



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
REINTEGRO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR
INCIDENCIA DEL BONO DE FUNCIÓN FISCAL, EN EL
EXPEDIENTE N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER
JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL
DE ANCASH – PERÚ, 2018**

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

AUTOR

LUCIANO LAZARO, ABEL FREDY

ORCID: 0000-0002-9970-5056

ASESOR

ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN

ORCID: 0000-0002-3679-8056

HUARAZ – PERU

2020

TITULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE REINTEGRO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR INCIDENCIA DEL BONO DE FUNCIÓN FISCAL, EN EL EXPEDIENTE N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2018

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Luciano Lázaro, Abel Fredy

ORCID: 0000-0002-9970-5056

**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
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú.**

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID:0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID:0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID:0000-0002-1816-9539

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR(A)

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen
Asesor

DEDICATORIA

En primer lugar, a un amigo muy especial que es mi Dios con el hago, todo y está conmigo en Las buenas y en las malas en las noches más frías, y por eso se lo debo a él ya que a pesar de mis errores en esta vida supo perdonarme y comenzar nuevamente.

A mis padres, a quien le debo su apoyo incondicional, y agradecerle por el amor y comprensión, que me brindan día a día lo cual me ha ayudado a salir adelante tomando siempre las mejores decisiones para mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por todas las bendiciones que me dado, porque el esta conmigo en las buenas y en las malas, ya que a pesar de mis errores en esta vida él supo perdonarme y comenzar nuevamente.

Quiero agradecer a todos mis maestros ya que ellos me enseñan a valorar los estudios y superarme cada día, también agradezco a mis padres porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como estudiante y hasta el día de hoy.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema de investigación ¿Cuáles son las características del Proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal, En El Expediente N° 02039-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash 2018? Cuyo objetivo fue determinar las características del proceso laboral en estudio. El presente proyecto es de tipo cuantitativo - cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestra 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 presentación de la investigación se evidencian cumplimiento de los plazos establecidos, las resoluciones (autos y sentencias) emitidas existe aplicación de la claridad, evidencian la aplicación de derecho al debido proceso, los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s), la misma que se ha evidenciado al momento de emitirse la sentencia de primera y segunda instancia.

Palabras clave: Beneficios sociales, bono de función fiscal, características y proceso.

ABSTRACT

The investigation had as investigation problem What are the characteristics of the Process on reimbursement of payment of Social Benefits by incidence of the Fiscal Function Bonus, In File No. 02039-2018-0-0201-Jr-La-01; First Labor Court of Huaraz, Judicial District of Ancash 2018? Whose objective was to determine the characteristics of the work process under study. This project is quantitative - qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by sample for convenience; the techniques of observation and content analysis were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results of the presentation of the investigation are evidenced compliance with the established deadlines, the resolutions (orders and judgments) issued there is application of clarity, evidence the application of the right to due process, the evidence with the established controversial points were suitable for support the claim (s) raised, which has been evidenced at the time of issuing the judgment of first and second instance.

Keywords: Social benefits, tax function bonus, characteristics and process.

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|----------|
| 1.Titulo del proyecto..... | ii |
| 2.Equipo de trabajo..... | iii |
| 3.Hoja de firma del jurado y asesor..... | iv |
| 4. Hoja de agradecimiento y dedicatoria..... | v-vi |
| 5. Resumen y Abstrac..... | vii-viii |
| 6. Contenido..... | ix |
| I. Introducción..... | 12 |
| II. Revisión de la Literatura..... | 16 |
| 2.1. Antecedentes..... | 16 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 19 |
| 2.2.1. Derecho del trabajo..... | 19 |
| 2.2.2. Contrato de trabajo..... | 20 |
| 2.2.3. Beneficios Sociales..... | 23 |
| 2.2.4. Bono por Función Fiscal..... | 26 |
| 2.2.5. Gratificaciones..... | 26 |
| 2.2.6. Compensación por tiempo de servicios..... | 27 |

| | |
|--|----|
| 2.2.7. El debido proceso..... | 30 |
| 2.2.8. Proceso Laboral..... | 33 |
| 2.2.9. La pretensión..... | 37 |
| 2.2.10. El proceso ordinario laboral..... | 38 |
| 2.2.11. Los puntos controvertidos..... | 45 |
| 2.2.12. La prueba..... | 46 |
| 2.2.13. Las resoluciones..... | 50 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 57 |
| III. Hipótesis..... | 60 |
| IV. Metodología de la Investigación..... | 61 |
| 4.1. Tipo y nivel de la investigación..... | 61 |
| 4.2. Diseño de la investigación..... | 63 |
| 4.3. Población y muestra..... | 64 |
| 4.4. Unidad de análisis..... | 64 |
| 4.5. Definición y operacionalización de la variable..... | 65 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 66 |
| 4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos..... | 67 |
| 4.7. Matriz de consistencia..... | 67 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 4.8. Principios éticos..... | 70 |
| V. Resultados..... | 71 |
| 5.1. Resultados..... | 71 |
| 5.2. Análisis de resultados..... | 82 |
| VI. conclusiones..... | 88 |
| Referencias bibliográficas..... | 89 |
| Anexos | 91 |

INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la caracterización en el proceso laboral sobre Reintegro de Pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, del expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Perú.

La administración de justicia en el Perú muestra una clara deficiencia desde el momento en que un ciudadano trata de acceder al proceso para poder hacer valer sus derechos. Esto tiene como consecuencia que la mayoría de la población perciba negativamente a los órganos jurisdiccionales, generando un resquebrajamiento en la institucionalidad que este poder debería ostentar (Bazán y Pereira, 2015).

En el año 2015, los resultados de la encuesta orientada a verificar el grado de satisfacción de ciudadanos sobre el funcionamiento de los tribunales en 10 países de América Latina y, reveló que: Paraguay es el país de menor confianza ciudadana, dado que, los encuestados le otorgaron un puntaje medio de (32,7) sobre 100, por eso ocupó el primer lugar; por su parte, el Perú se ubicó en el segundo lugar, con (35.5); el tercero fue Ecuador con (38,6); seguidos de Haití (39,6); Bolivia (40,4); Argentina (41,1); Venezuela (41,9); Trinidad y Tobago (42,6); Chile (44,1); Guatemala (44,4); al finalizar, en el informe se concluye que, en éstos países existe debilidad institucional; inestabilidad política en las últimas décadas, con bruscos cambios de un gobierno a otro y, en otros interrupciones gubernamentales (INFOBAE América, 2015).

"Los problemas más fuertes por los que atraviesa Latinoamérica son la delincuencia, la violencia y la corrupción. Todos ellos están vinculados de un modo u otro con la administración de justicia" (Montalvo, 2015).

Respecto a la caracterización, puede conceptuarse como “la determinación de atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás” (Real Academia Española, s.f., primer párrafo). Por lo tanto, para identificar y describir correctamente la caracterización del proceso judicial (objeto de estudio) y resolver el problema planteado, se tomarán como referencias todos aquellos contenidos relevantes de la doctrinaria, jurisprudencia, derecho comparado, normativas aplicables a un proceso laboral.

Con relación al proceso viene a ser aquellos actos procesales sucesivos que realizan el juez y las partes de manera ordenada, sistemática, lógica y coherente con el propósito de resolver una litis o una incertidumbre jurídica, mediante una resolución firme y ejecutoriada, conforme a ley y lo actuado en el proceso.

De acuerdo a lo establecido en las normas de la ULADECH, tales como el MIMI y su reglamento, sirven al estudiante para el desarrollo del proyecto de investigación para poder obtener el Grado Académico de Bachiller en derecho y Ciencia Política, guiándonos del presente manual con el fin de realizar un trabajo propio y original del autor de acuerdo a la normatividad y que presente rigor científico que implica en su elaboración.

Finalmente, el proyecto de investigación se ajustará de acuerdo al esquema del anexo número 4 del reglamento de investigación versión 9, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH católica, 2017), en la parte preliminar se observará el título del proyecto (Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y

conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos.

La presente investigación tiene como título: ¿Cuáles son las características del Proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal, en el Expediente N° 02039-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2018?

Asimismo, tiene como objetivo general es determinar las características del proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2018.

Para determinar el objetivo general, se ha señalado los siguientes Objetivos Específicos:

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

Justificación de la Investigación

El estudio se justifica, porque aborda una variable perteneciente a la Línea de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho, orientada a contribuir en la mitigación y solución de situaciones problemáticas que involucran al sistema de justicia.

Esta investigación también se justifica porque la sociedad y especialmente los que buscan justicia exigen que la justicia del Sistema Judicial del País sea oportuna y veraz porque cualquier demora genera el desaliento, desconfianza y resentimiento en nuestra sociedad al sentirse los agraviados que no se les ha hecho justicia, porque las sentencias emitida por los jueces, no reflejan la realidad de los hechos y la pruebas no se valoran adecuadamente y las sentencias no cumplen con los objetivos específicos como son velar por la paz social, impartir justicia y solucionar los conflictos sociales en los plazos establecidos en la ley.

La presente investigación está dirigida a concientizar a los jueces, para que produzcan resoluciones de buena calidad, no solo basada en los hechos y las normas, de lo cual no se duda; pero a ello es fundamental sumar otras exigencias, como son: el compromiso, la concientización; la capacitación en técnicas de redacción; la lectura crítica; actualización en temas fundamentales; trato igual a los sujetos del proceso; la ética profesional; etc.; de tal forma que el texto de las sentencias, sean entendibles y accesibles para cualquier ciudadano común y corriente, todo ello orientado a asegurar la comunicación entre el justiciable y el Estado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

La investigación de Lupa (2018) titulado: *La ejecución provisional de sentencia impugnada en el proceso de amparo previsional, conforme a las reglas de Brasilia* concluye: 1) Que siempre que la afectación de derechos sea de contenido constitucional es sujeto de tutela mediante el amparo previsional que es aquel proceso que protege los derechos fundamentales contenidas en el artículo 10 y 11 de la Constitución Política. 2) La ejecución provisional de sentencia impugnada es una figura procesal de tutela anticipada es la institución procesal mediante la cual se atribuye eficacia a la sentencia emitida por el juez de primera instancia, a pesar de haberse concedido recurso de apelación.

La investigación de Salas (2018) titulado: *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*, cuyas conclusiones son: 1) El Estado de derecho viene a ser el gobierno de las leyes el cual cimienta un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que se identificaba por la inexistencia de obligaciones individuales y la arbitrariedad en las decisiones de sus gobernantes. 2) El Estado de derecho garantiza el derecho de las personas ya que se va a dar de acuerdo a un marco normativo y pone límites a las decisiones arbitrarias y abusivas de sus gobernantes. 3) El debido proceso busca evitar las arbitrariedades de los órganos jurisdiccionales (juez) que se dan en el transcurso del proceso, ya es una garantía procesal fundamental, que sirve para asegurar un juicio justo.

La investigación de Uribe (2017) titulado: *sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema Corte de Justicia de la Nación en México*, concluye: a) Este órgano jurisdiccional pretende explicar tres aspectos de la claridad de las sentencias que

emiten sus jueces, esto implica la participación de todos sus ciudadanos profesionales o no, ya que en un momento dado les puedan ser aplicadas a cualquier integrante de esa sociedad. La claridad de las sentencias se considera un derecho de los ciudadanos como una integridad y garantía en un Estado Constitucional del derecho.

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 q 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 tiene 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.

El trabajo de Durán (2016) titulado: *El concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*, concluye: 1) Tanto en la ley, doctrina y jurisprudencia chilena una exista una definición exacta de la definición de pertinencia en la actividad probatoria, lo cual hace que los operadores del derecho hagan interpretaciones inoportunas en un determinado caso. 2) En el sistema procesal penal es la materia que más se ha escrito sobre la discusión

de la admisibilidad de los medios de prueba este aspecto, se reúne a la mayoría de autores, los que principalmente se realizan en un enlace de la prueba.

El trabajo de Alvarado (2014) titulado: *Valoración de la prueba en el proceso ordinario* concluye: a) Nuestro sistema procesal civil y mercantil únicamente tiene regulados dos sistemas de valoración de la prueba, son a saber: prueba tasada y sana crítica. Ambos sistemas de valoración, son utilizados en las sentencias que deciden los juicios ordinarios, por el tipo de medio de convicción que se analiza. La parte de la sentencia, en la que se valora la prueba generada, es de tal importancia, que de ella depende el análisis del fondo del asunto o el del derecho cuestionado. b) Los medios de prueba más utilizados en los juicios ordinarios, son declaración de las partes, reconocimientos judiciales y documentos; ofreciéndose siempre el de presunciones. Pareciera que, tratándose de las declaraciones de las partes, de las declaraciones de los testigos y los reconocimientos judiciales, por la forma de apreciarlas, su valoración se basa sobre el instrumento que las contiene, el acta, y no precisamente a su contenido o lo que se declara para las dos primeras y lo que se constata para los últimos.

Hermes (2008) tesis titulado: *el debido proceso* señala: a) Que la investigación en el ministerio publico cuya orientación en ecuador, súper vigilancia queda superdotada debido a que el proceso y las garantías fundamentales relacionada con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que necesariamente deben ser acatados y respetados por todo lo contrario porque se estaría violando las garantías fundamentales que consagra al código; b) El debido proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales en toda circunstancia, lo cual implica el aseguramiento a la vigilancia efectiva de los primeros jurídicos que informan el debido proceso.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho de trabajo

2.2.1.1. Concepto

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

“Es la rama del derecho, que regula las relaciones entre empleador y trabajador o trabajadores de una empresa o institución con el fin de garantizar la equidad entre sus intereses, mediante la emisión de las diversas normas” (Vilca, 2017, p.12).

“Conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado” (Grisolia, 2016, p. 11).

2.2.1.2. Características del derecho de trabajo

Grisolia (2016), señala que el derecho del trabajo presenta los siguientes caracteres:

- 1) Es un derecho dinámico: se trata de un derecho en permanente formación y en constante evolución. Constantemente se discuten proyectos de reformas de distintos institutos de esta rama del derecho, tanto en el aspecto individual como colectivo.
- 2) Es un derecho de integración social: sus principios y normas principio protectorio, de irrenunciabilidad, normas de orden público, limitación de la autonomía de la voluntad obedecen al interés general y se vinculan con la realidad social.
- 3) Es profesional: se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.

4) Es tuitivo: protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil en la relación laboral; el derecho del trabajo parte del presupuesto de que no existe un pie de igualdad entre las partes, es decir que no hay paridad en el cambio.

5) Es un derecho especial: se aplican las normas de derecho del trabajo sobre las del derecho civil, que tienen carácter complementario o supletorio y pueden ser aplicadas en tanto no estén en pugna con el principio protectorio.

6) Es autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver motu proprio el objeto de la materia.

2.2.2. Contrato de Trabajo

2.2.2.1. Concepto

Sobre el contrato de trabajo el D.L. N° 728 en su artículo 4° establece:

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Por su parte el profesor Zavala Rivera (2011) señala:

Es un mecanismo destinado asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales que evita los intentos de evadirlos que se pueden dar en la vida laboral cotidiana como en los casos de fraude y para evitar que se sostenga que una relación no es de carácter laboral y que predomine la subsistencia del vínculo.

El contrato de trabajo verbal o escrito es aquel acuerdo de voluntades entre el empleador y trabajador destinado a la prestación de servicio físico o intelectual a cambio de una contraprestación económica (remuneración) y beneficios sociales que se deriven de esta (Vilca, 2017, p.33).

2.2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo

Arévalo (2016) señala que el contrato de trabajo presenta elementos generales esenciales y típicos.

1) Elementos generales:

Son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contratos cualquiera sea su naturaleza, su ausencia origina la invalidez de estos, por lo general, estos requisitos están previstos en el código civil.

2) Elementos esenciales:

Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, permitiendo diferenciarlo de contratos de distintas naturalezas, la doctrina admite mayoritariamente que estos elementos son la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: la prestación del servicio, la remuneración y la dependencia.

Ello se deduce del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según el cual señala:

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

2.2.2.2.1. Prestación personal

La persona contratada de modo voluntario para desarrollar sus capacidades físicas o intelectuales, debe ser quien las ejecute por sí mismas, salvo, que por la naturaleza de las actividades y siempre que el empleador la autorice sea ayudado por familiares directos, al amparo del artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Rendón Vásquez expresa:

El trabajador debe realizar alguna acción que puede consistir en un hacer o en un no hacer; hay un hacer cuando piensa, se mueve o plasma su actividad en algún resultado material; hay un no hacer cuando la labor por su naturaleza implica sólo la presencia del trabajador, por ejemplo, en la ocupación de una modelo, cuyos movimientos pueden hallarse reducidos al mínimo.

2.2.2.2. Remuneración

Es la contraprestación económica que recibe el trabajador por parte de su empleador acorde a sus servicios prestados y que en ningún caso debe ser inferior a la Remuneración Mínima Vital que actualmente está fijada en S/. 930.00 (Novecientos treinta con 00/100 Soles) mediante D.S. N° 004-2018-TR.

El artículo 6, 7 y 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establecen cuales son los conceptos remunerativos y cuales están exonerados.

2.2.2.3. Subordinación

Es el elemento principal y característico de la relación laboral, pues, el trabajador faculta al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar las acciones desempeñadas por este dentro del marco normativo y sin excesos. También, entiéndase por subordinación, al horario de trabajo que desempeñan en las empresas o entidades públicas los trabajadores, dicha horario de trabajo no debe ser más de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Mayor precisión de acciones de la subordinación se encuentra establecidas en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.2.3. Características

Aquino (2016) señala que las principales son:

a) Es Consensual. - Porque depende su existir de la convergencia de dos o más voluntades, o sea que se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes.

b) Es Bilateral o Sinalagmático. - Porque de él se derivan derechos y obligaciones entre las partes contratantes.

c) Es Conmutativo. - Porque las prestaciones que lo componen son susceptibles de ser previamente conocidas. Porque por abstracción hay exacta correspondencia entre el valor del servicio realizado por el trabajador, y el valor de la remuneración que el empleador paga por el trabajo ejecutado, lo que equivale a decir que las prestaciones son recíprocas.

d) Es Oneroso. - Porque crea obligaciones simultáneas y recíprocas, para el trabajador (la ejecución del servicio) y para el empleador (el pago de la remuneración pactada). El trabajo debe ser retribuido, conforme al artículo 23 de la Constitución. "... Nadie está obligado a prestar trabajo sin RETRIBUCIÓN, o sin su libre consentimiento".

e) De Tracto Sucesivo. - Porque se desarrolla sucesivamente en el tiempo. No se ejecuta en un acto instantáneo que se agota luego de ser producido, sino que se realiza en el transcurso del tiempo a través de prestaciones que se contraponen permanentemente, o sea se desarrolla sucesivamente en el tiempo. La doctrina lo recoge como el Principio de Continuidad.

f) Es Personal, Intuitu Personae. - Esto sobre todo en cuanto al trabajador, quien debe realizar él mismo su trabajo, pero no es lo mismo con respecto al empleador ya que puede ser remplazado por su representante o por otro empleador.

2.2.3. Beneficios Sociales

2.2.3.1. Concepto

Toyama (2011), precisa que nuestro ordenamiento prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, no se analizaran aquellos conceptos que se paguen al término del contrato de trabajo, que son

las siguientes: Gratificación por fiestas patrias, asignación familiar, bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquieren este derecho, seguro de vida, participación laboral, utilidades, compensación por tiempo de servicio.

Son los conceptos regulados por norma expresa, que ha de percibir el trabajador de modo complementario a su remuneración, con el propósito de garantizar el bienestar de su familia y el suyo.

Los principales beneficios sociales son:

a) Gratificaciones. - Son los conceptos remunerativos, otorgados al trabajador con motivo de fiestas patrias y navidad, el monto de estos es igual al que el trabajador percibe como remuneración y siempre y cuando haya laborado en los seis meses anteriores a la quincena de julio y diciembre, caso contrario percibirá la parte proporcional.

Su otorgamiento se encuentra regulado por la Ley N° 27735 y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

b) Compensación Por Tiempo de Servicios. - Es el concepto remunerativo otorgado al trabajador como prevención ante el cese de la relación laboral intempestivamente, que permita la subsistencia del trabajador y su familia; el deposito que debe realizar el empleador es semestralmente a más tardar en la quincena de mayo y noviembre de cada año.

La norma que regula este beneficio es el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento Decreto Supremo N° 004-97-TR.

c) Asignación Familiar. - Concepto remunerativo otorgado a los trabajadores que tengan hijos menores de edad o cuando se encuentren cursando estudios superiores máximo

hasta los 24 años de edad, el monto a pagar es el 10% de la Remuneración Mínima Legal (RML).

Regulado por la Ley 25129 y el Decreto Supremo N° 035-90-TR.53

d) Participación en las utilidades. - las utilidades de una empresa que genera rentas de tercera categoría, son las ganancias obtenidas durante el año fiscal, que deben ser repartidas en los porcentajes que establezca la Ley cuando cuenten con más de veinte trabajadores.

La norma que regula su otorgamiento es la Constitución en su artículo 29, el Decreto Legislativo N° 677, Decreto Legislativo N° 892 y el Decreto Supremo N° 009-98-TR.

e) Vacaciones. - Este derecho otorga al trabajador un descanso de 30 días pagados al trabajador cuando haya cumplido un record laboral de un año. El disfrute de este derecho será programado dentro de los doce meses siguientes.

La regulación de este derecho se encuentra en los artículos 10 al 23 del Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento Decreto Supremo N° 12-92-TR.

f) Seguro vida. - Es un beneficio social otorgado al trabajador a partir del cumplimiento de cuatro años o a facultad del trabajador desde los tres meses, con el propósito de cubrir contingencias de fallecimiento, invalidez total o parcial.

g) Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. - Beneficio social de cobertura adicional ante siniestros intempestivos; a diferencia del seguro de vida y ESSALUD este es otorgado a ciertos trabajadores que desempeñan sus labores en empresas con actividades de riesgo alto, las que se encuentran enumeradas en el anexo 05 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

Las normas que regulan este seguro son el Decreto Supremo N° 009-97-SA, Decreto Supremo N° 003-98-SA.

El reclamo de los beneficios sociales se sujeta a un plazo de prescripción, el cual es de cuatro años computados a partir del día siguiente que se extingue la relación laboral al amparo de la Ley N° 27321.

2.2.4. Bono por Función Fiscal

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en su punto 4.2., acordó:

El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales.

La Casación N° 1372-2015-Lima, se ha pronunciado en este sentido, indicando que el bono por función fiscal si tiene carácter remunerativo y pensionable. El carácter remunerativo de un monto y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por la labor y que sea de libre disposición del trabajador, por lo que se confirma el carácter remunerativo y computable del bono por función fiscal por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la remuneración vacacional.

2.2.5. Gratificaciones

2.2.5.1. Definición

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad público y privada de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad. Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 (2805-02) y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04-07-02), modificado por Decreto Supremo N° 017-2002-TR (05.12.02). De manera

complementaria también se aplican algunas disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, D.S. N° 001-97-TR (01.03.97). El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. La remuneración básica está integrada por las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sean de su libre disposición. Tratándose de los empleados, la gratificación será de un sueldo mensual y de treinta salarios en el caso de los obreros. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y de diciembre, según el caso. Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. En caso que el trabajador cuente con menos de seis (06) meses de servicios percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

La percepción de las gratificaciones previstas en la Ley, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación se encuentre percibiendo el trabajador en cumplimiento de las disposiciones legales, especiales convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

2.2.6. Compensación por tiempo de servicios

2.2.6.1. Concepto

Es aquel concepto remunerativo que se otorga al trabajador como un fondo de seguro en caso de desempleo intempestivo, que permita la subsistencia del trabajador y su familia; el depósito que debe realizar el empleador es semestralmente a más tardar en la quincena de mayo y noviembre de cada año. Equivale a una remuneración mensual por cada año laborado.

2.2.6.2. Remuneración Computable

Los conceptos que lo integran son:

1. La Remuneración Básica. a. Las cantidades regulares que perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación del servicio, cualquiera sea la denominación que se le dé y sea de su libre disposición (artículo N° 9 Ley), “se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos” (artículo N° 16 Ley). En el caso de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada periodo de seis, por ejemplo, las horas extras. b. La alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador (artículo 9 de la Ley), la que se valoriza de común acuerdo y su importe se consigna en el libro de planillas y boletas de pago; de no poderse poner de acuerdo sobre la valorización, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya (artículo 13, Ley). Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida (artículo N° 12 Ley). La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, con o sin rendición de cuentas, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios (artículo N° 5 reglamento). c. Las remuneraciones periódicas, consideradas aquellas que se reciben con periodicidad distinta a la mensual, como por ejemplo las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Estas se incorporan a las remuneraciones a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo.

2. Forma de Determinar la Remuneración Computable

Para el caso de trabajadores empleados y obreros se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciban, respectivamente, en los meses de abril y octubre de cada año. Comprende, como ha quedado dicho, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (artículo N° 10 Ley). “Las remuneraciones diarias se multiplican por treinta para efecto de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente” (artículo 11 Ley). En el caso de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, cuyo requisito para incorporarlas a la remuneración computable, es preciso se perciban por lo menos tres meses en cada periodo de seis, se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (artículo N°16 última parte de la Ley). Los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el periodo a liquidarse (artículo 6, reglamento).

2.2.6.3. Depósitos Semestrales de la Compensación por Tiempo de Servicios.

a) Designación del depositario. La designación del depositario es un derecho que le corresponde al trabajador, es él quien debe designarlo cuando ingrese a trabajar, debiendo comunicar su decisión a su empleador por escrito y bajo cargo en un plazo que no debe exceder del 30 de abril o 31 de octubre, de acuerdo con su fecha de ingreso, indicando el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y la moneda en que deberá efectuarse el depósito. Debe, además, elegir entre las instituciones bancarias, financieras, de ahorro y crédito, que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, y si no hubiera, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

b) Oportunidad del depósito. La obligación de los empleadores es depositar durante la primera quincena de mayo y de noviembre de cada año la compensación por tiempo de servicio equivalente a tantos dozavos de la remuneración compensable percibida al 30 de

abril y 31 de octubre de cada año, respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. Si el último día del depósito es un día inhábil, el depósito deberá efectuarse el primer día hábil siguiente (artículos 21 y 22 de la Ley). Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple con el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente periodo (artículo 9 del reglamento). La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese (artículo 3 de la Ley). En caso de que el empleador incumpla con efectuar el depósito de la compensación por tiempo de servicio, en la oportunidad señalada por la Ley, queda automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y, en su caso, al pago de la diferencia de cambio si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir (artículo 56 de la Ley). Si efectuó pagos diminutos, está obligado a pagar los reintegros correspondientes, quedando obligado a pagar los respectivos intereses o la diferencia de cambio si los depósitos deben realizarse en moneda extranjera (ver última parte del artículo 2 de la Ley, respecto al efecto cancelatorio de la compensación por tiempo de servicios).

2.2.7. El debido proceso

2.2.7.1. Concepto

El debido proceso es sustantivo material como concepto jurídico es indeterminado es una institución que no forma parte de la ciencia procesal euro continental, del derecho romano germánico.

El debido proceso es aquel derecho fundamental de carácter instrumental, que constituye la mayor expresión del derecho procesal, y es contenedora de numerosas garantías personales. Aquel derecho que hace posible que el proceso situé a las partes en perfecta situación de igualdad, intentando en todo momento la convivencia pacífica, a través de un reconocimiento mutuo de sus derechos de todos aquellos que buscan protección (Ramírez et al.,2018, p.16).

2.2.7.2. Elementos

a. El derecho de acceso al Tribunal. Lo primero que se va a englobar aquí son otros derechos que se puedan relacionar, son elementos del principio; así, el derecho de acceso al tribunal o a un juicio implica que ese juez o tribunal sea independiente o el juez natural ordinario; este derecho se aplica a todo tipo de proceso, dado que, por el principio de la igualdad de todos los individuos ante la ley el derecho se vulneraría si se priva o se limita el acceso de cualquier justiciable ante el juez.

b. El derecho a la tutela efectiva de sus derechos. El acceso al tribunal debe orientarse a la protección efectiva de los derechos que implica y pone en juego el proceso con relación a los justiciables. Así, para que la decisión que resulte sea justa y razonable debe ser fundada y congruente, en este sentido, debe haber una relación concordante entre los argumentos de derecho o norma aplicable y los hechos englobados en esa norma, los cuales ella se va a aplicar de modo que el fallo sobre la cuestión planteada, cuya solución es sometida al juez.

c. El elemento de igualdad. Es considerado como consustancial al proceso y uno de los elementos dogmáticos del mismo, sin el cual no se aplica ni tiene sentido el derecho de defensa, el derecho a la igualdad constituye un principio o elemento del Debido Proceso puesto que implica la oportunidad de que todas las partes al concurrir al tribunal gocen de los mismos medios de ataque y de defensa.

d. El derecho de defensa. Es de gran importancia capital dentro del contenido del debido proceso, el derecho de defensa consiste en la facultad de todo justiciable a disponer de todos los medios, garantías e instrumentos que el ordenamiento pone a su alcance para la defensa real y efectiva de sus derechos e intereses jurídicos.

e. Derecho a conocer la acusación. Los aspectos del proceso donde se manifiesta la noción restrictiva del debido proceso, algunos autores llegan a señalar que el mismo es específico del proceso penal pero, siendo un instrumento para la realización del derecho fundamental de la defensa, el mencionado derecho es inherente a toda clase o tipo de proceso.

2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional

Lo primero que se plantea en la positivización del derecho humano al debido proceso tiene que ver con su denominación. En el artículo 139.3 de la Constitución se ha establecido como un derecho relacionado con el ejercicio de la función jurisdiccional, “la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”. Corresponde desentrañar el significado nominal del derecho.

Y también encontramos el debido proceso donde se manifiesta los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso.

2.2.7.4. El debido proceso en el marco legal

El debido proceso es el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal, para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona acusada de cometer un delito.

2.2.8. Proceso Laboral

El derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que sirve como instrumento en la solución de conflictos en el ámbito social del trabajo, cuyo objeto es el estudio del comportamiento, naturaleza y fines del proceso laboral. (Romero, 2012, p. 31).

El Derecho procesal del trabajo es parte de la ciencia del Derecho encargada de estudiar dentro de un proceso las actuaciones e instituciones que forman parte con la finalidad de solucionar un conflicto jurídico de naturaleza laboral. (Vilca, 2017, p.18).

2.2.8.2. Principios procesales aplicables

2.2.8.2.1. Principio de Tutela Jurisdiccional Efectiva

“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso” (Artículo I Título Preliminar del C.P.C).

EL art. I Título Preliminar del NLPT señala:

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.8.2.2. Principio de Veracidad

(El artículo III del título preliminar de la NLPT), el mismo que prescribe: “(...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”, la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del

Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final. Por eso se puede afirmar que el proceso laboral actual es de naturaleza finalista, donde el fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados oportunamente por las partes.

2.2.8.2.3. Principio de Oralidad

Por este principio de oralidad se debe entender al predominio de lo hablado de las partes procesales sobre lo escrito.

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo este principio es la carta de presentación, aunque en el proceso laboral actual todavía no ha llegado a ser oral al 100%, esto debido a que parte de las formalidades se mantiene la escrituralidad en la interposición de la demanda, contestación, excepciones y los recursos impugnatorios. Sin embargo, la oralidad en su apogeo se nota en las audiencias donde los abogados deben desarrollar sus técnicas de litigación oral para defender los escritos antes señalados. Mínimamente se deben preocupar por construir una sólida teoría del caso (Vilca, 2017, pg.24).

Relacionado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se hallan presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta.

2.2.8.2.4. Principio de Inmediación

Consiste en que durante el desarrollo de las audiencias de conciliación y de juzgamiento se realizan el mayor número de actos procesales es ahí donde el juez al tener contacto directo con las partes procesales, le van a permitir tener mayor convicción y certeza sobre los hechos materia de litigio laboral que debe resolver.

2.2.8.2.5. Principio de Concentración

Este principio favorece a que las actuaciones procesales se desarrollen en una menor cantidad de tiempo, y es de aplicación en el actual proceso laboral y su notoriedad está en el desarrollo de la audiencia única, la audiencia de conciliación y la de juzgamiento.

En el presente proceso en estudio se cumple con este principio al hacer uso de la audiencia única de juzgamiento para las actuaciones en orden sucesivo en una sola audiencia: confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos, sentencia.

2.2.8.2.6. Principio de Celeridad

Respecto a este principio, “En nuestro trabajo de tesis señalamos: Personalmente, sostengo que la definición del principio de celeridad es el principio que busca desarrollar y resolver una controversia jurídica de carácter laboral en el menor tiempo que transcurra entre cada acto procesal” (Vilca, 2015, p.41).

2.2.8.2.7. Principio de Economía Procesal

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y energía; es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales como la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente. (Vinatea y Toyama, 2012, p. 37).

2.2.8.2.8. Principio de Pluralidad de Instancias

El derecho que tienen las partes en un proceso de la pluralidad de instancias. “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta” (Artículo X Título Preliminar del C.P.C).

Este principio de doble instancia permite tanto a los demandados y/o demandantes poder apelar a la decisión de los jueces de primera instancia sobre sus decisiones que pueden estar equivocadas respecto a la aplicación de las normas jurídicas, valoración de los medios probatorios o sobre el análisis de los fundamentos facticos, a fin de un órgano superior en segunda instancia revise el fallo anterior y pueda emitir una nueva sentencia.

2.2.8.2.9. Principio de Igualdad

El Artículo III Título Preliminar del NLPT señala:

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

2.2.8.2.10. Principio de Publicidad

Refiere aquellos derechos que tienen las partes incluso terceras personas de presenciar todas las diligencias de prueba, examinar las resoluciones emitidas, excepto las que tienen reserva de ley.

2.2.8.2.11. Principio de Congruencia

El juez debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes en autos, las decisiones de los órganos jurisdiccionales se tienen que ajustar a las pretensiones ejercidas por las partes.

2.2.8.3. Finalidad del proceso laboral

Arévalo (2016), precisa que mucho se ha escrito de la finalidad del derecho del trabajo, quien cita a Briceño Ruiz, quien considera que la finalidad es la protección del derecho del trabajador, comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador, cuyo objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

2.2.9. La pretensión

2.2.9.1. Concepto

Hinostroza (2010), quien cita a Monroy, refiere que cuando la pretensión material no es satisfecha y el titular de esta carece de alternativas extrajudiciales para exigir o lograr demostrar sobre tal hecho, entonces solo queda el camino de la jurisdicción. Esto significa que el titular de una pretensión material, utilizando su derecho de acción puede convertirla sin necesidad de hacerla desaparecer en pretensión procesal, la que no es otra cosa que la manifestación de voluntad por la que un sujeto de derecho exige algo a otro a través del estado, concretamente utilizando sus órganos especializados en la solución de conflictos llamados también jurisdiccionales.

2.2.9.2. Elementos

Hinostroza (2010) señala: Así mismo la pretensión procesal tiene un elemento central, este es el pedido concreto, es decir, aquello en el campo de la realidad es lo que el pretensor quiere que sea mediante la actuación del pretendido, por medio de una declaración del órgano jurisdiccional.

2.2.9.3. Clases

Hinostroza (2010), quien cita a Camacho, define las clases de la siguiente manera:

a) Extraprocesal. - Llamada también material, es la que tiene el título de un derecho para exigir la satisfacción o cumplimiento de este, los sujetos de ella coinciden con los titulares de la relación jurídica material.

b) La procesal o propiamente dicha. - Es la que se hace valer en el proceso y la procesal por su parte puede ser contenciosa y extra contenciosa (no contenciosa).

c) La contenciosa. - Es la que se da en los procesos donde existen una litis o controversia, a lo menos en apariencia, intereses encontrados entre las dos partes y la contenciosa tiene la misma división que se hizo para el proceso en cuanto a su fin, o sea, de conocimiento ejecutivas, cautelares y de liquidación. Igualmente, las de conocimiento con su modalidad de dispositivas y declarativas, siendo esto también, puras constitutivas y de condena.

d) La extra contenciosa. - Es la que se da en los procesos de jurisdicción voluntaria. Impropiamente se le denomina pretensión puesto que en tales asuntos no exista controversia, a lo menos en apariencia, en virtud de la carencia de partes, porque solo concurren al proceso interesados que reclaman derecho para sí mismo y con respecto o a cargo de otro. Tomando como punto de referencia, la rama del derecho procesal, puede decirse existe pretensión civil, penal, laboral, contenciosa administrativa, etc. Conforme al bien sobre por lo cual recarga la relación material contenida en ella, puede ser mueble o inmueble. Mirando la naturaleza del mismo derecho material, es personal o real.

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

En el proceso en estudio, el demandante plantea como pretensión el reintegro de pago de beneficios sociales por incidencia del bono de función fiscal.

2.2.10. El proceso ordinario laboral

2.2.10.1. Concepto

Arévalo (2016), quien cita a Obando define los procesos laborales en los términos siguientes:

Son aquellas que se desarrollan por etapas periódicos sucesivos que se van cerrando durante el ejercicio de los derechos procesales hasta su culminación en una sentencia que decide la reclamación laboral. Los conflictos jurídicos que se tienen en los procesos ordinarios la forma apropiada y los tramites son más amplios para su solución, siempre que no se halle señalado un procedimiento especial para el ejercicio de las acciones laborales, el juez que recibe la demanda está obligado a ejercer el control de la misma, a través de la calificación que debe hacer personalmente , pues en este acto se verifica si la demanda presentada cumple los requisitos de forma y fondo exigidos por la ley, si la demanda no cumple con la exigencia en mención , puede suceder que el juzgado le conceda un término para subsanar las omisiones que hubiese, o en caso contrario que rechace la demanda si la misma es manifestante improponible por carecer de un presupuesto procesal.

2.2.10.2. 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 emite el auto 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°).

2.2.10.3. Audiencias y etapas del proceso ordinario laboral.

Todo proceso laboral ha de iniciar con la interposición de una demanda, para lo cual la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo que respecta a las pretensiones que serán sometidas a un proceso ordinario, ha señalado en su artículo 2, inciso 1, las siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos.

- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2.10.3.1. Audiencia de conciliación

A diferencia de los procesos civiles, que en muchas de sus pretensiones se exige como requisito de procedencia que acudan previamente a un centro de conciliación, en los procesos laborales esto no ocurre debido a la naturaleza protectora de los trabajadores y a que las remuneraciones y beneficios sociales son conceptualizados de naturaleza alimentaria. Ahora debemos remitirnos al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para entender cómo se realiza la audiencia de conciliación:

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada;

asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

2.2.10.3.2. Audiencia de juzgamiento

Es considerada la audiencia de mayor relevancia en un proceso laboral, debido a que en ella se deberán desarrollar y plasmar las estrategias de defensa de las partes procesales oralmente. Esta audiencia demanda una mayor preparación de los abogados, pues ellos deben llegar a esta etapa con pleno conocimiento de los pormenores del caso para que puedan desarrollar sus estrategias de defensa y enervar la de su contraparte. Se trata de una defensa activa, en donde el abogado debe ser capaz de transmitir sin nada de

complejidad al juez los hechos que dieron origen al conflicto jurídico que merecen tutela jurisdiccional y que reivindicarán la paz social y la justicia.

Esta audiencia, como la de conciliación, inicia con la acreditación de las partes y sus abogados. Se señalan los siguientes datos:

De las partes procesales:

- a) Nombre y apellidos (o razón social), en caso de entidades
- b) Documento Nacional de Identidad o Registro Único de Contribuyentes
- c) Dirección domiciliaria

De los abogados:

- a) Nombres y apellidos
- b) Numero de colegiatura
- c) Domicilio procesal
- d) Casilla electrónica

La audiencia, conforme a lo estipulado en el artículo 44 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia que se desarrollan del siguiente modo:

- a) La confrontación de posiciones: Debe ser entendida como los alegatos iniciales. Debe estar estructurada en la narración de los hechos, la relación de los medios probatorios y la pretensión; es decir, se trata de una explicación breve y concisa de lo plasmado en la demanda y en la contestación de la misma.
- b) Actuación probatoria: Culminada la etapa de confrontación de posiciones, el juez inmediatamente establece cuáles son los puntos controvertidos. Es a partir de ello que,

revisando la demanda y contestación de demanda que fueron oralizadas, procede a enumerar los medios probatorios que son admitidos. Finalizada la etapa antes señalada, las partes pueden proponer las cuestiones probatorias que crean convenientes para lo cual deben oralizar sus fundamentos y acompañar los medios probatorios de actuación inmediata con sustento. Luego, el juez inmediatamente emite la resolución correspondiente.

En el caso de que se haya ofrecido declaración de parte y/o de testigos, se prosigue con la actuación de estos. Cada parte procede a realizar sus interrogatorios y conainterrogatorios. El juez puede realizar las preguntas que crea convenientes.

c) Alegatos: Estos son conocidos como los alegatos finales. Las partes establecen el resumen de las actuaciones realizadas previamente, señalando qué hechos han sido relevantes, cuáles han quedado acreditados y cuál es la norma que el juez debe aplicar para emitir la sentencia respectiva que admita sus pretensiones procesales.

Es preciso recordar que, si las partes inasisten a la audiencia de juzgamiento y/o conciliación y no solicitan reprogramación dentro de los treinta días naturales siguientes, el juez declarará la conclusión del proceso.

Fecha de emisión de sentencia

Finalizada la exposición de los alegatos finales de las partes, el juez, según la norma, puede emitir la sentencia inmediatamente o en el lapso de sesenta minutos, señalando brevemente sus fundamentos. Luego prosigue, señala fecha y hora para la notificación de la sentencia que no puede ser mayor a cinco días hábiles. En el caso de que los procesos tramitados sean complejos, la ley establece que excepcionalmente el juez puede diferir su fallo dentro de los cinco días hábiles siguientes.

2.2.11. Los puntos controvertidos

2.2.11.1. Concepto

Salas (2013) señala:

Que los puntos controvertidos durante la etapa postulatoria, los cuales a juicio del autor permitirán definir los lineamientos del proceso y concentración de 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.

2.2.11.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos

Salas (2013), cita a Espinoza, 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.

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

Determinar si le corresponde al demandante el reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal en el periodo comprendido entre el 11 de enero del 2012 hasta el 30 de noviembre del 2018.

2.2.12. La prueba

2.2.12.1. Concepto

La prueba puede ser cualquier medio que sea capaz de generar un conocimiento cierto o probable de un hecho, dando convicción y certeza de cómo se dio un determinado suceso.

Los medios probatorios son todos aquellos instrumentos que tienen por finalidad pretender mostrar o hacer evidente la verdad o falsedad de un determinado hecho (Águila y Valdivia, 2017, p. 101).

Los medios probatorios son los instrumentos típicos o atípicos, señalados por ley, que van a permitir a las partes del proceso laboral sustentar sus argumentos y crear convicción en el juez sobre su teoría del caso para que falle en favor de sus intereses pretendidos (Vilca, 2015, p.42).

Para el jurista Zavala (2011):

Es el conjunto de instrumentos procesales que las partes aportan, aunque excepcionalmente el juez también puede hacerlo con la finalidad de efectuar la comprobación de los hechos y afirmaciones que han realizado, en la medida que se trate de medios que la ley permite.

El profesor Arévalo citado por el propio Zavala (2011) sostiene:

Nosotros consideramos que prueba es la demostración por los medios que la ley permite de la veracidad de los hechos discutidos en proceso. En cuanto a los medios probatorios nos atrevemos a definirlos como todas aquellas herramientas procesales aportadas por las partes y excepcionalmente solicitadas por el juez que la ley señala como idóneas para demostrar la veracidad de las afirmaciones efectuadas respecto a los hechos controvertidos.

2.2.12.2. Principios aplicables

a) Principio de libertad de prueba. Para alcanzar la verdad concreta no se requiere la utilización de un medio de prueba determinado. Todos los medios de prueba son admisibles ósea medios de prueba típicos y atípicos (Calderón, 2017, p. 111).

b) principio de pertinencia. En virtud del cual debe existir relación entre el hecho o circunstancia que se quiere acreditar con el medio de prueba que se pretende utilizar (Calderón, 2017, p. 111).

c) principio de conducencia y utilidad. Se refiere a la relevancia que tienen los hechos probados, si estos van a ser útiles para resolver en caso materia de investigación (Calderón, 2017, p. 112).

d) principio de legitimidad. Están prohibidos aquellos medios de prueba que van en contra la dignidad de las personas o aquellos que se hayan obtenido por medios ilícitos, esta prohibición lo realiza de manera expresa el código procesal penal (Calderón, 2017, p. 112).

e) principio de aportación. Los medios de pruebas no solo se señalan a través de los escritos que presentan las partes, sino a través de la proposición y ejecución formulando preguntas a testigos y peritos (Calderón, 2017, p. 112).

2.2.12.3. Sistemas de valoración

2.2.12.3.1. La valoración de la prueba

Los principales sistemas de valoración son los siguientes: el sistema de valoración de la prueba legal, de la íntima convicción y el de la libre convicción o sana crítica racional.

a) Sistema de prueba legal o tasada

“Este sistema, hace referencia al proceso inquisitivo y aparece como límite al poder absoluto que ostentaba el Juez en el proceso, en el cual la arbitrariedad era frecuente, ya que el Juez era libre para ordenar pruebas y disponer o no la realización de cualquier acto procesal” (Flores, 2016, p.446).

b) Sistema de íntima convicción

“Con este sistema, es el Juez quien hace la apreciación en forma personal de las pruebas aportadas y toma convencimiento, de acuerdo a su íntimo parecer, siendo libre de hacerlo

con su íntimo parecer, valorando las pruebas según su saber de persona fiel y de buena ley” (Flores, 2016, p.447).

c) Sistema de libre convicción o sana crítica racional

“En este sistema, la ley, al igual que en el sistema de la íntima convicción, le da al juez libertad para alcanzar un convencimiento, pero se va a diferenciar en cuanto que le impone, que la decisión a que llegue sea alcanzada en base a un razonamiento sustentado en pruebas” (Flores, 2016, p.448).

Una característica de este sistema también lo es, la obligación para el Juez de motivar sus resoluciones, es decir, la de exponer las razones de su convencimiento, explicando la relación racional entre su decisión y las pruebas que la sustentan, describiendo como sustenta la prueba y su valoración, su decisión (Flores, 2016, p.449).

2.2.12.4. Medios probatorios actuados en el proceso

Estos se encuentran regulados en la nueva Ley Procesal del Trabajo:

a) Declaración de parte: Este medio probatorio se encuentra regulado en el artículo 25 de la NLPT y consiste en la manifestación que realiza el demandante o demandado, que puede ser el trabajador y empleador, en caso de que este último, al ser una persona jurídica, necesitara que acuda su representante y que esté bien informado de los hechos materia de debate procesal.

b) Declaración de testigos: Está regulada en el artículo 26 de la NLPT, y debemos entender que se trata de las personas que, sin ser parte del conflicto jurídico, han presenciado los hechos materia de litis. Para que sirvan sus versiones se ha establecido como regla que deben estar presentes el día de la audiencia de juzgamiento, pero no deben presenciar el desarrollo de la misma.

c) Exhibición de planillas: Este medio probatorio se encuentra en el artículo 27 de la NLPT, y es el documento que acredita la relación laboral y el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores. Los empleadores están en la obligación de conservar estos documentos conjuntamente con las boletas de pago por el periodo de cinco años después de emitidos conforme al Decreto Supremo N.º 001-98-TR.

d) Pericia: Está tipificada en el artículo 28 de la NLPT, y debe ser entendida como el examen de un documento o hecho practicado por un especialista. En los procesos laborales actuales no es muy usual su práctica como medio probatorio ofrecido por las partes, pero sí es ordenada por el juez a los peritos contables adscritos a su despacho para que liquiden correctamente las pretensiones económicas de las partes y se pueda incluir en la sentencia o sentencia de vista.

2.2.13. Resoluciones

2.2.13.1. Concepto

Son documentos de carácter administrativos o judiciales que ponen fin a un conflicto en un determinado proceso. Para que los argumentos sean razonables se requiere que tengan una base debidamente fundamentada para justificar la decisión tomada. Lo primero que se establece son los hechos materia de controversia.

“Son los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a este” (Águila y Valdivia, 2017, p. 81).

León (2010) indica:

La decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumentos que sirven de base para justificar la decisión tomada; Ello implica, primero, establecer los hechos materia de controversia para desarrollar luego la base normativa del raciocinio que permita calificar tales hechos de acuerdo a las normas pertinentes. (pág. 15).

2.2.13.2. Clases

Pérez (2013), define las clases de resoluciones de la siguiente manera:

- a) **Decretos:** Se aplica más al de carácter político, resolución, decisión o determinación del jefe de estado, de su gobierno o de un tribunal o juez sobre cualquier materia o negocio.
- b) **Los autos:** Esta resolución se dicta cuando se deciden recursos contra providencias o decretos del secretario judicial, no del juez.
- c) **Las sentencias:** La resolución judicial se dicta para poner fin al proceso, en primera o segunda instancia una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley, así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes.

1.- Las resoluciones judiciales de los SJ

a) Las diligencias

“Que se dictarán cuando una resolución judicial tenga como objetivo dar el curso que la ley establezca los autos.”

b) Los Decretos

“Se dictan cuando se admite a trámite la demanda cuando se ponga fin a algunos de los procedimientos”

Según Cajas (2011) señala:

Son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso; tienen por objeto el impulso del proceso, se caracterizan por la simplicidad de su contenido y carecen de fundamentación, no contienen la parte considerativa o resolutive.

c) Los autos

Según Cajas (2011) señala que:

Sirven para adoptar decisiones, su objeto es resolver la admisibilidad o inadmisibilidad, procedencia o improcedencia de la demanda, reconvención,

entre otros, cuenta con una parte considerativa y resolutive por lo mismo que se debe estar debidamente motivado.

d) Las sentencias

Según Cajas (2011) señala que:

A diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas cuando se declara improcedente, pone fin al proceso.

2.2.13.3. Estructura de las resoluciones

En la estructura de las resoluciones se pretende analizar un problema para poder llegar a la conclusión. En las decisiones judiciales cuentan con una estructura que es tripartita en este caso tenemos: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Se tiene primeramente a los vistos, que son la parte expositiva en la que se plantea el estado de proceso. En el considerando, se analiza el problema y en la resolutive se resuelve una decisión.

León (2010) indica que:

Se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive; tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte.

León (2008) señala que la estructura de las resoluciones son las siguientes:

- Expositiva: Corresponde al plan a solucionar y acoger a diversos nombres el plan del problema y asunto al solucionar y el problema en discusión.
- Considerativa: Es el estudio del problema de debate y puede recoger nombres tales como el estudio y la cortesía sobre formar y sobre derechos adoptables y el argumento entre otros.
- Resolutive: La forma de redacción tradicional de las resoluciones judiciales en el Perú tiene varias debilidades: uso de lenguaje arcaico, desorden al momento de plantear la cuestión central, un lenguaje poco amigable para el lector.

2.2.13.4. Criterios para la elaboración de 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.

- **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.

Según León (2010) menciona que:

El orden en el planteamiento de los problemas jurídicos es esencial para la correcta argumentación y comunicación de una decisión legal. El análisis del mismo y el arribo a una conclusión o decisión adecuada. Lamentablemente en nuestros medios muy pocas resoluciones judiciales, administrativas y de control interno proponen claramente esta estructura.

- **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.

- **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 privadas. 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 factico, 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.

Según León (2010) menciona que:

Las decisiones deben estar basadas, de acuerdo a los cánones constitucionales y de la teoría estándar de la argumentación jurídica, en buenas razones que las fundamenten jurídicamente. Es ya extendido al criterio establecido por el Tribunal Constitucional mediante el cual la garantía de la motivación de las decisiones.

- **Suficiencia:** Las razones quedan ser suficientes 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.

- **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.

- **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. 5º 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.

2.2.13.5. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.13.5.1. Concepto

Crisantos (2017) señala que:

La claridad en las sentencias no está dada como una propiedad exclusivamente vinculada a su redacción pues intervienen los factores de insumo legislativo y los conocimientos previos de los lectores. En el fondo, hay un problema de cultura

jurídica y de orden estructural para el Estado cuya obligación es establecer políticas en la materia que fortalezcan el conocimiento de las leyes.

Gonzales (2017), señala que:

La claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia, que se explican a las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en las que las resoluciones judiciales tienen una importancia esencial.

Según Delgado (2016), señala que:

La claridad es importante si queremos que el texto se entienda perfectamente. Por tanto, es conveniente huir de un lenguaje oscuro y ampuloso que oculte las ideas principales del autor, en beneficio de una redacción clara y directa, preferiblemente en voz activa, y siguiendo un orden lógico. Y, por último, debemos optar por la brevedad en la expresión de la información, diciendo únicamente lo que necesita ser dicho, evitando la palabrería y la redundancia.

Para León (2010), “la 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 y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín”

2.2.13.5.2. El derecho a comprender

Según Hernán (2017) señala que:

El derecho a comprender no es una meta ética, ni una posibilidad, es un derecho. Concretamente un derecho que tienen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas y, a su vez, una de las formas de realizar el debido proceso.

Kees (2017) indica:

Que los abogados hablamos para que no se nos entienda y esa acusación encierra algo de verdad, es cierto que el uso específico de determinado lenguaje suele responder a tecnicismos propios de la profesión que en ocasiones son imposibles de obviar, tiene que ver con el uso de un lenguaje preciso y normativizado.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Calificación jurídica: “En general, se trata de la ubicación de una situación de

hecho en una norma o concepto jurídico”

“Operación de la inteligencia consistente en referir un acto, un hecho o una situación jurídica, a un grupo ya existente (concepto jurídico, categoría, institución)” (Enciclopedia jurídica, 2020).

2.3.2. Caracterización: “Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás” (Real Academia Española, 2014)

2.3.3. Congruencia: “Expresión que denota la coherencia de un testimonio, informe o escrito, en correspondencia con hechos o situaciones evidentes contrapuestos a incongruencia” (Chanamé, 2016).

2.3.4. Distrito Judicial: “Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción” (poder judicial, 2015).

2.3.5. Doctrina: “Conjunto de tesis, opiniones de tratadistas juristas y estudiosos del derecho que tratan de dar explicación, sentido las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales” (Chanamé, 2016).

2.3.6. Ejecutoria: “Sentencia firme la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos” (Chanamé, 2016).

2.3.7. Evidenciar: “Hacer patente y manifiesta la certeza de algo, probar y mostrar que no solo es cierto, si no claro” (real academia de la lengua española, 2014).

2.3.8. Hechos: “Los hechos comprenden todos los actos de las partes, anteriores al litigio, que pueden tener importancia en la causa. | **PROBADOS.** Aquellos que en la sentencia se consideran de una manera expresa como habiendo ocurrido. El veredicto del jurado. en realidad, no es más que una declaración de hechos probados, sobre los cuales el tribunal de derecho habrá de aplicar las disposiciones legales pertinentes” (Enciclopedia

jurídica, 2020).

2.3.9. Idóneo: “Capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo o función. En el lenguaje judicial se dice que un perito es idóneo cuando está capacitado para emitir su opinión sobre materias o problemas especiales” (Ossorio, s.f.).

2.3.10. Juzgado: Dice del tribunal donde despacha el juez, genéricamente se habla de juzgado penal, etc. oficina que labora el juez (Chanamé, 2016).

2.3.11. Pertinencia: “Es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera”.

“Adecuación de los medios al objeto del litigio. Se entiende esencialmente de la pertinencia de la alegación de los hechos, que tiene que recaer directamente sobre el caso concreto, y de la pertinencia de la prueba que tiene que llevar a una demostración apropiada” (enciclopedia jurídica, 2020).

2.3.12. Sala superior: Las Salas Superiores de Justicia o Cortes Superiores de Justicia son, en el Perú, el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso. Las Salas se encuentran en cada Distrito Judicial que, usualmente se corresponden territorialmente con cada Región del Perú.

III. Hipótesis

En el Proceso Judicial sobre sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01. tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Provincia de Huaraz: evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; condiciones que garantizan el debido proceso; congruencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteada y los puntos controvertidos; y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

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

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

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

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

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno;

basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Todos los expedientes concluidos en segunda instancia.

4.3.2. Muestra

Según nuestro tipo de investigación la muestra de tipo aleatorio simple, está conformada por el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01. tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Provincia de Huaraz, 2018, donde se recopiló los datos para nuestra investigación., puesto que la selección del expediente fue por decisión del investigador.

4.4. Unidad de análisis

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el

muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01. Primer Juzgado de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú, comprende un proceso Laboral sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal, 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.

4.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal.

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad

de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

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

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio de investigación se van a emplear la observación que consiste en: “observar hechos de la realidad para su estudio y mejor entender, y el análisis de la información que viene a ser el estudio de ciertos hechos de la sociedad por medio de la observación basados en una documentación que lo respalde”; la aplicación conjunta de estas dos nos permitirá lograr la veracidad en su máxima expresión (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

Estos métodos se irán utilizando durante toda la etapa de investigación desde la identificación de nuestra realidad problemática, planteamiento de la problemática, reconocimiento del proceso a analizar, interpretación de dicho proceso y su respectivo análisis si se dio cumplimiento con el debido proceso.

4.7. Procedimiento de análisis de datos

El siguiente estudio tiene tres etapas, las cuales detallamos:

4.7.1. Primera etapa: Observación - Análisis Abierta y Exploratoria

Es aquella etapa donde como investigadores vamos entrar introducirnos a la indagación de nuestro caso, por medio de la recolección de datos y del estudio en forma progresiva, con la meta se va ir logrando los objetivos trazados al iniciar dicho estudio, y cada etapa que se vaya haciendo efectiva será una meta ganada.

4.7.2. Segunda etapa: Recolección de datos Sistematizada

Se van a aplicar la observación y análisis de la literatura de manera más organizada y con mayor profundidad, con la finalidad de encontrar mayores evidencias que nos permita identificar la problemática estudiada y posibles soluciones los cuales no deben apartarse de nuestros objetivos.

4.7.3. Tercera etapa: Análisis Sistemático

Esta etapa se caracteriza por utilizar el análisis del contenido de la información de una manera muy profundo con rigor científico, pero siempre sin apartarnos de los objetivos trazados al inicio de la investigación.

4.8. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del Proceso Judicial sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01. Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2018.

| G/E | PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS |
|--------------------|---|---|---|
| General | ¿Cuáles son las características del proceso reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal, expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01. Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018?. | Determinar las características del proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2018. | En el Proceso Judicial sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01. tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Provincia de Huaraz: evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; condiciones que garantizan el debido proceso; congruencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteada y los puntos controvertidos; y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada. |
| Específicos | ¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio? | 1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio | Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio. |
| | ¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad? | 2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad | Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad |
| | ¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio? | 3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio | Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio |
| | ¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio? | 4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio | Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio |
| | ¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio | 5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio. | La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio |

4.9. 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

5.1.1.1. Etapa Postulatoria

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

- Interposición de la demanda (art. 16° NLPT, art. 424° y 425° C.P.C.). 5 días hábiles para;
- Admisibilidad de la demanda (art. 17° NLPT).

En el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01 en estudio se presentó la demanda el 07 de diciembre del 2018, siendo admitida a trámite la demanda por el órgano jurisdiccional en la vía ordinaria laboral, el 11 de diciembre del 2018 con Resolución Nro. 01 (Auto), *existe cumplimiento del plazo de ley*.

5.1.1.2. Etapa Conciliatoria

- a. La admisión de la demanda art. 42° NLPT (el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos).
- b. Citación a audiencia de Conciliación (entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles).

En el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01 en estudio con Resolución Nro. 01 (Auto) en el considerando tres, se programó el desarrollo de la Audiencia de conciliación para el 21 de enero del 2019 a horas 9:30 de la mañana (hora exacta). Las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. En dicha

audiencia se presentó la contestación de la demanda por el procurador público a cargo de la defensa jurídica del Ministerio Público, *está dentro del plazo de ley*.

5.1.1.3. Etapa de Juzgamiento

Audiencia de Juzgamiento (Oral)

Se realiza en acto único y concentra las etapas:

- a. Confrontación de posiciones.
- b. Actuación probatoria.
- c. Alegatos.
- d. Fallo o sentido de la sentencia.

En el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01 en estudio teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que “(...) la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, mediante Acta de Registro de Audiencia de Conciliación se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

En este acto la Sra. Juez, se reservó el fallo para darlo conjuntamente con la sentencia (Resolución nro. 4); y cita a las partes a que concurran al local del juzgado, para la notificación de la sentencia el día 28 de enero del año 2019 a horas 4:00 pm. Quedando las partes notificadas en el presente acto. *Está dentro del plazo de ley*.

5.1.1.4. Etapa Resolutoria

Es la etapa en la que el juzgador, en un acto lógico-volitivo, emite un fallo o juicio que va a resolver el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica.

En el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, mediante Resolución N° 4 (sentencia de primera instancia) de fecha 28 de enero del 2019, el Juez declara fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, sobre reintegro de la CTS y las gratificaciones legales por incidencia del bono de función fiscal. Sin costas ni costos, *está dentro del plazo de ley cinco (5) días hábiles desde culminado la etapa de Juzgamiento.*

Infundada la demanda en el extremo de reintegro de la remuneración vacacional por incidencia del bono por función fiscal.

DECISIÓN: Se ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendiente a S/ 17831.20 (DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON 20/100 SOLES); de los cuales la suma de s/ 6533.43 (SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES CON 43/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuenta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 11297.78 (ONCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE CON 78/100) por concepto de reintegro de gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

5.1.1.5. Etapa Impugnatoria

En esta etapa una instancia jurisdiccional revisará el fallo emitido en primera instancia y se pronunciará nuevamente sobre la Litis.

Mediante escrito N° 02 de fecha uno de febrero del dos mil diecinueve, la abogada delegada de la Procuraduría Pública del Ministerio Público, interpone recurso de apelación contra la Resolución N° 4 (sentencia de primera instancia) de fecha 28 de enero del 2019; sentencia que declara fundada en parte la demanda, sobre reintegro de

Compensación por Tiempo de Servicios y Gratificaciones por incidencia del bono por función fiscal. Sin costas ni costos.

El artículo 32° de la NLPT prescribe: “El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”.

El 01 de febrero del 2019, conforme se puede computar el plazo del acta de notificación y entrega de sentencia de fecha 28 de enero del 2019, que obra a fojas ochenta y ocho.

Dicho recurso se interpuso dentro de los plazos de ley.

La sentencia de vista se dio dentro de los (20 – 30 días hábiles) desde la notificación de la Resolución N° 06 (Auto que señala la fecha de vista de la causa) de fecha 14 de marzo del 2019, mediante Resolución número ocho (sentencia de vista) de fecha 10 de abril del 2019, en cuyo fallo se confirma la decisión emitida en la Resolución N° 04 (sentencia de primera instancia) de fecha 28 de enero del 2019. **Estando dentro del plazo de ley.**

5.1.1.6. Etapa Ejecutoria

Se resuelve dictar la ejecución de la sentencia mediante Resolución N° 10 (Pónganse los autos en etapa de ejecución de sentencia), respecto de la Resolución N° 04 (sentencia de Primera instancia), confirmada mediante Resolución N° 08 (sentencia de vista). En consecuencia se ordena al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, cumpla con pagar a favor del accionante la suma ascendiente a S/ 17831.20 (DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON 20/100 SOLES); de los cuales la suma de s/ 6533.43 (SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES CON 43/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuenta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 11297.78 (ONCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE CON 78/100) por concepto

de reintegro de gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

5.1.2. Claridad de las resoluciones (Autos, Sentencias)

5.1.2.1. Autos

- **Resolución Nro. 01 (Auto)**, de fecha once de diciembre del 2018 se admite la demanda en vía ordinaria laboral la demanda interpuesta por el accionante contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash. *Existe claridad en la resolución.*
- **Resolución Nro. 03 (Auto)**, de fecha 21 de enero del 2018 se emite el acta de registro de audiencia de conciliación donde las partes no arriban a acuerdo conciliatorio alguno. “Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, aunado a la condición de rebelde de la demandada, conforme lo establece el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso”. En este acto la Sra. Juez, se reserva el fallo para darlo conjuntamente con la sentencia; y cita a las partes a que concurran al local del Juzgado, para la notificación de la sentencia el día 28 de enero del 2019 a las 4:00 pm. Quedando las partes notificadas en el presente acto. *Existe claridad en la resolución.*
- **Resolución Nro. 05 (Auto)**, de fecha 04 de marzo del 2019 se concede la apelación interpuesta por la abogada delegada de la Procuraduría Pública del Ministerio Público. *Existe claridad en la resolución.*
- **Resolución Nro. 06 (Auto)**, de fecha 13 de marzo del 2019 se señala fecha para la celebración de la audiencia de vista de la causa para el día miércoles 10 de abril

del 2019 a horas diez de la mañana con quince minutos, hora exacta. ***Existe claridad en la resolución.***

- **Resolución Nro. 07 (Auto)**, de fecha 10 de abril del 2019 avocar a partir de la fecha al conocimiento del proceso a la señora Juez Superior, Presidenta de la Sala Laboral Permanente, quién conformará el Tribunal Unipersonal encargado de absolver el grado. ***Existe claridad en la resolución.***
- **Resolución Nro. 10 (Auto)**, de fecha 20 de mayo del 2019 se dicta la ejecución de sentencia respecto de la Resolución número cuatro (sentencia de primera instancia), confirmada mediante Resolución N° 08 (sentencia de vista). ***Existe claridad en la resolución.***

5.1.2.2. Sentencias

- **Resolución Nro. 04 (Sentencia de primera instancia)**, de fecha 28 de enero del 2019 Se ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendiente a S/ 17831.20 (DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON 20/100 SOLES); de los cuales la suma de s/ 6533.43 (SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES CON 43/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuenta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 11297.78 (ONCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE CON 78/100) por concepto de reintegro de gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. ***Existe claridad en la resolución.***
- **Resolución Nro. 08 (Sentencia de Vista)**, la misma que confirma la sentencia contenida en la resolución N° 04 (sentencia de primera instancia), de fecha 28 de enero del 2019, corriente de fojas setenta y siete a ochenta y siete, que declara

fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante contra el Ministerio Público del Distrito de Ancash. *Existe claridad en la resolución.*

5.1.3. Derecho al Debido Proceso

5.1.3.1. Principio de tutela jurisdiccional efectiva

“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso” (Artículo I Título Preliminar del C.P.C).

En el presente proceso el accionante, haciendo uso de su derecho de acción pide se le “haga justicia”, acude al órgano jurisdiccional (Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz), contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, cuya pretensión es el REINTEGRO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR INCIDENCIA DEL BONO DE FUNCIÓN FISCAL (pago de CTS, gratificaciones y vacaciones). Cuyo monto sumado dan el total de S/ 22183.33 (Veintidós Mil Ciento Ochenta y Ocho con 33/100), los cuales no fueron abonados en su oportunidad pese a su carácter remunerativo.

5.1.3.2. Principio de veracidad

(El artículo III del título preliminar de la NLPT), el mismo que prescribe: “(...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”.

Haciendo uso del principio de veracidad las partes en el proceso judicial en estudio, de una parte, el demandante y la parte demandada el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash y sus abogados actuaron procurando el esclarecimiento del litigio laboral, presentando los documentos ciertos y manifestando la realidad de los hechos suscitados

que dieron origen al conflicto jurídico para que el juez pueda resolver y solucionar con total transparencia.

5.1.3.3. Principio de oralidad

Por este principio de oralidad se debe entender al predominio de lo hablado de las partes procesales sobre lo escrito.

En el presente proceso las partes debidamente representadas sustentan sus alegatos finales o de clausura. Alegatos del abogado de la parte demandante, su exposición queda registrada en audio. (00:02:21 minutos). Alegatos de la parte demandada, su exposición queda registrada en audio. (00:06:53 minutos).

5.1.3.4. Principio de inmediación

Consiste en que durante el desarrollo de las audiencias de conciliación y de juzgamiento se realizan el mayor número de actos procesales es ahí donde el juez al tener contacto directo con las partes procesales, le van a permitir tener mayor convicción y certeza sobre los hechos materia de litigio laboral que debe resolver.

En el presente proceso el Juez haciendo uso de este principio directamente apreció las declaraciones de las partes, los medios probatorios ofrecidos y en una sola audiencia se realizó la conciliación y juzgamiento anticipado. En cuanto a la primera las partes no arribaron a conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. En tanto al juzgamiento la Sra. Juez, se reservó el fallo para darlo conjuntamente con la sentencia (Resolución nro. 4); y cita a las partes a que concurran al local del juzgado, para la notificación de la sentencia el día 28 de enero del año 2019 a horas 4:00 pm. Quedando las partes notificadas en el presente acto.

5.1.3.5. Principio de concentración

Este principio favorece a que las actuaciones procesales se desarrollen en una menor cantidad de tiempo, y es de aplicación en el actual proceso laboral y su notoriedad está en el desarrollo de la audiencia única, la audiencia de conciliación y la de juzgamiento.

En el presente proceso en estudio se cumple con este principio al hacer uso de la audiencia única de juzgamiento para las actuaciones en orden sucesivo en una sola audiencia: confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos, sentencia.

5.1.3.6. Principio de celeridad

En el presente proceso se desarrolló los diferentes actos procesales en el menor tiempo posible y cumpliendo con los plazos establecidos en la nueva ley procesal de trabajo.

5.1.3.7. Principio de economía procesal

En la presente controversia laboral concluyó en el menor tiempo posible inicio con la interposición de la demanda de fecha 07 de diciembre del 2019 y finalizo con la Resolución Nro. 10 (Auto) de fecha 20 de mayo del 2019.

5.1.3.8. Principio de pluralidad de instancias

El derecho que tienen las partes en un proceso de la pluralidad de instancias. “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta” (Artículo X Título Preliminar del C.P.C).

En el presente proceso la parte demandada Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, representada por la abogada delegada de la procuraduría pública del Ministerio Público, mediante escrito N° 02 de fecha uno de febrero del dos mil diecinueve, interpone recurso de apelación contra la Resolución N° 4 (sentencia de primera instancia) de fecha 28 de enero del 2019; sentencia que declara fundada en parte la demanda, sobre reintegro

de Compensación por Tiempo de Servicios y Gratificaciones por incidencia del bono por función fiscal. Sin costas ni costos.

5.1.3.9. Principio de igualdad

En el presente proceso las partes procesales cuentan con los mismos medios y herramientas de defensa a fin de hacer prevalecer sus derechos y pretensiones mientras dure el proceso en los plazos establecidos por ley.

5.1.4. Pertinencia de los Medios Probatorios

“(…) Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno” (Art. 43° NLPT). Se dispuso el juzgamiento anticipado ya que la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento, quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

5.1.4.1. De los medios probatorios:

5.1.4.1.1. Admitidos

Los medios probatorios admitidos por el Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz a la parte accionante tenemos:

- Constancia de trabajo extendida por el Gerente de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público. Desde el 11 de enero del 2012 hasta la actualidad bajo la condición del trabajador a plazo indeterminado en el cargo de Analista en Administración del Distrito Fiscal de Ancash.

- Constancia de haberes y descuentos, donde se percibe de manera mensual, fija, continua la remuneración mensual y la bonificación fiscal cuya suma mensual es de S/ 820.00.

5.1.4.1.2. Actuados

Los medios actuados por la parte accionante en representación de su abogada fueron la Constancia de trabajo extendida por el Gerente de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público. Desde el 11 de enero del 2012 hasta la actualidad bajo la condición del trabajador a plazo indeterminado en el cargo de Analista en Administración del Distrito Fiscal de Ancash.

5.1.4.1.3. Valorados

Los medios valorados por el Juez del Primer Juzgado, la Constancia de trabajo extendida por el Gerente de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público. Desde el 11 de enero del 2012 hasta la actualidad bajo la condición del trabajador a plazo indeterminado en el cargo de Analista en Administración del Distrito Fiscal de Ancash. Admitiendo en parte la demanda sobre reintegro de CTS y gratificaciones legales por incidencia del bono de función fiscal, sin costas ni costos.

5.1.5. Calificación de los hechos

Sobre la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; debemos decir que en autos ha quedado establecido que el actor empezó a laborar el once de enero del 2012, que mantiene vínculo vigente, bajo la condición de trabajador a plazo indeterminado y que viene ocupando el cargo de Analista en Administración del Distrito Fiscal de Ancash, lo que se corrobora con la constancia de trabajo que corre en fojas dos y demás medios probatorios que corren en el expediente.

De fojas tres a treinta y siete corren las constancias de pago emitidas por la entidad demandada donde consta que desde del año dos mil doce se le viene pagando al actor el bono por Función Fiscal, habiendo determinado las instancias de mérito que se le debe pagar desde el año dos mil doce en aplicación de la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ de fecha treinta y uno de agosto de dos mil once; con lo que queda acreditado que el actor percibe el Bono por Función Fiscal de manera mensual, con carácter permanente, sobre un monto fijo y que es de su libre disponibilidad; por tal motivo a lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el citado bono forma parte de la remuneración del actor y que tiene incidencia sobre la CTS, vacaciones y gratificaciones.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. Cumplimiento de plazos

Pinilla (2013), indica 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.

Por lo tanto, en el expediente N°02039-2018-0-0201-JR-LA-01, se ha cumplido con el objetivo de cumplimiento de plazos en las etapas procesales tales como postulatoria, conciliatoria, juzgamiento, resolutoria e impugnatoria, se ha cumplido con los plazos establecidos en la norma procesal de trabajo.

5.2.2. Claridad de las resoluciones

Crisantos (2017) señala que:

La claridad en las sentencias no está dada como una propiedad exclusivamente vinculada a su redacción pues intervienen los factores de insumo legislativo y los conocimientos previos de los lectores. En el fondo, hay un problema de cultura jurídica y de orden estructural para el Estado cuya obligación es establecer políticas en la materia que fortalezcan el conocimiento de las leyes.

Por lo tanto, en el expediente N°02039-2018-0-0201-JR-LA-01, en los Autos y Sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional muestran claridad en las resoluciones emitidos por el Juez competente, ya que se ha usado un lenguaje claro y sencillo de fácil comprensión, evitando los tecnicismos y latinismos.

5.2.3. Derecho al debido proceso

El debido proceso es un derecho fundamental complejo de carácter instrumental, continente de numerosas garantías de las personas, y constituido en la mayor expresión del derecho procesal. Es el derecho fundamental que posibilita que el proceso situé a las partes, que buscan protección de sus derechos en una perfecta situación de igualdad, procurando convivencia pacífica en una comunidad que reclama de un sólido acto de juzgar, por medio de un reconocimiento mutuo (Ramírez et al.,2018, p.16).

5.2.3.1. Principio de tutela jurisdiccional efectiva

“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso” (Artículo I Título Preliminar del C.P.C).

El art. I Título Preliminar del NLPT señala:

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las

prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

5.2.3.2. Principio de veracidad

(El artículo III del título preliminar de la NLPT), el mismo que prescribe: “(...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”, la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final. Por eso se puede afirmar que el proceso laboral actual es de naturaleza finalista, donde el fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados oportunamente por las partes.

5.2.3.3. Principio de oralidad

Por este principio de oralidad se debe entender al predominio de lo hablado de las partes procesales sobre lo escrito.

Vilca (2017) sostiene que:

Este principio es la carta de presentación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, pero el proceso laboral actual no ha llegado a ser oral al 100 % debido a que aún se mantiene parte de la escrituralidad en la interposición de la demanda, contestación, excepciones y los recursos impugnatorios. Sin embargo, la oralidad en su apogeo se nota en las audiencias donde los abogados deben desarrollar sus técnicas de litigación oral para defender los escritos antes señalados. Mínimamente se deben preocupar por construir una sólida teoría del caso (pg.24).

Relacionado a los principios de inmediatz, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se hallan presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta.

5.2.3.4. Principio de inmediación

Consiste en que durante el desarrollo de las audiencias de conciliación y de juzgamiento se realizan el mayor número de actos procesales es ahí donde el juez al tener contacto directo con las partes procesales, le van a permitir tener mayor convicción y certeza sobre los hechos materia de litigio laboral que debe resolver.

5.2.3.5. Principio de concentración

Este principio favorece a que las actuaciones procesales se desarrollen en una menor cantidad de tiempo, y es de aplicación en el actual proceso laboral y su notoriedad está en el desarrollo de la audiencia única, la audiencia de conciliación y la de juzgamiento.

5.2.3.6. Principio de celeridad

Respecto a este principio, “En nuestro trabajo de tesis señalamos: Personalmente, sostengo que la definición del principio de celeridad es el principio que busca desarrollar y resolver una controversia jurídica de carácter laboral en el menor tiempo que transcurra entre cada acto procesal” (Vilca, 2015, p.41).

5.2.3.7. Principio de economía procesal

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y energía; es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales como la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente. (Vinatea y Toyama, 2012, p. 37).

5.2.3.8. Principio de pluralidad de instancias

El derecho que tienen las partes en un proceso de la pluralidad de instancias. “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta” (Artículo X Título Preliminar del C.P.C).

Este principio de doble instancia permite tanto a los demandados y/o demandantes poder apelar a la decisión de los jueces de primera instancia sobre sus decisiones que pueden estar equivocadas respecto a la aplicación de las normas jurídicas, valoración de los medios probatorios o sobre el análisis de los fundamentos facticos, a fin de un órgano superior en segunda instancia revise el fallo anterior y pueda emitir una nueva sentencia.

5.2.3.9. Principio de igualdad

El Artículo III Título Preliminar del NLPT señala:

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Por lo tanto, en el expediente N°02039-2018-0-0201-JR-LA-01, se ha cumplido con el objetivo aplicación del debido proceso mediante la aplicación de los principios de veracidad, inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal, igualdad, pluralidad de instancias, tutela jurisdiccional efectiva.

5.2.4. Pertinencia de los medios probatorios

“Los medios probatorios son los instrumentos típicos o atípicos, dentro del marco legal, que permiten a las partes del proceso laboral acreditar sus argumentos y crear convicción

en el juez sobre su teoría del caso para que falle en favor de sus intereses” (Vilca, 2017, p. 42).

En el presente proceso, con expediente N°02039-2018-0-0201-JR-LA-01, se ha cumplido con el objetivo los medios probatorios cumplen con las pretensiones planteadas por la accionante.

5.2.5. Calificación Jurídica de los Hechos

Maris (2013) define, como los términos empleados en la norma de derecho internacional privado de acuerdo a un determinado ordenamiento jurídico. Así mismo 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.

Como se puede apreciar los hechos materia de Litis fueron sustentados y calificados de manera idónea tanto por los jueces de primera y segunda instancia, las cuales se basan en el cumplimiento estricto de la ley sustantiva y adjetiva.

VI. CONCLUSIONES

Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio, en todas las etapas procesales de acuerdo a lo establecidos por la norma procesal laboral.

Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas por el órgano jurisdiccional (juez) evidencian aplicación de la claridad en las resoluciones judiciales, ya que se ha empleado un lenguaje claro y sencillo de fácil comprensión para las partes procesales o para cualquier persona interesada en su lectura y comprensión.

En el proceso en estudio se aprecia la aplicación del derecho al debido proceso, se evidencian puesto que se ha aplicado los principios de tutela jurisdiccional efectiva, veracidad, de concentración, de oralidad, de pluralidad de instancias, de igualdad, inmediación, celeridad, economía procesal.

Se evidencia la pertinencia entre los medios probatorios ofrecidos 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.

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 segunda instancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila, G. y Valdivia, C. (2017). *El ABC del Derecho Procesal Civil*. 4ta ed. Lima: Editorial San Marcos.
- Academia de la Magistratura. *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497 (NLPT)*. Lima.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- 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/001287/2822/0012872_0130424050221.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>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.)*. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.
- 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).
- Grisolia, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. 7ma ed. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, 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.
- López, E. y Díaz, E. (2017). *Juicios orales en materia laboral*. México: IURE Editores.

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

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

Ramírez et al. (2018). *El debido proceso como un Derecho Humano*. Nicaragua: INEJ - Editorial Hispamer.

Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. 1ra ed. México: Red Tercer Milenio S.C.

Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral. Doctrina, legislación y jurisprudencia*. Perú: Grijley.

Távora, F. (2009). *Los recursos procesales civiles*. Perú: Gaceta Jurídica.

Vilca, R. (2015). *La casación sin celeridad: una vulneración al debido proceso. Por una reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497)*. Perú: Universidad Continental.

Vilca, R. (2017). *Derecho Laboral I*. Perú: Universidad Continental.

Vilca, R. (2017). *Derecho Procesal Laboral*. Perú: Universidad Continental.

Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho laboral y procesal laboral*. Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

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



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

EXPEDIENTE : 02039-2018-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O
INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ
: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA ESPECIALISTA :
LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA EMPLAZADO :
PROCURADOR PUBLICO ENCARGADO DE LOS ASUNTOS
JUDICIALES DEL MINISTERIO PUBLICO , DEMANDADO
: MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE ANCASH ,
DEMANDANTE : JAVIER OSORIO, DICK NICOLAS

SENTENCIA

RESOLUCION N° 04

Huaraz, veintiuno de
enero Del dos mil
diecinueve. -

VISTA, la presente causa laboral, seguido por **JAVIER OSORIO DICK NICOLAS** contra **MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE ANCASH**, sobre reintegro de pago de beneficios sociales por incidencia del bono de función fiscal y otros; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Aparece de autos la demanda de fojas 39 a 48, en que el demandante indica que ingresó a prestar servicios para la demandada, desde el 11 de enero del 2012 hasta la fecha en el cargo de Analista en Administrativo del Distrito de Ancash, de manera permanente, continua e interrumpida, habiendo ingresado al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash previo concurso de méritos, y obteniendo la condición de trabajador de plazo indeterminado, y conjuntamente con su remuneración mensual viene percibiendo de manera mensual permanente, fija y continua, la bonificación fiscal en la suma de s/. 802.00. no obstante, dicha bonificación fiscal no forma parte y no es considerada por mi empleador en la percepción de mis beneficios sociales: como son: Gratificaciones, CTS y Vacaciones pese a cumplir con el requisito legal del artículo 6° del D.S N° 003-97-TR; siendo los montos a reintegrar: la Compensación de Tiempo de Servicios con un total de 5,547.00; Gratificaciones Legales con un total de 11,094.33 y por Vacaciones con total de 5,547.00 desde el 11 de enero

del 2012 al 30 de noviembre del 2018. Por las consideraciones anotadas, se solicita a su despacho estime lo pretendido, con expresa condena de intereses legales y costas.

Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 11 de diciembre del 2018, de fojas 49 a 52, se admite a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, se corre traslado a la parte demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las parte a audiencia de conciliación, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 75 a 76, no se arribó a acuerdo conciliatorio manteniéndose en sus posiciones; se establecieron las pretensiones materia de juicio; por Resolución 03 se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderados y representantes legales, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.
- **De la contestación de la demandada:** Corre de autos de fojas 66 a 74, el escrito contesta la demanda, sosteniendo que el Bono por Función Fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y tampoco conforma base de cálculo de la CTS, respecto a la incidencia del bono por función fiscal en la Compensación por Tiempo de Servicios según la Quinta Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N° 26623, la cual establecía que no excederá del 20% del total de las Asignaciones Genérica de remuneraciones, y será financiada con recursos propios y recursos del Tesoro público. En ese sentido se determina que al existir disposición normativa expresa que le sustrae la naturaleza remunerativa al bono por función fiscal, corresponde que en aplicación del principio de legalidad el mismo sea no remunerativo y en consecuencia no tenga incidencia en los beneficios laborales de los trabajadores ; respecto al pago de costos y costas del proceso tiene relevancia constitucional establecido en el artículo 47° “La defensa de los intereses del Estado está a cargo los Procuradores Públicos. El Estado está exonerado de pago de gastos judiciales”. Por lo antes expuesto deberá declararse infundada la demanda al amparo de lo dispuesto en el artículo 200° del Código Procesal Civil “si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada”.
- **Juzgamiento Anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, aunado a la condición de rebelde de la demandada, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **se dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “*La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos*”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “*En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes*”.

SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “*La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.*”

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond¹

- como: “*(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social*”.

TERCERO. – FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², 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

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

² Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el *Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad*, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que *“El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”*⁴.

Es así que el descrito artículo incluye al **Principio de Veracidad**, en virtud del cual el **fondo prevalece sobre la forma** que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: *“ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”*; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO.- En virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUTTIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir

³ Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4ª Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

⁴ Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53.

que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO. - CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala *“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SEPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD

Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a

las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que además, la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

NOVENO: En el presente caso no está en cuestión el derecho del demandante de percibir el bono por función fiscal, que lo percibe mensualmente, lo que se cuestiona es si el bono por función fiscal tiene carácter remunerativo para el consiguiente reintegro de beneficios sociales por incidencia de aquél.

DÉCIMO: El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, por su parte el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 establece: *“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”*; el artículo 18 de la mencionada norma señala: *“Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. // Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables. // Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.”*; y el artículo 19 establece: *“No se considera remuneración computable las siguientes:*
a) *Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego (...);* por su parte el artículo 2 de la Ley N° 27735, sobre el monto de las gratificaciones, establece: *“El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.”*; y, el artículo 15 del D.L. N° 713, respecto a la remuneración vacacional establece: *“La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.”*

De las disposiciones señaladas se puede extraer que el carácter remunerativo de un monto y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por la labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador.

DÉCIMO PRIMERO.- De los medios probatorios ofrecidos por el demandante, la constancia de haberes y descuentos, se verifica que el bono por función fiscal se otorga en forma mensual en monto fijo; es así que se verifica el carácter regular de dicha bonificación lo que le quita la calidad de extraordinario; asimismo, tiene la calidad de contraprestación pues su otorgamiento está sujeto a la prestación efectiva de labores, pues como se verifica a fojas 05 al demandante se le paga este concepto en forma proporcional al tiempo laborado en el mes de agosto del 2012, por lo que no se puede considerar una liberalidad del empleador; y, es de libre disposición del trabajador, pues no se ha evidenciado que tal bonificación haya estado sujeta a rendición de cuentas u otro medio de control. Es así que al tener carácter remunerativo y por ende computable, esta bonificación debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios, de las gratificaciones y de la remuneración vacacional.

La CASACIÓN 1372-2015, LIMA, se ha pronunciado en este sentido, indicando que el bono por función fiscal sí tiene carácter remunerativo y pensionable. Cabe precisar que sobre este aspecto el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral en su punto 4.2., acordó: *“El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”*, por lo que se confirma el carácter remunerativo y computable del bono por función fiscal por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la remuneración vacacional; sin embargo, en el presente caso, revisada la constancia de pago de haberes y descuentos de fojas 03 a 37, se tiene que al demandante se la ha pagado el concepto en cuestión de manera continua e ininterrumpida, y si bien en dicho documento no existe mención al mes en que gozó del descanso vacacional se puede inferir que cuando lo hizo también se le pago el concepto en cuestión pues este figura en todos los meses que ha percibidos remuneraciones; por lo que la demanda en este extremo deviene en infundada, y resulta solo amparable el reintegro respecto de la CTS y de las gratificaciones legales, conforme al siguiente detalle:

| Gratificación | Periodo | Tiempo Computable | Remun. Básico | Remuneración Computable | Gratificación |
|---------------|---------------------|-------------------|---------------|-------------------------|---------------|
| jul-12 | 11/01/12 - 30/06/12 | 05M 20D | 820.00 | 820.00 | 774.44 |
| dic-12 | 01/07/12 - 31/12/12 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| jul-13 | 01/01/13 - 30/06/13 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |

| | | | | | |
|--------------|---------------------|-----|--------|--------|------------------|
| dic-13 | 01/07/13 - 31/12/13 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| jul-14 | 01/01/14 - 30/06/14 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| dic-14 | 01/07/14 - 31/12/14 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| jul-15 | 01/01/15 - 30/06/15 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| dic-15 | 01/07/15 - 31/12/15 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| jul-16 | 01/01/16 - 30/06/16 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| dic-16 | 01/07/16 - 31/12/16 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| jul-17 | 01/01/17 - 30/06/17 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| dic-17 | 01/07/17 - 31/12/17 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| jul-18 | 01/01/18 - 30/06/18 | 06M | 820.00 | 820.00 | 820.00 |
| dic-18 | 01/07/18 - 30/11/18 | 05M | 820.00 | 820.00 | 683.33 |
| TOTAL | | | | | 11,297.78 |

| Gratificación | Periodo | Tiempo Computable | Remun. Básico | 1/6 de la Gratificación | Remuneración Computable | Depósito CTS |
|---------------|---------------------|-------------------|---------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| abr-12 | 11/01/12 - 30/04/12 | 03M 20D | 820.00 | - | 820.00 | 250.56 |
| oct-12 | 01/05/12 - 31/10/12 | 06M | 820.00 | 129.07 | 949.07 | 474.54 |
| abr-13 | 01/11/12 - 30/04/13 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| oct-13 | 01/05/13 - 31/10/13 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| abr-14 | 01/11/13 - 30/04/14 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| oct-14 | 01/05/14 - 31/10/14 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| abr-15 | 01/11/14 - 30/04/15 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| oct-15 | 01/05/15 - 31/10/15 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| abr-16 | 01/11/15 - 30/04/16 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| oct-16 | 01/05/16 - 31/10/16 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| abr-17 | 01/11/16 - 30/04/17 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| oct-17 | 01/05/17 - 31/10/17 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| abr-18 | 01/11/17 - 30/04/18 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| oct-18 | 01/05/18 - 31/10/18 | 06M | 820.00 | 136.67 | 956.67 | 478.33 |
| abr-19 | 01/11/18 - 30/11/18 | 01M | 820.00 | - | 820.00 | 68.33 |
| TOTAL | | | | | 6,533.43 | |

RESUMEN

| | |
|-----------------|------------------|
| GRATIFICACIONES | 11,297.78 |
| C.T.S. | <u>6,533.43</u> |
| TOTAL | 17,831.20 |

Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 17,831.20; de los cuales la suma de S/ 6,533.43, por concepto de reintegro de

la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuenta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 11,297.78 por concepto de reintegro de gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante.

DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Corresponde el pago de los intereses legales, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920. 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.

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 el Poder Judicial, 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 costos 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.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en 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, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ,

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda** interpuesta por **JAVIER OSORIO DICK NICOLAS** contra **MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE ANCASH**, sobre reintegro de la CTS y las gratificaciones

legales por incidencia del bono de función fiscal. Sin costas ni costos..

2. **INFUNDADA** la demanda en el extremo de reintegro de la remuneración vacacional por incidencia del bono por función fiscal.
3. Se **ORDENA** a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 17,831.20 (DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON 20/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 6,533.43 (SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES CON 43/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 11,297.78 (ONCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE CON 00/100 SOLES) por concepto de reintegro de gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
4. **Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente.-



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 02039-2018-0-0201-0201-JR-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O
INDEMNIZACIÓN U
OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS RELATOR : MORALES
PRADO SABINO ENRIQUE
DEMANDADO : MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO
FISCAL DE ÁNCASH
DEMANDANTE : JAVIER OSORIO DICK NICOLAS

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION N°08

Huaraz, diez de abril De

dos mil diecinueve.-

VISTOS; en audiencia pública llevada a cabo el día de la fecha; la suscrita en su condición de Magistrada Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de esta ciudad, luego de la deliberación respectiva, emite la siguiente resolución:

ASUNTO:

Se trata del recurso de apelación interpuesta por la abogada delegada de la Procuraduría Pública del Ministerio Público, mediante escrito de fojas noventa a noventa y ocho, contra la sentencia de primera instancia de fecha veintiuno de enero del dos mil diecinueve, corriente de fojas setenta y siete a ochenta y siete, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por Javier Osorio Dick Nicolás contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, sobre reintegro de la compensación de tiempo de servicios y las gratificaciones legales por incidencia del bono fiscal, con lo demás que contiene al respecto.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La apelante sustenta su pretensión impugnatoria básicamente en lo siguiente: **a)** El bono por función fiscal que el demandante solicita se incluya en los reintegros de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y bonificación extraordinaria,

no tiene carácter pensionable ni remunerativo, pues la quinta disposición transitoria, complementaria y final de la Ley N°26623 que creó el citado bono, lo estableció de ese modo; **b)** El artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 038-2000 , que aprobó el bono por función fiscal para los fiscales que se encuentren en actividad, dispuso que dicha bonificación no tendrá carácter pensionable, ni remunerativo, así como tampoco conformará la base para el cálculo de la CTS; **c)** El Decreto Supremo N° 071-2000-EF que aprueba la escala del bono por función fiscal para los miembros del Ministerio Público, dispone en su artículo 1° que el bono por función fiscal es otorgado a los miembros del Ministerio Público en actividad; **d)** Mediante Resolución de Fiscalía N° 193-2001-FN, se aprobó el reglamento y la escala de asignaciones para el pago por función fiscal al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público; y en su artículo 1° dispone que éste será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del bono por función fiscal, el mismo que no tendrá carácter pensionable y se otorgará al personal activo; **e)** la resolución apelada es nula por falta de motivación suficiente; **f)** El II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, no tiene carácter vinculante porque viola la garantía de la imparcialidad al haber actuado para su emisión como juez y parte; **g)** El Tribunal Constitucional en reiterada y uniforme jurisprudencia ha establecido que el bono por función fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y que no conforma la base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; **h)** Al bono por función fiscal no se considera como remuneración computable, por ser a título de liberalidad del empleador.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- Objeto de la apelación

Según el artículo 364 del Código Procesal Civil¹ *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”*. Así el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores *in iudicando*, sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación

¹ Aplicable supletoriamente de conformidad a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

SEGUNDO.- Competencia del juez superior

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 appellatum quantum devolutum*"³; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).

TERCERO.-Antecedentes

1. **Demanda.-** Mediante escrito postulatorio de fecha siete de diciembre de dos mil dieciocho, Dick Nicolás Javier Osorio, demanda reintegro de pago de beneficios sociales por incidencia del bono de función fiscal, según el siguiente detalle: **a)** Pago de compensación por tiempo de servicios en el periodo comprendido entre el once de enero del dos mil doce hasta el treinta de noviembre del dos mil dieciocho, por la suma de cinco mil quinientos cuarenta y siete soles, **b)** Pago de gratificaciones en el periodo del once de enero del dos mil doce hasta el treinta de noviembre del dos mil dieciocho, por la suma de once mil noventa y cuatro con 33/100 soles; **c)** Pago de vacaciones en el periodo del once de enero del dos mil doce hasta el treinta de noviembre del dos mil dieciocho, por la suma de cinco mil quinientos cuarenta y siete soles, con expresa condena de intereses legales y costos del proceso; contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, representado por su presidenta doctora Silvia Aidé Paredes Goicochea, con citación del Procu

² Modificado por Ley N° 29834.

³ Artículo VII del título Preliminar del Código Procesal Civil: "El Juez, debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo no puede ir más allá del petitorio, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes"

rador Público encargado de los asuntos judiciales del Ministerio Público.

2. Sentencia de primera instancia.- El veintiocho de enero del dos mil diecinueve, la Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, expide la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fojas setenta y siete a ochenta y siete, declarando fundada en parte la demanda interpuesta por Javier Osorio Dick Nicolás, contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, sobre reintegro de compensación de tiempo de servicios y las gratificaciones legales por incidencia del bono por función fiscal; en consecuencia ordena a la entidad demanda pague a favor del accionante la suma ascendente a diecisiete mil ochocientos treinta y uno con 21/100 soles, de los cuales la suma de seis mil quinientos treinta y tres con 43/100, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuenta con vínculo laboral vigente; y la suma de once mil doscientos noventa y siete con 78/100 por concepto de reintegro de gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; sustentando su decisión en los siguientes fundamentos: **i)** El carácter remunerativo de un monto y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular de dinero o especie, como contraprestación por la labor y que sea de libre disposición del trabajador, por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, cuando no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador; **ii)** De la constancia de haberes y descuentos presentados por el demandante se verifica que el bono por función fiscal se otorga en forma mensual en monto fijo, es así que se verifica el carácter regular de dicha bonificación lo cual le quita la calidad de extraordinario; asimismo, tiene la calidad de contraprestación pues su otorgamiento está sujeto a la prestación efectiva de labores. Al demandante, se le paga este concepto en forma proporcional al tiempo laborado en el mes de agosto del dos mil doce, por lo que no se puede considerar una liberalidad del empleador y es de libre disposición del trabajador, porque no se ha evidenciado que tal bonificación haya estado sujeta a rendición de cuentas u otro medio de control; **iii)** La casación N° 1372-2015-Lima se ha pronunciado indicando que el bono por función fiscal tiene carácter remunerativo y pensionable, así como también el II Pleno Jurisdiccional Supremo en

materia laboral en su punto 4.2 acordó sobre la naturaleza remunerativa y computable para el cálculo por tiempo de servicios, además de tener carácter pensionable, específicamente para el caso de jueces y fiscales; iv) Revisada la constancia de pago de haberes y descuentos, aparece que al demandante se le ha pagado el bono por función fiscal de manera continua e ininterrumpida y si bien en dicho documento no existe mención al mes en que gozó del descanso vacacional se puede inferir que cuando lo hizo también se le pagó el concepto en cuestión pues este figura en todos los meses que ha percibido remuneraciones el demandante.

CUARTO.- Denuncia sobre errores procesales

De los agravios expresados por la entidad apelante se desprenden denuncias de orden procesal y sustantivo, por lo que resulta conveniente resolver en primer lugar, los errores in procedendo en razón de que si son amparadas ya no sería necesario pasar a analizar los errores de fondo. En efecto, el apelante señala al respecto lo siguiente: *“La resolución apelada es nula por falta de motivación suficiente...”*; sobre lo anotado, es necesario precisar que el deber de la motivación, tiene bases constitucionales e infra constitucionales; así a nivel constitucional, el artículo 139 inciso 5 de la Carta Fundamental dispone: *“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”*. Asimismo, no debe perderse de vista lo previsto en el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, según el cual: *“Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelve el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente”*; y, lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil, concordante con los artículos 121 y 122 del propio cuerpo normativo. Del mismo modo, para el examen de la denuncia en cuestión cabe traer a colación la STC 00728-2008-HC/TC⁴, en la que el máximo intérprete de la Constitución no solo ha definido con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho, en los siguientes

⁴ Caso Giuliana Llamuja.

términos: "El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)" (F.J 6). "El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales" (F.J 7). En la misma resolución, también se ha precisado que: "(...) el contenido constitucionalmente garantizado de este, derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: **a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.** Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. **b) Falta de motivación interna del razonamiento.** La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso e incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. **c) Deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas.** El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica (...); **d) La motivación insuficiente.** Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia,

vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139°, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas; f) Motivaciones cualificadas. Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal (...)" (F.J.7).

QUINTO.- En este contexto constitucional, normativo y jurisprudencial, se procede a verificar si en la sentencia recurrida "Se ha afectado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales..."; es decir, si la resolución recurrida no contiene el mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. De la atenta lectura de la resolución final impugnada se desprende no solamente que la juez de la causa procedió a apreciar idóneamente las pruebas aportadas por las partes, sino que también dicho fallo se encuentra explicado con razones válidas, suficientes y congruentes; consecuentemente, no se ha producido la afectación del derecho al debido proceso en su expresión del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, garantía plasmada en el artículo 139 inciso 5 de la

Constitución. En efecto, el decisor racional (juez), se ha pronunciado sobre todas las pretensiones postuladas, respetando las reglas de la lógica formal, señalando claramente qué decide, porqué decide y contra quién decide; fundándose en los hechos y pruebas expuestas y aportadas por las partes, así como en las normas y principios jurídicos; ergo la sentencia apelada no contiene errores de juicio o de procedimiento que cambian los parámetros de la decisión; máxime si la entidad demandada, no ha señalado con precisión cuál de los aspectos del contenido constitucionalmente garantizado del derecho constitucional en comento se ha vulnerado, en tal razón este Colegiado concluye que la resolución recurrida contiene una motivación adecuada, que recoge las razones de hecho y de derecho que amparan su decisión, conforme más adelante se explicitará detalladamente, tanto más si una motivación suficiente no significa que el A-quo debe dar respuesta a cada una de las pretensiones planteadas, lo que también se colige de la apelada.

SEXTO.- Tema en debate

En este orden de ideas la cuestión se centra en establecer si el bono por función fiscal tiene carácter remunerativo y pensionable y por lo mismo tiene incidencia en la compensación de tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, por lo que existen montos pendientes que abonar al demandante.

SÉPTIMO.- Absolución de agravios (errores sustantivos)

En el caso de autos, el demandante pretende el reintegro de pago de beneficios sociales por incidencia del bono por función fiscal, en la compensación de tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, que no percibió en el periodo comprendido entre el once de enero de dos mil doce hasta el treinta de noviembre del dos mil dieciocho, montos que sumados arrojan la suma de veintidós mil ciento ochenta y ocho con 33/100 soles; habiendo acreditado para tal efecto que viene laborando a favor de la entidad demandada desde el once de enero del año dos mil doce, en el cargo de analista en administración del distrito Fiscal de Ancash, percibiendo una remuneración mensual de dos mil diez soles, conforme fluye de la constancia de trabajo de fojas dos, en la que la Gerente de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, señala que el accionante Dick Nicolás Javier Osorio labora en dicha institución a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, desde el once de enero de dos mil doce a la fecha⁵; corroborado con las constancias de haberes y descuentos de fojas tres a ciento

⁵ Esto es de la expedición de dicho documento que fue el 31 de octubre de 2018.

treinta y siete, documentos últimamente mencionados de las que se puede advertir que por concepto de bono fiscal (D.S. 028-2011-EF) se le abona al emplazante la suma de ochocientos dos soles mensuales en forma regular y permanente.

OCTAVO.- En este orden de ideas se procede a resolver los agravios, errores de hecho y derecho expresados por el apelante, quien señala que no resulta estimable la pretensión del demandante, es decir incluir el bono por función fiscal como reintegros de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y bonificación extraordinaria, pues dicha bonificación no tiene carácter pensionable ni remunerativo, por disposición expresa de la quinta disposición transitoria, complementaria y final de la Ley N° 26623 que creó el citado bono, así como porque también el artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 038-2000, que aprobó el bono por función fiscal para los fiscales que se encuentren en actividad, dispuso que dicha bonificación no tendrá carácter pensionable, ni remunerativo, así como tampoco conformará la base para el cálculo de la CTS.

NOVENO.- Bono por función fiscal

Base legal y jurisprudencial

Con el propósito de absolver las denuncias formuladas por la apelante, en primer lugar cabe hacer un recuento de la regulación del bono por función fiscal. En efecto, mediante la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 26623, publicada el diecinueve de junio de mil novecientos noventa y seis, se creó el bono por función fiscal, precisando que dicho beneficio era otorgado a los fiscales activos hasta el nivel de fiscal superior y sus adjuntos en un porcentaje que no debía exceder del 20% del total de la asignación genérica de remuneraciones, y que no tenía carácter pensionable. Posteriormente por Decreto de Urgencia N° 002- 98, se modifica el porcentaje señalado en la norma precitada, fijándose el mismo en el 40% del total de la asignación del grupo genérico personal y obligaciones sociales. Con fecha siete de junio del dos mil mediante el artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 038-2000, se aprobó el otorgamiento del bono por función fiscal, a favor de los fiscales supremos, fiscales adjuntos supremos, fiscales superiores encargados de la gestión de gobierno, fiscales superiores, fiscales adjuntos superiores, fiscales provinciales y fiscales adjuntos provinciales que se encuentren en actividad. Luego, por Decreto Supremo N° 071-200 1-EF, de fecha ocho de julio de dos mil, se aprueba la escala del bono por función fiscal para los miembros del Ministerio Público y, por Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Ministerio Público N° 197-2000-SE-

TP-CEMP, de diecisiete de julio de dos mil, se aprueba el Reglamento para el otorgamiento del bono por función fiscal, estableciéndose en el artículo 1° del mismo que el referido bono no tiene carácter pensionable y se otorgará a los fiscales activos. Finalmente por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 430-2001-MP-FN, de fecha doce de junio de dos mil uno se dispone que se efectúe la nivelación de las pensiones de los magistrados y servidores cesantes del Ministerio Público, esta resolución fue declarada nula en forma extemporánea por Resolución N° 150-2006-MP-FN de ocho de febrero de dos mil seis

DÉCIMO.- Bono por función fiscal como parte de la base de cálculo de la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones

Si bien es cierto que de la atenta lectura de las normas glosadas en el considerando anterior, se colige que el bono por función fiscal se originó con la Ley N° 26623⁶ señalando que dicho beneficio no tenía carácter pensionable, ni remunerativo y que tampoco no servía de base para ningún otro beneficio; lineamiento que también ha sido reiterado en las demás normas reglamentarias, como en el Decreto de Urgencia N°038-2000; no obstante para resolver la presente controversia es menester tener en cuenta el reconocimiento constitucional respecto al derecho a la remuneración y el principio de igualdad consagrados en la Constitución Política del Perú, según los cuales, vale decir, el inciso 2) del artículo 2° de la acotada: “*Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley*”, así mismo el artículo 24 del propio cuerpo normativo estipula: “*El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)*”; y, el inciso 1° del artículo 26, establece los principios que regulan la relación laboral, como a la “*igualdad de oportunidades sin discriminación*”. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, numeral 3, establece: “*3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social*”. Asimismo, la Recomendación 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), relativa a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, prevista en su artículo 2 literal b) apartado v) precisa: “*(...) b) Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar*

⁶ Quinta Disposición Complementaria y Final de la anotada ley

de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

v) *remuneración por un trabajo de igual valor*". En este orden de ideas, y como quiera que de las constancias de pago de haberes y descuentos del demandante, insertas de fojas tres a treinta y siete, se puede apreciar que su empleadora, Administración del Distrito Fiscal de Ancash, viene abonando dicho bono por función fiscal de manera mensual, permanente, sobre un monto fijo y es de libre disponibilidad del beneficiario, entonces resulta inequívoco que tiene naturaleza remunerativa, habida cuenta que, se cumple con lo establecido en el artículo 6° del TUO del decreto legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece: *"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)"*, en tal razón, dicho concepto debe ser tomado en cuenta para el cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y el de la compensación por tiempo de servicios, tal como lo ha establecido la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1112-2014-Lima; 1372-2015-Lima. Asimismo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el día cuatro de julio de dos mil catorce, en el Tema N° 4, punto 4.2, se acordó por unanimidad: *"El bono por función jurisdiccional y el bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales"*. En base a lo señalado la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 10277-2016-ICA, estableció como doctrina jurisprudencial el siguiente criterio: *"El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios"*; siendo ello así y en aplicación del artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, según el cual: *"Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad,*

como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan (...)”, en tal sentido este Tribunal Unipersonal decide seguir dicha criterio.

DÉCIMO PRIMERO.- De otro lado, resulta necesario resaltar, que según el artículo 158 de la Constitución Política del Estado, los miembros del Ministerio Público tienen los mismos derechos y prerrogativas y están sujetos a las mismas obligaciones que los del Poder Judicial en la categoría respectiva, por ende, es una norma constitucional la que otorga estos derechos. Aún más, el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público, señala que los miembros del Ministerio Público tienen las mismas prerrogativas y sistemas de pensiones que establecen las leyes para los miembros del Poder Judicial en sus respectivas categorías; en tal virtud, los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial les son aplicables a los miembros del Ministerio Público; y por tanto al demandante que presta servicios en la administración del Distrito Fiscal de Ancash en el cargo de analista. Quedando resueltas de este modo los agravios esgrimidos por el apelante en los fundamentos de la apelación.

DÉCIMO SEGUNDO.- *Solución del caso*

Por los fundamentos anotados y estando a la jurisprudencia uniforme y reiterada así como a la doctrina jurisprudencial glosada, consideramos que el bono por función fiscal así como todo concepto recibido en forma permanente, debe ser incluido en la base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios y Gratificaciones, como ha ocurrido en el presente caso, en la que luego de la reliquidación practicada por el Tribunal Unipersonal se ha establecido que le corresponde percibir al demandante, por concepto de reintegro de la CTS y las gratificaciones legales por incidencia del bono de función fiscal, la suma global ascendente a diecisiete mil ochocientos treinta y uno con 20/100 soles.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas y en aplicación de las normas glosadas; se resuelve: **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de enero del dos mil diecinueve, corriente de fojas setenta y siete a ochenta y siete, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por Javier Osorio Dick Nicolás contra el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, sobre reintegro de la compensación de tiempo de

servicios y las gratificaciones legales por incidencia del bono fiscal, con lo demás que contiene al respecto. Notifíquese y devuélvase. **Magistrada Ponente Melicia Aurea Brito Mallqui.-**

SS.

BRITO MALLQUI.

Anexo 2

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

Título: Caracterización en el proceso laboral sobre Reintegro de Pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, del expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2018.

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|---|--|---|---|--|
| ¿Caracterización en el proceso laboral sobre Reintegro de Pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, del expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2018. | Determinar las características del proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2018. | Hi: En el Proceso Judicial sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por Incidencia del Bono de Función Fiscal, en el expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2018.: evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; condiciones que garantizan el debido proceso; congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada y los puntos controvertidos; y los hechos expuestos en el | Variable X: Caracterización del Proceso Judicial. | Cumplimiento de plazos. Se evidencia claridad de las resoluciones. Congruencia de los puntos controvertidos | Identificar si en el Proceso Judicial se ha dado cumplimiento con el cumplimiento de plazos. Identificar si en el Proceso Judicial se evidencia claridad de las resoluciones. Identificar si en el Proceso Judicial se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes. Identificar si en el |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada. | | Condiciones que garantizan el debido proceso. Congruencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas. | Proceso Judicial se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso. Identificar si en el proceso Judicial se evidencia congruencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos establecidos. |
|--|--|--|--|---|---|

Anexo 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales por incidencia del Bono de Función Fiscal, En El Expediente N° 02039-2018-0-0201-Jr-La-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash 2018, se accedió a dicha 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 (el autor, si es varón) declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, febrero del 2018

Nombres y apellidos del alumno(a)

Abel Fredy Luciano Lázaro

DNI N° 41866933