pagos que en determinadas fechas o situaciones excepcionales otorgaba el trabajador, con carácter de liberalidad y en forma extraordinaria, a sus trabajadores para premiar su dedicación, rendimiento laboral o colaboración con la empresa. En la actualidad, el carácter gracioso de las gratificaciones ha quedado limitado solo a aquellos casos en que el otorgamiento se origina en la voluntad unilateral del empleador, pues, su concesión obedece generalmente aun mandato legal o aun convenio colectivo, constituyendo una obligación patronal que se devenga regularmente determinadas fechas del año.

2.2.6. El Debido Proceso

2.2.6.1. Concepto.

San Martín (2015) indica que es de entender por debido proceso, en cuanto garantía contra el ejercicio abusivo del poder público, cuyo instrumento de la jurisdicción que incorpora, esencialmente, así:

El 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, 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)

2.2.6.2. Elementos

Prieto (2003) señala que tendremos un debido proceso en la actividad judicial concurren los siguientes elementos:

- Juez natural.
- Normas preexistentes.
- Legalidad en cuanto a las formas procesales.
- Celeridad o economía procesal.
- Aportación de pruebas y posibilidad de contradicción.
- Publicidad en las actuaciones.
- Presunción de inocencia.
- Cosa juzgada.

Estos elementos constituyen el fundamento del debido proceso, y a su concurrencia se tiene derecho cuando se participe en uno de ellos

2.2.6.3. 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)

2.2.6.4. El debido proceso en el marco legal.

Comprende 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”.

2.2.7. La Pretensión

2.2.7.1. Concepto.

La pretensión es netamente una figura procesal que consiste en la manifestación de voluntad ante el ente jurisdiccional para hacer valer un derecho o solicitar el cumplimiento de una obligación el cual se ve plasmada en la demanda del demandante, quien ejerciendo una acción legal pretende que el Juez reconozca un derecho de manera coercitiva.

2.2.7.2. Elementos.

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

1. Cosa de la pretension son los “instrumentos juridicos que con ella se persiguen. Claramente uno de esos instrumentos esta indicado por el prototipo de sentencia que se trata de adquirir (de condena, explicativa, constitutiva, inmediata.etc)”. El resultado o nuevo resultado es el que resultara lo que la sentencia registrara o protegiera.
2. El cimiento, titulo o razon de la pretension radica en la abreviacion de hecho a la cual el actor determina resultado juridica. (p 148)

2.2.7.3. Clases de pretensiones:

- a) Pretensiones de conocimiento: Es aquellas mediante el cual se requiere al órgano procesal que esclarezca y establezca el adjunto y alcance de una realidad jurídica.
- b) Pretensiones de ejecución: Tiene por cosa realizar firme el estatuto acusada en una sentencia de condena o conseguir el acatamiento de una obligación documentada.
- 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

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

- a) El pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS, del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005.
- b) El pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005.
- c) Intereses legal

2.2.8. El Proceso Laboral

2.2.8.1. Concepto.

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

2.2.8.2. Principios procesales aplicables

Montoya (2014), define los principios que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, económica procesal y veracidad, la importancia de los principios estriba en la función fundamental que ellos juegan, como lo señala Manuel Alonso García son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

- **Inmediación y oralidad:** Constituye el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral.
- **Concentración y celeridad procesal:** Exigirán que el juicio laboral se realiza frente a todos los sujetos procesales desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez y en forma sucesiva, sin solución de continuidad.
- **Economía procesal y veracidad:** Es una acción tuitiva por parte del estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en la facultad o poder del empleador, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores

2.2.8.3. Finalidad del proceso laboral

Jiménez (2003) es mantener la paz laboral previendo los diversos procedimientos que debe seguirse para los conflictos que se pudieran generar entre capital y trabajo y señalando la solución de los mismos. Una vez que el conflicto se presenta, el principal obligado a buscar solución será el propio Estado quien tiene la obligación de garantizar la paz social. Consecuentemente podemos determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como un conjunto de normas jurídicas adjetivas de carácter social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre los trabajadores y sus empleadores.

2.2.9. El proceso ordinario laboral.

2.2.9.1. Concepto

Arévalo (2016) señala que es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo dispongan específicamente la Nueva Ley Procesal de Trabajo o Leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitan bajo sus reglas.

2.2.9.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

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

- Calificación de la demanda, el Juez deberá calificar la demanda en el plazo de cinco (05) días hábiles (artículo 42°) y emitir el admisorio de la demanda.

- Citación de la audiencia de conciliación, la citación a las partes, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 43°).
- Citación a la audiencia de juzgamiento, se fija fecha para dicha audiencia, hasta los treinta (30) días hábiles, contados desde la realización de la audiencia de conciliación (artículo 43°).
- Citación para la entrega de sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 47°).
- Apelación de sentencia en primera instancia, el plazo para la apelación de la sentencia, es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°)
- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el Juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, y de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa deberá fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (artículo 33°).
- Notificación de la sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 33°).

2.2.9.3. Etapas del proceso ordinario laboral.

Arévalo (2016) señala que las etapas son:

- **Etapas de Conciliación**

En la audiencia de conciliación programada por el Juez, en la que se inicia con la acreditación de la parte demandante y demandado, debiendo precisar si existe la posibilidad de conciliación; caso contrario, se describirán las pretensiones de la demanda y la aprobación por las partes, deviniendo a señalarse la fecha para la audiencia de juzgamiento.

- **Etapa de Juzgamiento:**

a) **Etapa de Confrontación de Posiciones:** La confrontación de posiciones o alegato de apertura, consiste en una breve y coherente exposición oral que hacen los abogados de las partes de su teoría del caso, presentándole al juez sus pretensiones y anticipándole los medios probatorios con que pretenden demostrarla.

La confrontación de posiciones constituye la primera oportunidad de ofrecer al juez una versión particular de los hechos para que logre atenderlos y aceptarlos.

En la confrontación de posiciones, el abogado no debe pretender convencer al juez de la justicia de la causa que defiende, sino simplemente darle un panorama lógico y cronológico de las pretensiones y los hechos que respaldan su posición.

b) **Etapa de Actuación Probatoria:** Concluida la etapa de confrontación de posiciones, se pasa a la etapa de actuación de pruebas que han sido ofrecidas con la demanda o con la contestación ofrecida (primer párrafo del artículo 21 de la NLPT); en consecuencia, toda prueba ofrecida fuera de estos momentos procesales resultara improcedente, salvo excepciones previstas en la ley.

c) **Etapa de Alegados y Sentencia:** Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos de clausura.

Los alegados son las argumentaciones que formulan las partes ante la juez una vez concluida la etapa probatoria, a efectos de convencerlo que durante esta han demostrado los hechos afirmados y las normas legales innovadas son aplicables en su caso.

2.2.10. Los puntos controvertidos

2.2.10.1. Concepto

Salas (2013) señala que los puntos controvertidos durante la etapa postuladora, los cuales a juicio del autor permitirán definir los lineamientos del proceso y concentración la posterior etapa probatoria y sostiene que es necesario un correcto saneamiento del proceso, interpretando las pretensiones y contraprestaciones de las partes con el fin de determinar si hay un conflicto de interés que genere incertidumbre jurídica, de esta forma el juez se aleja de particularidades que no forman parte del fondo de la Litis.

2.2.10.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos

Salas (2013) cita a Espinosa, que sostiene que lo cierto es que la dimensión más conocida del debido proceso es la adjetiva entendida desde su formulación original como la posibilidad de que en todo procedimiento seguido contra cualquier persona, se respeten ciertos elementos mínimos mediante los cuales se asegure el alcanzar el valor justicia dentro o a través de ese mismo procedimiento o dicho en otros términos, la oportunidad que todo ciudadano tiene de asegurar el análisis de sus pretensiones mediante autoridad competente e imparcial, la cual luego de escuchar todas las consideraciones que resulten pertinentes y en la mayor igualdad de condiciones posible, deberá resolver el requerimiento puesto en su conocimiento sus dilaciones indebidas.

Salas (2013) señala que es el juez deberá apreciar la concurrencia de intereses contrapuestos sobre un mismo bien jurídico y el intento del titular de uno de los intereses de primar sobre el interés del otro, que a su vez resiste el interés ajeno. Al efecto, deberá ser sumamente meticuloso en la identificación de estos intereses jurídicos, tanto en la forma de

su pretensión como de su resistencia. Esta atención debe ser objetiva e íntimamente ligada a la relación jurídica procesal que vincula a las partes. No debe distraerse en intereses derivados, subsecuentes o que surjan de los intereses originarios, ya que estos solo se producirán una vez resuelta la litis. La pretensión indemnizatoria será una consecuencia de lo que se determine respecto de la validez y vigencia del contrato o su resolución. No puede ser apreciada preventivamente por el juez como cuestión de fondo; salvo que se proponga en sede cautelar, en donde concurren otros presupuestos procesales.

Sin embargo, más que un elemento de técnica procesal para la identificación de los puntos controvertidos, este elemento no necesariamente material, posee una implicancia en la perspectiva del proceso. De no advertirse que existe un estado de cosas incierto que requiere una respuesta oportuna y eficaz, la tutela jurisdiccional será insuficiente para dilucidar tal incertidumbre.

Retornando a la dimensión del saneamiento procesal, agregaremos que este Principio de Expurgación no solo resolverá las incidencias, cuestiones previas y excepciones, sino que será un remedio preventivo para evitar las posteriores nulidades de algún acto procesal que pueda haber quedado pendiente. En efecto, de acuerdo a la teoría de las Nulidades en el Derecho Procesal contemporáneo, se han incorporado ciertas técnicas tendientes a lograr la eficacia de la tutela jurisdiccional, erradicando el formalismo extremo que era consecuencia lógica de la escrituración del proceso, mediante el cual se incorporaban una serie de incidencias inoportunas y posteriores a la identificación de la postulación del proceso.

Como puede apreciarse, los elementos mencionados, son el resultado ordenado, secuencial y lógico de la postulación inicial que se hizo a la demanda (pretensión) y su contestación

(contra pretensión), y luego de haber determinado los elementos previos a la fijación de la controversia y procedido al saneamiento procesal como producto de la identificación de sus características y objetivos.

2.2.10.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral:

- a) Determinar si le corresponde el pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS, del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005.
- b) Determinar si le corresponde el pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005.

2.2.11. La prueba

2.2.11.1. Concepto

Paredes (2014) cita que el aspecto legal la prueba se puede asociar a tres conceptos generales: como medio de prueba, cuando se habla de prueba testimonial, también se le puede asociar al derecho deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba; y por último también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega el juez, después de valorar la prueba (medios probatorios) actuadas en la audiencia.

2.2.11.2. Sistemas de valoración

Paredes (2014) cita que las evaluaciones históricas de los criterios de valoración de la prueba han existido varios sistemas de apreciación de la prueba por medio del cual el magistrado tenía la libertad absoluta para valorar la prueba presentada y fundar su fallo

conforme las decisiones íntimas, a su voluntad personal. En un segundo momento se tuvo la valoración por el medio del criterio legal, donde el margen de discrecionalidad del magistrado quedaba excluido muy restringido, pues este solo podía cuantificar la prueba presentada, ya que la ley prestablecía el valor de cada prueba presentada. A este tipo de valoración se denomina la prueba tasada.

2.2.11.2.1. La convicción íntima

Peña (2010) señala la convicción íntima como un 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; 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)

2.2.11.2.2. El sistema mixto

Peña (2010) manifiesta que 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)

2.2.11.2.3. El sistema del criterio de conciencia

Peña (2010) señala que el criterio de conciencia implica una valoración del ensayo la cual 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 terminos de la imputacion, de la cual se va a colegir en terminos positivos y negativos. (p. 429)

2.2.11.3. Principios aplicables

Paredes (2014) cita que los principios generales son los que orientan un sistema jurídico, brindándole independencia científica y sirven en muchos casos como fuentes de derecho para cubrir deficiencias interpretativas; cada sistema legal posee sus propios principios, el Sistema Legal Romano Germánico también posee su marco de referencia, y a pesar de que las normas pueden variar de país en país en el sistema latino existen consenso en establecer que los principios generales sirven como una superestructura para la aplicación de la normas al caso concreto, por tanto no es coincidencia que como técnica legislativa se incorpore en los primeros artículos de las leyes o códigos un catálogo referencial de principios formantes.

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo, estos principios formativos, que dan forma al proceso, se les puede enumerar según Arce (s.f.) de la siguiente manera:

a) Inmediación

Los trámites de las actuaciones procesales deben ser inmediatos. Y ello supone que el juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Debe estar presente en las audiencias y en la actuación de pruebas si luego quiere pronunciar sentencia. Nuestra NLPT es muy clara en que el juez no puede delegar en otras personas la dirección en las audiencias y en la actuación de pruebas (artículo 24). Además, en aplicación supletoria del artículo 202° del Código Procesal Civil, «la audiencia de pruebas será dirigida personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad».

Adicionalmente, este postulado organizativo exige que la valoración de la prueba sea inmediata en términos temporales. Esto es, que una vez actuada la prueba el juez sentencie en el menor plazo posible. Ello evitará olvidos o las impresiones que generaron las audiencias (quien cita a Pasco, 1997, p. 100).

b) Oralidad.

Cuando nuestra NLPT admite la oralidad como un postulado organizativo de los trámites del procedimiento, no debemos entender que se ha proscrito la escritura. No puede existir un proceso completamente oral sin poner en riesgo algunos principios como el de contradicción o igualdad de armas entre las partes. Por eso, podemos decir que las «formas de los actos procesales» son predominantemente orales.

La oralidad potencia otros postulados organizativos del procedimiento, como la inmediación o la celeridad, sin perder eficacia y la imparcialidad en el resultado final. La escritura usualmente vuelve más lentos los trámites y aleja muchas veces al juzgador de los actos procesales. El diálogo y la relación frontal del juez con las partes ayudan a desentrañar misterios que los papeles a veces esconden. (Cita a Toledo, 2012)

c) Concentración.

Este es otro postulado organizativo de carácter formal, pues los trámites procesales deben evitar la dispersión. Por eso, las actuaciones procesales tienen su debido momento y no pueden incorporarse incidentes con posterioridad. Por ejemplo, los medios probatorios solo pueden ofrecerse al momento de presentar la demanda o al momento de contestar esta, salvo que de manera excepcional se refieran a hechos posteriores y previos a la actuación de pruebas (artículo 21 de la NLPT). Es decir, no se pueden presentar medios de prueba con posterioridad a la audiencia donde se actúan los medios probatorios.

Este postulado busca evitar que el procedimiento regrese a la actuación de pruebas continuamente y que se dilate tanto que al final no cumpla su rol eficaz. También se ha dicho que «la concentración del contenido del proceso se obtiene a través de la preclusión, entendida esta como el anclaje de cada uno de los actos del proceso con el fin de impedir el regreso a etapas o momentos ya extinguidos o consumados» (Aleman, 2008, p. 142)

d) Celeridad.

Este postulado organizativo del procedimiento indica que los trámites procesales deben realizarse con rapidez (Chocrón, 2001, p. 26). Eso sí, la rapidez no puede ir en detrimento del comportamiento diligente. El juez atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos dispuestos en la norma procesal.

La celeridad se ve potenciada por la oralidad.

e) Economía procesal.

Los actos procesales deben ser los menos posibles para llegar al fin del procedimiento. El juez no puede, por ejemplo, aceptar hechos, y menos aún medios probatorios, impertinentes o irrelevantes para la causa. En estos casos deberá descartarlos.

También destaca en la NLPT la declaración de improcedencia de la reconvencción (artículo 19°). Como en la mayoría de los procesos laborales, será el empleador el que formule la reconvencción; entendemos que alguien puede pensar que se produce una lesión al principio de contradicción. En realidad, no. Y ello, porque el empleador tiene todo el derecho de contradecir la demanda del trabajador. Sin embargo, nos parece que el legislador busca eliminar actos procesales con el fin de que el litigio no se extienda tanto. Igualmente, el empleador podrá presentar su demanda, pero en un proceso distinto (en una relación jurídico-procesal distinta).

f) Veracidad.

Proyectando una interpretación sistemática del principio de veracidad en este artículo, debemos asignar a la veracidad un significado relacionado con el trámite del procedimiento. No cabe asemejarlo al fin del proceso laboral, ya que este concepto apunta a una concepción ontológica.

Las partes deben aportar hechos veraces y abstenerse de aportar hechos falsos o simulados.

La veracidad también debe aplicarse a medios probatorios existentes. No pueden fabricarse pruebas o alegar medios de prueba inexistentes. El principio de veracidad impone un actuar de buena fe de las partes.

Ahora bien, como requisito necesario para la imparcialidad y dado que también puede ordenar la práctica de pruebas de oficio, el juez también está ligado al cumplimiento de este deber de buena fe.

2.2.11.4. Medios probatorios actuados en el proceso

2.2.11.4.1. Documental

Peña (2010), indica que la prueba documental no se encuentra regulada taxativamente en la ley de la materia, el legislador no lo considero de relevancia, por que es el campo juridico-civil donde el documento adquiere amplia relevancia; el documento es el medio mas idoneo para probar un acto juridico como manifestacion de voluntad dirigida a crear, extinguir y modificar relaciones humanas amparadas por el ordenamiento juridico. (p. 474)

2.2.11.4.2. Documentales ofrecidos en el proceso:

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 tiene incidencia en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios, ni en las gratificaciones.

2.2.12. Resoluciones

2.2.12.1. Concepto

Ledesma (2010) indica que las resoluciones legales se logran precisar como todas las creencias procedentes del órgano judicial destinadas a producir una determinada derivación jurídica.

León (2008) menciona que sea racional y razonable solicita desarrollar las demostraciones que sirven de base para demostrar la decisión empañada; esto primero, instituir los hechos materia de controversia para desarrollar luego la base normativa de la reflexión que consienta apreciar los 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 citada.

2.2.12.2. 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.

2.2.12.3. Estructura de las resoluciones

León (2008) señala que todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental.

- a) **La parte expositiva:** contiene el planteamiento del problema a resolver, cuestión en discusión entre otros y lo importante es que se define el asunto en materia de

pronunciamiento con toda la claridad que sea posible y si el problema tiene varias aristas, aspectos componentes o imputaciones y se formularan tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse.

b) **La parte considerativa:** contiene el análisis de la cuestión en debate y puede adoptar nombres tales como análisis consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable, razonamiento, entre todos y lo relevante es que contemple no solo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos.

c) **La parte resolutive:** es la forma de redacción tradicional de las resoluciones judiciales en el Perú tiene varias debilidades: uso de lenguaje arcaico (autos y vistos) desorden al momento de plantear la cuestión central, un lenguaje poco amigable para el lector.

2.3.12.4. Criterios para elaboración resoluciones

León (2008) que a continuación proponemos seis criterios que tienen relación con el empleo de técnicas argumentativas y de comunicación escrita y cuyo empleo eficiente aseguraría una argumentación cumplida y bien comunicada.

a) **Orden:** Luego de más de diez años de analizar resoluciones judiciales podemos afirmar que el orden en el planeamiento de problemas jurídicos es esencial para la correcta argumentación de una decisión legal. El orden racional tal cual ha sido explicado antes, supone la presentación del problema, el análisis de mismo y el arribo a una conclusión o decisión adecuada. Lamentablemente en nuestras medias muy pocas resoluciones judiciales, administrativas y de control interno proponen claramente esta estructura. De esta

manera confunden los problemas centrales o desvían su argumentación y al mismo tiempo el desorden argumentativo confunde al lector que no sabe cuál es el problema que la resolución pretende atacar con la consiguiente pérdida de tiempo o interés para el lector externo.

b) Claridad: Es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas usando giros lingüísticos actuales evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. La claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario el funcionario del control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración.

En consecuencia, el receptor termina siendo no solo el magistrado o el auxiliar involucrado sino también el gran público por ello el lenguaje deben seguir pautas para que el receptor no legal logre la compensación del mensaje.

c) Fortaleza: Las decisiones deben estar basadas de acuerdo a los canones constitucionales y de la teoría estándar de la argumentación jurídica, en buenas razones que las fundamente jurídicamente. Es ya extendido el criterio establecido por el Tribunal

constitucional mediante el cual la garantía de la motivación de las decisiones judiciales se ha ampliado a la justicia administrativa e incluso y a las decisiones en los ámbitos de la vida social o societaria privada.

Las buenas razones son aquellas que encuentran base en la interpretación estándar del derecho positivo vigente en las razones asentadas en la doctrina legal y en las adoptadas en los criterios que la jurisprudencia vinculante o no va desarrollando caso por caso. Todo esto en el plano normativo, en el plano fáctico, las buenas razones son las que permiten conectar al razonamiento que valora los medios probatorios con el establecimiento de cada hecho relevante, en cada caso concreto. Ahora será suficiente afirmar que el grado de calidad y de justicia de una decisión solo es posible de ponderar al comparar la decisión con las razones que sirvieron de base para adoptarla. Sin razones aparentes o confusas la decisión deviene en irracional e irrazonable.

d) Suficiencia: Las razones quedan ser suficientes o excesivas insuficientes. Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes, las resoluciones insuficientes los son por exceso o defecto. Lo son por exceso cuando las razones sobran, son inoportunas o son redundantes. La mayoría de las decisiones adoptadas en sede judicial son insuficientes en este sentido, porque son resoluciones redundantes que repite innecesariamente varias veces los mismos argumentos.

Pero la insuficiencia también se puede presentar cuando faltan razones. Aquí el problema también puede ser percibido como una debilidad o falta de fortaleza argumentativa por tanto cuándo predicamos falta de suficiencia en la argumentación, nos referimos centralmente al problema también de la redundancia.

e) **Coherencia:** Esta es la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados de tal manera que unos no contradigan a otros. Normalmente las decisiones revisadas en esta consultoría han permitido establecer que no hay problemas serios o notorios de falta de coherencia entre los argumentos propuestos en las resoluciones.

f) **Diagramación:** Es la debilidad más notoria de la argumentación judicial. Supone la redacción de textos abigarrados, en los formatos de párrafo único sin el debido empleo de signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte que dividan gráficamente unos argumentos de otros. Supone el empleo de un espacio interlineal simple que dificulta severamente la lectura de la argumentación o no ayuda a comprender las relaciones sintácticas entre unas ideas u otras. En general este estilo es muy poco amigable con el lector y muchas veces resulta oscuro y confuso.

Una diagramación amigable supone:

- ✓ El uso de espacio interlineal 1. 5° doble espacio.
- ✓ Párrafos bien separados de otros.
- ✓ Que en cada párrafo haya solo un argumento y que cada argumento se presente en un solo párrafo.
- ✓ Que cada párrafo sea debidamente numerado para que cuando se cite un argumento anterior no redunde sobre el mismo, sino simplemente se remita a su número correspondiente.
- ✓ Una diagramación adecuada también supone que si la argumentación es extensa porque así lo amerita la complejidad del caso se emplea subtítulos seguido de una redacción sintetizada para ayudar al lector a una mejor comprensión del argumento.

2.2.13. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.13.1. Concepto

León (2010) señala que:

La claridad en las resoluciones judiciales, halla 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”. 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.

2.2.13.2. El derecho a comprender

Hernán (2017), señala es cierto que el uso específico de determinado lenguaje responde a tecnicismos propios de la profesión que en muchas ocasiones son imposibles de obviar, si quisiéramos explicar algo que no necesita mayor explicación para quien domina el lenguaje jurídico, tiene que ver con el uso del lenguaje preciso y normativo o incluso con la necesidad de no caer en vaguedades, lo mismo acótese con el lenguaje preciso y normativo o incluso con las necesidades de no caer en no caer en vaguedades, lo mismo acótese con el lenguaje preciso y normativo o incluso con las necesidades de no caer en vaguedades, lo mismo acótese con el lenguaje que utilizan los médicos o los ingenieros u otros profesionales.

También se abona aquella afirmación por la recurrencia de profesionales jueces y legisladores en el uso de frases y alemán o palabras del latín o incluso de otros idiomas, en cuanto a este último debemos apuntar que recurra al latín o a otros idiomas no necesariamente es un uso incorrecto u oscuro del lenguaje , en muchas ocasiones se trata

de palabras o frases medievales que se han extendido y son de uso frecuente o que describe con meridiana claridad y gran precisión un concepto cuya definición fundamental no ha cambiado desde entonces .una muestra de lo que mencionamos es el ejemplo (habeas corpus) él supo del vocablo latino nos permite referirnos con gran simpleza a una idea que sería mucho más difícil de expresar si fuera traducida en nuestro idioma (que tengas cuerpo) no obstante , en la mayoría de los casos latinismos tiene un correlato.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calificación jurídica: es una acción que requiere responsabilidad y objetividad; para tener seguridad 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: es la determinación es fijar los atributos de alguien o de algo, de modo que 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. (Real Academia de la Lengua Española)

Congruencia: es la 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: 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: 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. (Cabanellas, 2011)

Idóneo: 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. (Cabanellas, 2011)

Juzgado: conceptúa al juzgado, conjunto de jueces que concurren a dictar una sentencia. I tribunal unipersonal o de un solo juez. (Cabanellas, 2011)

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. (Cabanellas, 2011)

Sala Superior: zona en que se compone un tribunal de justicia.

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre pago de bonificación de productividad sindical y gerencial, expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú - evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(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 certezza 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.

Exploratorio. Porque la investigación se acerca e 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 Ñaupás, 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° 2017-01087-CI-1; primer Juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, 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.

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
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Guía de observación</p>

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 Gonzáles (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 reflexivo 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.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre pago de bonificación de productividad gerencial y sindical, expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 primer Juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018	Determinar las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 ; primer Juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018	El proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, expediente N° : 01171-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, 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.
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 la 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 pretensión planteada en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la pretensión planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la pretensión planteada en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la pretensión planteada en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la pretensión planteada en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la pretensión planteada 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. Resultados

5.1.1. Cumplimiento de plazos

1. Etapa Conciliatoria

La demanda se interpuso el 12 de julio del 2018, la misma que fue declarada inadmisibile mediante resolución N° 01 de fecha 13 de julio del 2018, dentro del plazo establecido en el Artículo 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que la verificación el cumplimiento de los requisitos de la demanda se realizara dentro de los 5 días hábiles; en consecuencia, se ha cumplido con el plazo establecido por la norma procesal.

Mediante resolución N° 01 se declara inadmisibile la demanda otorgándole 5 días hábiles para la subsanación, siendo que la parte demandante con fecha 13 de julio del 2018 cumple el mandato, dentro de los 5 días hábiles que establece el artículo 17 de la NLPT.

Mediante resolución N° 02 de fecha 31 de julio del 2018 se admite a trámite la demanda y se señala fecha para audiencia de conciliación en 03 de setiembre del 2018, de conformidad con el artículo 42 inciso b de la NLPT, prescribe que la citación a las partes a la audiencia de conciliación se debe fijar entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda; en consecuencia, se ha cumplido el plazo por la norma procesal.

2. Etapa Juzgamiento

De conformidad con el artículo 43° inciso 3) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que para fijar día y hora la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto; es por ello que, en la audiencia de conciliación el día 03 de setiembre de 2018, se señaló audiencia de juzgamiento para el día 11.09.2018, habiéndose programado dentro de los 30

días hábiles.

Habiéndose, diferido la notificación de la sentencia con fecha 14 de setiembre de 2018, siendo la resolución N° 05 de fecha 11 de setiembre de 2018; habiéndose cumplido con lo establecido dentro del plazo establecido en el artículo 47 de la NLPT.

3. Etapa Resolutoria

En esta etapa resolutoria, el Juez difiere la notificación de la sentencia en el plazo de cinco (05) días hábiles siguiente a la audiencia de juzgamiento, la misma que ha sido notificada con fecha 14.09.2018, siendo la resolución N° 05 de fecha 11 de setiembre de 2018 contado desde la fecha de la Audiencia de Juzgamiento con fecha 11.09.2018; habiéndose cumplido con lo establecido dentro del plazo establecido en el artículo 47 de la NLPT, estando dentro del plazo de ley cinco (5) días hábiles desde el Juzgamiento.

4. Etapa Impugnatoria

La sentencia de primera instancia, fue notificada con fecha 14 de setiembre del 2018, siendo el plazo para interponer recurso de apelación en el plazo cinco (05) hábiles de conformidad con el artículo 32 de la Ley N° 29497; en consecuencia, la parte demandada presentada con recurso de apelación con fecha 21 de setiembre de 2018.

Mediante resolución N° 06 de fecha 24 de setiembre del 2018, concede el recurso de apelación, el mismo que se eleva con fecha 27 de setiembre del 2018, debiéndose realizar dentro del plazo de cinco (05) días hábiles; el mismo que no cumple con lo establecido por el artículo 33 de la NLPT.

Asimismo, mediante resolución N° 07 de fecha 01 de octubre del 2018 se señala para la vista de la causa para el día 17 de octubre de 2018, habiéndose señalado dentro de los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente, de conformidad con el artículo 33°

inciso a) de la Ley N° 29497.

La fecha de la vista de la causa con fecha se realizó el 17 de octubre de 2018, siendo que difieren la notificación de la sentencia de Segunda Instancia con fecha 24 de octubre del 2018.

5.1.2. Claridad de las Resoluciones

De la revisión de autos y sentencias del proceso laboral parte de mi investigación, coligo que son expedidos utilizando términos claros susceptibles de entendimiento para cualquier plazo.

Auto de inadmisibilidad: Resolución N° 01 de fecha 13 de julio de 2018 se declara inadmisibilidad de la demanda.

Auto Admisorio: Resolución N° 02 de fecha 31 de julio del 2018, que resuelve, en la Vía Ordinaria Laboral y señala la audiencia de conciliación para el día 03 de setiembre de 2018, que se realizara en la sala de audiencia del primer juzgado de trabajo.

Sentencia de Primera Instancia: Resolución Nro. 05 de fecha 11 de setiembre del 2018 declara fundada en parte la demanda interpuesta por B contra A 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 cumpla con pagar la suma de S/. 32,419.80 (Treinta y Dos Mil Cuatrocientos Diecinueve Con 80/100 Soles), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS de los años 2000 a 2001 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, más

los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. El monto ordenado a pagar está afecto a las deducciones y retenciones que la ley disponga el momento del pago.

Auto de Concesorio de apelación: - Resolución N° 06 de fecha 24 de setiembre del 2018, concédase la apelación interpuesta por el demandado con efecto suspensivo.

Auto de Vista de la causa: Resolución N°. 07 de fecha 01 de octubre del 2018, señala la audiencia para la vista de la causa.

Sentencia de Segunda Instancia: Resolución N° 08 de fecha 24 de octubre de 2018, se resuelve confirmar la Sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha once de setiembre del dos mil dieciocho.

De la revisión de autos y sentencias del proceso laboral parte de mi investigación, coligo que son expedidos utilizando términos claros susceptibles de entendimiento para cualquier plazo.

5.1.3. Aplicación del Derecho al Debido Proceso

5.1.3.1. Principio de Tutela Jurisdiccional

En el presente expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01, la Tutela Jurisdiccional Efectiva, en la que el demandante interpone demanda contra el demandado sobre pagos de reintegro de bonificación de producción sindical y gerencial, intereses legales, con costos y costas del proceso. Asimismo, la parte demandada ha contestado la demanda en el plazo respectivo.

5.1.3.2. Principio de Formalidad:

En el expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01, se aplica al momento que las partes ofrecen sus medios probatorios tanto en la demanda y contestación de la demanda, admitiéndose, siendo actuado por el Juez en la audiencia de juzgamiento.

5.1.3.3. Principio de Unidad:

En el expediente en estudio N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 sobre pago de bonificación por productividad gerencial y sindical, al momento de meritar los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, la Señora Juez ha valorado las documentales, en la audiencia de juzgamiento, así la experiencia empollada incluso debe estar indicada en los hechos postulatorios, cuestión lógica si se tiene en suma que la reunión verbal y las partes necesitan el momento precisado para crearse en la vista de juzgamiento, siendo necesaria la demostración anticipada de la habilidad, Prueba documental: en la NLPT, la evidencia documental no están relevante como señala en la Casación N° 5556-2013-junin, al ordenar que en tanto en el círculo del nuevo enjuiciamiento sindical influyente lingual, la experiencia documental que recoge refrendos no tiene un alcance probatorio elemental siquiera terminante si es que la misma, no es actuándose en cita de juzgamiento con la explicación testimonial de lo vertido en dicho patente, es corroborada con otro procedimiento de certificación que consta en impacto lo recogido en dicho certificado, en el que se ha podido verificar el incumplimiento por parte demandada.

5.1.3.4. Principio de Veracidad:

En el expediente en estudio, 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.

5.1.3.5. Principio de Pertinencia:

Los medios probatorios admitidos, merituados y valorados, se han declarados pertinentes, ya que se han acreditado los hechos demandados por el accionante, así como los hechos absueltos por la demandada con sus medios probatorios.

5.1.3.6. Principio de Contradicción:

Ante la interposición de la demanda de bonificación de productividad gerencial y sindical, la parte demandada haciendo uso del derecho de contradicción, al momento de presentar la absolución y contradicción de la demanda.

5.1.3.7. Principio de Oralidad:

En la aplicación de este principio, 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 resolutive; lo que conlleva que exista una debida mediación por parte del Juez y las partes procesales.

5.1.3.8. Principio de Pluralidad de Instancias

En el proceso signado con el N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 sobre pago de bonificación de productividad gerencial y sindical, se materializo en dos (02) instancias, la Primera que emite la Sentencia de Primera Instancia de fecha 11 de setiembre de 2018 que resuelve declarar fundada en parte la demanda y en Segunda Instancia se emite la Sentencia de Vista de fecha 24 de octubre del 2018 que resuelve confirmar la sentencia.

5.1.3.9. Principio de Igualdad de Armas

En el proceso, la Jueza ha permitido que las partes ofrezcan y oralicen sus medios probatorios, determinando que se establezcan los presupuestos procesales, conllevando al debido proceso, la tutela jurisdiccional, bajo los principios de la razonabilidad y racionabilidad

5.1.4. Pertinencia de los Medios Probatorios

Se ha determinado que, en los Convenio colectivo de 1993, laudos arbitrales de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996,1997 y 1998, con lo que se acredita que los hechos postulados por la parte demandante han sido acreditados en el expediente.

5.1.5. Calificación de los Hechos

La demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el 02 de diciembre de 1985 a la fecha no tiene vínculo laboral vigente, en la categoría Técnico III, cargo recibidor – pagador, con una remuneración última de S/5,161.24. Señala que el Sindicato de Trabajadores y la Administración A, 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 el 2000, 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 incluírsele en un dozavo en cada periodo semestral en el que se otorgó el pago.

El Incumplimiento de los Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, y 1998 suscritos entre la demandada y el Sindicato, siendo estos, Ley entre las partes; la aplicación asido vulnerado por la parte demandada.

5.2. Análisis de resultado:

Teniendo ya los resultados, del presente proyecto las cuales se obtuvieron del proceso sobre Pago de Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio, signada al Expediente N° 01069-2017-0201-JR.LA-01, del Segundo Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2018, además de ello analizaremos cada uno de los resultados con el siguiente complemento:

5.2.1. Cumplimiento de plazo

Pinilla (2013) define que es el lapso, el periodo o el intervalo de tiempo que corre entre dos momentos, mientras que el término es el límite que culmina ese plazo. De esta manera el plazo es el lapso de tiempo que transcurre hasta un término y el término es el momento cierto o determinado en el que culmina un plazo; en otras palabras, el término es, pues, un punto límite, en cambio el plazo es un lapso.

De la revisión de los resultados en cuanto al cumplimiento del plazo, en las etapas procesales tales como etapa conciliatoria, etapa de juzgamiento, resolutoria e impugnatoria, se ha cumplido con los plazos establecidos en la norma procesal de trabajo.

5.2.2. Claridad de resoluciones.

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

especialistas en materia legal.

Que los autos y sentencias emitidas en el proceso laboral materia de investigación, ha sido realizada usando un lenguaje claro es decir expresiones simples sin ser técnicas lo que conlleva a que cualquier persona a una simple lectura, pueda entender el sentido de lo lecturado.

5.2.3. El derecho al debido proceso.

Pérez (2015) señala que su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, los vacía de contenido y es que el debido proceso no solo se manifiesta en una dimensión adjetiva que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales, sino también una dimensión sustantiva que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular, en consecuencia la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales , si no también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios.

En el proceso de investigación y en el hallazgo de los resultados se ha cumplido con la aplicación al derecho al debido proceso, ya que se ha determinado los principios, principio de tutela jurisdiccional, principio de formalidad, principio de unidad, principio de veracidad, principio de pertinencia, principio de contradicción, principio de oralidad, principio de pluralidad de instancias, principio de igualdad de armas.

5.2.4. Pertinencia de medios probatorios.

Echandia (1970) señala que la pertinencia de los medios consiste en que haya alguna relación lógica o jurídica entre el medio y el hecho por probar, y puede existir a pesar de que su valor de convicción resulte nugatorio y, a la pertinencia de los hechos, la define como aquella que “contempla la relación que el hecho por probar puede tener con el litigio o la materia del proceso voluntario o del incidente según el caso.

Se ha determinado en los resultados que, en los Convenio colectivo de 1993, laudos arbitrales de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998, por lo que estos medios probatorios han sido valorados pertinentemente frente a los hechos expuestos en el proceso, generando convicción al Juez al momento de emitir sentencia.

5.2.5. Calificación jurídica de los hechos.

Maris (2013) señala que consiste en determinar la naturaleza jurídica de una situación de hecho o de una cuestión de derecho, a fin de poderla referir a una categoría típica, lo cual permitirá determinar la ley que le es aplicable.

De la revisión de los resultados podemos determinar que la calificación jurídica de los hechos promovidos en el proceso laboral se ha dado por inaplicación de los convenios colectivos que son ley entre las partes, lo que ha conllevado a que la parte demandante interponer la demanda laboral y ser fundada en parte por el Juzgado de Primera Instancia.

VI. Conclusión

Respecto al *cumplimiento de plazos*, de acuerdo a la ley N° 29497 la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde se establece el lapso de tiempo de cada etapa del proceso ordinario laboral, es por ello que se observó que dentro de este proceso judicial se *cumplieron* en todas las etapas de los plazos procesales.

Respecto a las resoluciones como autos y sentencias emitidas por el Juzgador se aplicó la *claridad de las resoluciones*, es decir que cada una de estas resoluciones tuvo un mensaje muy claro, preciso en lo que quería transmitir a las partes procesales en cada emisión de estas, es por ello que se utilizó palabras adecuadas entendidas por cualquier persona.

En la *aplicación del Derecho al debido proceso* dentro del proceso ordinario laboral, se ha verificado que se han aplicado los principios procesales tales como: tutela jurisdiccional, efectiva realizada por el demandante al momento de interponer la demanda, también otro principio importante fue el principio de contradicción el cual fue ejercido por el demandado que contradujo en todos sus extremos los hechos que alegaba el demandante, y también el principio de pluralidad de instancia que se observó en la etapa impugnatoria.

En cuanto a la *pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio*, se evidencia que los medios probatorios valorados por el juzgador son pertinentes con los puntos controvertidos del presente estudio, determinando la emisión de la sentencia.

Respecto si *la calificación jurídica de los hechos* fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio, la misma que se ha evidenciado al momento de emitirse la sentencia de primera y confirmada en la sentencia de vista.

Referencias Bibliográficas

Arevalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. pp. 37-41.

Aviles, (2016). Memoria de actividad servicios sociales. Pág. (18). Recuperado de:

<http://aviles.es/documents/12305/35411/Memoria+Servicios+ Sociales+del+Ayuntamiento+de+Avil%C3%A9s+2016/0dea530a-987c-4c23-84f6-10f7ee1a2009?version=1.0>

Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de

<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Balbín, A (2015). El concepto de derecho del trabajo (pg. 361). Recuperado de:

[http://sedici.u Bosch, J. \(2014\). La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución? Expansión.](http://sedici.u Bosch, J. (2014). La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución? Expansión.)

Barrientos, R (s.f.) Correcta valoración de las prueba. pp. 5-11. Recuperado de:

<http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>

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/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea%20panduro%2C%20Julio%20cesar.pdf.sequence=1&isAllowed=y>

Breña, W. H. (2004). Administración de Justicia. Lima: Gaceta jurídica.

nlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf?sequence=1

Borrel, M. (2006). Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho. Mexicano del Trabajo

- Cabanellas, G. (2017). *Diccionario jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) La observación, un método para el estudio de la realidad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Carnicer, C. (2014). La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución? España: Expansión.
- Cavazos, B. (2004). 40 Lecciones de Derecho Laboral. (pág. 3) recuperado de: http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf
- Centy, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Durán, P. (2016), el concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile (pág. 49). Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/egd948c/doc/egd948c.pdf>
- El Peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).

Enciclopedia jurídica. (2020). Obtenido de Enciclopedia jurídica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/calificaci%C3%B3n/calificaci%C3%B3n.htm?fbclid=IwAR0pH0DvWR0uNq-OA6x8cupdA81IEqWw2smUbLr2alj2TS833PocoydWefl>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill

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

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

León, R. (2008). Manual de Redacción de resoluciones judiciales. (pp. 15-16). Recuperado por: file:///C:/Users/Damaris/Downloads/manual_resoluciones_judiciales.pdf

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

Montoya, Carlos (2014), Nuevas instituciones del Proceso Laboral. (pp. 173-176).

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Paniagua, E. L. (2013). La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis. Madrid: RdL.

Sexmero, M. (2014). La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución? Expansión.

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_T_RABAJO%20final.pdf

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación.* México. Recuperado de:
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Upegui, S. (2010). La Caracterización Como Calidad. Lima.

Vayas, G. (2009), Medios probatorios admitidos en la Legislación Adjetiva Penal. (pp. 22-26). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/689/1/T771-MDE-Vayas-Medios%20probatorios%20admiitidos%20en%20la%20legislaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Transcripción de la sentencia de primera y segunda instancia

EXPEDIENTE: 01171-2018-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA: MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY

DEMANDADO: A

DEMANDANTE: B

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN N° 05

Huaraz, once de setiembre

Del dos mil dieciocho. –

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01171-2018-0-0201-JR-LA-01 seguido por B contra A 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 31 a 39, obra la demanda en la que la demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el 02 de diciembre de 1985 a la fecha no tiene vínculo laboral vigente, en la categoría Técnico III, cargo recibidor – pagador, con una remuneración última de S/5,161.24. Señala que el Sindicato de Trabajadores y la Administración A, han celebrado los siguientes Convenios Colectivos: Convenio Colectivo de fecha 10 de marzo de 1993, Cláusula Cuarta, 2do párrafo, Laudo Arbitral de fecha 04 de Septiembre de 1194, Primera Cláusula, Reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995, primer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 27 de junio de 1996, tercer acuerdo,

Convenio Colectivo de fecha 26 de junio de 1997, segundo acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, primer acuerdo, punto 21, ampliación del Convenio 1998, literal B. De este último Convenio Colectivo, se puede apreciar con mayor claridad su carácter remunerativo, puesto que incluye la Bonificación Extraordinaria dentro de un conjunto de conceptos remunerativos de pago anual, como son el incremento del Decreto Ley N° 26504, la asignación familiar, por lo que está demás señalar que los conceptos que integran la Bonificación Unificada se encuentra la Productividad Sindical que son de carácter computable. Entonces queda acreditada que desde el 2000, hasta la actualidad, esta bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical ha sido otorgada de forma permanente en el tiempo y regularen su monto, las condiciones que señalan su carácter de remuneración por lo cual debió ser considerada como válida para el cómputo de la CTS, aplicándose la regla establecida en el Artículo 18°, segundo párrafo, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, esto es que su aplicación debió incluirla en un dozavo en cada periodo semestral en el que se otorgó el pago. Que, así mismo este concepto debió ser incluida dentro de las cinco gratificaciones que otorga la demanda durante el año, puesto que conforme a lo prescrito en el Artículo 1° de la Ley 25139, el monto de cada una de ellas es a equivalente a una remuneración básica, que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar dicho beneficio, entendiéndose como remuneración básica aquellas integradas por las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que son de su libre disposición esto es que para efectos de la CTS, atendiendo a ello la Bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical de carácter regular y de permanencia anual, su inclusión debió aplicarse en un dozavo en el periodo correspondiente. Que, así mismo desde 1994 la empleada 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 Banco de la Nación, no produce bienes manufacturados, sino servicios, por lo que no es posible cuantificar ni calificar el rendimiento real. Que, este pago también debe ser incluido dentro del cómputo

de la remuneración computable de la CTS y las gratificaciones por cuanto el mismo es de libre disponibilidad sujeto a evaluación semestral y pagado mensualmente, que este concepto Productividad Gerencial viene a ser incorporado dentro de los beneficios unificados, que en el Convenio Colectivo de 1998, se puede corroborar su pago mensual como se precisa en el Literal B, y que debió de ser incluida dentro del cálculo de las 05 gratificaciones, especificados en los Convenios Colectivos la Compensación por Tiempo de Servicio conforme Ley. Que, conforme a lo señalado tenemos que la Bonificación otorgada bajo la denominación de Pago de Bonificación Extraordinaria por Productividad en base a la puntualidad, asistencia y eficacia, así como la Asignación por Productividad Gerencial han sido otorgados en el primer caso mediante Convenio Colectivo y en el segundo caso se otorgó como un estímulo a los deberes realizados por sus trabajadores, constituyéndose ambos pagos en beneficio o ventaja patrimonial que ingresa a las remuneraciones del actor con regularidad anual y mensual. Que, el Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, define las remuneraciones como el reintegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera que sea la denominación que se le dé siempre que sea de su libre disposición, que estos conceptos tanto de Bonificación, de productividad por puntualidad y asistencia, se denomina también Productividad Sindical, así como Productividad Gerencial, fueron de libre disposición por tanto tienen naturaleza remunerativa, debiendo ser incluida dentro de mis remuneraciones computable, que el Artículo IX, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, prescribe que son remuneraciones computables, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador como prestación de su labor, entendiéndose conforme lo señala el artículo 16° de la acotada norma como remuneración regular aquellas percibidas habitualmente por el trabajador, aun cuando su monto pueda variar en razón de incremento u otros motivos, esta 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 las 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 31 de julio del 2018, de fojas 93 a 96, 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 154 a 155, 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° 04, 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 112 a 153, 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 2000 hasta el 2001; es falso que se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad gerencial, del año 2000 hasta el 2005; es falso que se le

adeude reintegros por la compensación por tiempo de servicios desde el año 2000 al 2001, por no haberse considerado la incidencia en las cinco gratificaciones anuales, incluyendo la productividad sindical; es falso que se le adeude reintegros por la compensación por tiempo de servicios desde el año 2000 al 2005, por no haberse considerado la incidencia en las cinco gratificaciones anuales, incluyendo la productividad 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 A, 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, A, 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 A. Señala que A, 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 2005, 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 tiene 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 156 a 158, 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.

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

RESUMEN

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL

23,765.22

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD SINDICAL	3,251.28
REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL	4,753.04
REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD SINDICAL	650.26
	TOTAL 32,419.80

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/32,419.80 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS DIECINUEVE CON 80/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS de los años 2000 a 2001 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; asimismo, cabe señalar que los montos ordenados a pagar están afectos a las deducciones y retenciones que la ley disponga el momento del pago.

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.

PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las

demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ; FALLA: DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por B contra A 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, A, cumpla con pagar al demandante, B, la suma de S/32,419.80 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS DIECINUEVE CON 80/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS de los años 2000 a 2001 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, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.

3. El monto ordenado a pagar está afecto a las deducciones y retenciones que la ley disponga el momento del pago.

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.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE: 01171-2018-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U
OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

RELATOR: MORALES PRADO SABINO ENRIQUE

DEMANDADO: BANCO DE LA NACION DEL PERU,

DEMANDANTE: BARRENECHEA BONILLA, LUIS FEDERICO

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO

Huaraz, veinticuatro de octubre del dos mil dieciocho.

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

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha once de setiembre del dos mil dieciocho, que obra de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento setenta y dos, que FALLA:

1.- “DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por B contra A 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, A, cumpla con pagar al demandante, B, la suma de S/32,419.80 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS DIECINUEVE CON 80/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS de los años 2000 a 2001 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, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que

contiene. Sentencia impugnada mediante recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada Banco de la Nación, que obra de fojas ciento ochenta y cuatro a doscientos diecinueve.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

La parte demandada el Banco de la Nación, mediante su escrito de apelación que corre de fojas ciento ochenta y cuatro a doscientos diecinueve de autos, solicita se revoque la sentencia impugnada; y sustancia su apelación en los siguientes términos:

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

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores indicando, sino también de los errores inprocedendo, 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 que es de aplicación supletoria al presente caso, 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 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 apellatum 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).

De los antecedentes del caso en concreto.

TERCERO: Don B, mediante escrito obrante de fojas treinta y uno a treinta y nueve, interpone demanda laboral conteniendo las pretensiones de Pago de la Bonificación de Productividad Sindical y Productividad Gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la Compensación por Tiempo de Servicios por la suma de S/. 42,733.95 (CUARENTA Y DOS MIL SETECIENTOS TREINTA Y TRES CON 95/100 SOLES), por los conceptos señalados, más intereses, costas y costos del proceso; señala que ingresó a laborar para la entidad demandada el 02 de diciembre de 1985, su fecha de cese es el 30 de noviembre del 2015; sin vínculo laboral vigente, en la categoría Técnico III, cargo recibidor- pagador, con una remuneración última de S/. 5,161.24 (CINCO MIL CIENTO SESENTA Y UNO CON 24/100 SOLES).

CUARTO: Respecto al primer agravio, la cuestión propuesta por la parte demandada se vincula a la necesidad de que la sentencia incumple con el requisito de la motivación, pues contiene una motivación incongruente, aparente e insuficiente. Al respecto, en principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia (STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de

IV. DECISIÓN

Por tales razones, y en base a los fundamentos expuestos, los miembros de esta Sala

Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash, encontrando suficiente fundamentación fáctica y jurídica en la sentencia impugnada y con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, por unanimidad, HAN RESUELTO: CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha once de setiembre del dos mil dieciocho, que obra de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento setenta y dos, que FALLA: 1.- “DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por B contra A 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, A, cumpla con pagar al demandante, B, la suma de S/32,419.80 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS DIECINUEVE CON 80/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS de los años 2000 a 2001 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, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene. Notifíquese y devuélvase. Interviniendo como ponente el señor Magistrado Saby Percy Tarazona León.

SS. ERRIVARES LAUREANO.

TARAZONA LEON.

LOLI ESPINOZA.

Anexo 2: Guía de Observación

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Proceso laboral sobre Caracterización Del Proceso Sobre Pago de bonificación por productividad gerencial y sindical, En El Expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Áncash - Perú. 2018	Se evidencia que en el expediente materia de investigación, se ha cumplido con los plazos establecidos en la norma procesal de trabajo.	Que los autos y sentencias emitidas en el proceso laboral materia de investigación, ha sido realizada usando un lenguaje claro es decir expresiones simples sin ser técnicas lo que conlleva a que cualquier persona a una simple lectura, pueda entender el sentido de lo lecturado.	Se ha cumplido con la aplicación al derecho al debido proceso, ya que se ha determinado los principios, principio de tutela jurisdiccional, de formalidad, de unidad, de veracidad, de pertinencia, de contradicción, de oralidad, de pluralidad de instancias, de igualdad de armas.	Se ha determinado en los resultados que, en los Convenio colectivo de 1993, laudos arbitrales de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996,1997 y 1998. El porcentaje; por lo que estos medios probatorios han sido valorados pertinentemente frente a los hechos expuestos en el proceso.	De la revisión de los resultados podemos determinar que la calificación jurídica de los hechos promovidos en el proceso laboral se ha dado por inaplicación de los convenios colectivos que son ley entre las partes.

Anexo 3: Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 01171-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash -Perú. 2018, se accedió a información, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto, de acuerdo al presente documento denominado: ***Declaración de compromiso ético***, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A y B, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, 29 de noviembre de 2020



KARLA ISABEL MONGE SIERRA

DNI N° 42278467