

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE EL
PAGO DE REINTEGRO DE COMPENSACIÓN DE
SERVICIOS Y GRATIFICACIONES, EN EL EXPEDIENTE N°
00080-2019-0-0201-JP-LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO
LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL
DE ÁNCASH - PERÚ. 2019**

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

AUTORA

MANDUJANO ARMILLON, BRITTZY YADIRA

ORCID: 0000-0002-0042-2735

ASESORA

MUÑOZ CASTILLO, ROCIO

ORCID: 0000-0001-7246-9455

CHIMBOTE – PERÚ

2021

TITULO DE LA TESIS

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE EL PAGO
DE REINTEGRO DE COMPENSACIÓN DE SERVICIOS Y
GRATIFICACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 00080-2019-0-0201-JP-
LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUARAZ,
DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- PERÚ. 2019**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Mandujano Armillon, Brittzy Yadira
ORCID: 0000-0002-0042-2735
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

Muñoz Castillo, Rocio
ORCID: 0000-0001-7246-9455
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú.

JURADO

Ramos Herrera, Walter
ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto, Arturo
ORCID: 0000-0002- 4467- 1995

Villar Castillo, Mariluz
ORCID: 0000-0002- 6918- 267X

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. Ramos Herrera, Walter
PRESIDENTE

Mgtr. Conga Soto, Arturo
MIEMBRO

Mgtr. Villar Castillo, Mariluz
MIEMBRO

Mgtr. Muñoz Castillo, Rocío
ASESORA

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme y mantener en vida a mis padres y hermanos.

A mis padres, por brindarme la vida a; quienes los amo, los adoro y respeto, que con su gran corazón humilde me brindan fuerzas, apoyo económico y moral para poder forjar esta carrera profesional y a mis hermanos pequeños por ser inspiración y paradigma para seguir adelante y sientan orgullo de su hermana mayor.

Gracias a la universidad por permitir formarme en ella, gracias a todos los profesionales que son parte de esta edificación profesional que con sus conocimientos y atenciones forman profesionales con ética y humanismo y a cada honorable miembros del jurado que van a conformar e invertir su tiempo para ser parte de este proyecto.

Brittzy Yadira, Mandujano Armillon

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado de manera especial a mis padres, Saturnino Mandujano y Gloria Armillon, por ser fuente principal para la construcción de mi vida profesional y forjar en mí, educación para mi futuro y creer en mi capacidad a pesar de los obstáculos que se nos presentaron.

A mis pequeños hermanos Deyvis y Yerali Mandujano, por ofrecerme el amor y fuerza de familia que no me dejaron decaer para seguir a paso firme.

A la universidad y a los docentes que son parte de mi formación profesional, porque cada uno de ellos motivan mis sueños y esperanzas en consolidar un mundo más humano y con justicia.

Brittzy Yadira, Mandujano Armillon

RESUMEN

El problema encontrado en la investigación fue ¿Cuáles son las características del proceso laboral con respecto al pago de Compensación por Tiempo de servicios y Gratificaciones, en el expediente N° 00080-2019-0-0201-JP-LA-01; primer Juzgado laboral de Huaraz, distrito judicial de Ancash – Perú, 2019?; tuvo como objetivo principal establecer las peculiaridades del proceso en investigación. Asimismo, tuvo como metodología cuantitativa - cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Asimismo, la unidad de análisis de investigación fue un expediente judicial para su estudio fue seleccionado por medio del muestreo a conveniencia del investigador; para la recolección de los contenidos se utilizó la técnica de la observación y el análisis mientras que la guía de observación hizo de instrumento. Los resultados evidenciaron el cumplimiento de plazos, se aplicó el derecho al debido proceso, se aplicó la claridad de las resoluciones, existe pertinencia de los medios probatorios contra los puntos controvertidos, la pretensión planteada y la calificación jurídica de los hechos fue idónea y para finalizar se llegó a la conclusión de que hubo algunos impases en cuanto al cumplimiento de plazos, sin embargo, el proceso de investigación se llevó a cabo con claridad, pertinencia, calificación jurídica sobre los objetivos planteados.

Palabras clave: beneficios sociales, características, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y proceso.

ABSTRACT

The problem found in the investigation was: What are the characteristics of the labor process regarding the payment of Compensation for Time of services and Bonuses, in file No. 00080-2019-0-0201-JP-LA-01; First Labor Court of Huaraz, judicial district of Ancash - Peru, 2019 ?; Its main objective was to establish the peculiarities of the research process. Likewise, it had a quantitative-qualitative methodology, a descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. Likewise, the research analysis unit was a judicial file for its study was selected through sampling at the investigator's convenience; for the; The observation and analysis technique was used to collect the contents, while the observation guide was used as an instrument. The results showed compliance with deadlines, the right to due process was applied, the clarity of the resolutions was applied, there is relevance of the evidence against the controversial points, the claim raised and the legal qualification of the facts was suitable and finally It was concluded that there were some impasses in terms of meeting deadlines, however, the investigation process was carried out with clarity, relevance, and legal qualification on the objectives set.

Keywords: social benefits, characteristics, compensation for time of services, perks and process.

CONTENIDO

TITULO	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADOR EVALUADOR Y ASESORA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTENIDO	ix
INDICE DE GRAFICOS Y TABLAS	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Descripción de la realidad	13
1.2. Problema de la Investigación.....	16
1.3. Objetivos de la Investigación.....	16
1.4. Justificación de la Investigación	17
II. REVISION DE LA LITERATURA	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases Teóricas de la Investigación	28
2.2.1 Bases Teóricas de la Investigación Tipo Procesal	28
2.2.1.1 El proceso laboral	28
2.2.1.1.1 Concepto	28
2.2.1.1.2 Principios procesales aplicables	29
2.2.1.1.3 Finalidad	32
2.2.1.2 El proceso abreviado laboral	33
2.2.1.2.1 Concepto	33
2.2.1.2.2 Características	33
2.2.1.2.3 Los plazos en el proceso abreviado laboral	34
2.2.1.2.4 Etapas del proceso abreviado laboral	34
2.2.1.3 La prueba	35
2.2.1.3.1 Concepto	35
2.2.1.3.2 Sistemas de valoración	35
2.2.1.3.3 Principios aplicables	36

2.2.1.3.4 Medios probatorios actuados en el proceso	37
2.2.1.3.4.1 Documentales	37
2.2.1.3.4.1.1 Concepto	37
2.2.1.3.4.1.2 Medios probatorios documentales actuados en el proceso	38
2.2.1.4 Resoluciones	39
2.2.1.4.1 Concepto	39
2.2.1.4.2 Clases	39
2.2.1.4.3 Estructura de las resoluciones	40
2.2.1.4.4 Criterios para la elaboración de resoluciones	40
2.2.1.4.5 La claridad de las resoluciones judiciales.....	41
2.2.1.4.5.1 Concepto de claridad	41
2.2.1.4.5.2 El derecho a comprender	42
2.2.2 Bases teóricas de la Investigación tipo sustantivo	42
2.2.2.1 Derecho laboral	43
2.2.2.1.1 Concepto	43
2.2.2.1.2 Características	43
2.2.2.2 Contrato de trabajo	45
2.2.2.2.1 Concepto	45
2.2.2.2.2 Características del contrato de trabajo.....	46
2.2.2.2.3 Elementos del contrato de trabajo	47
2.2.2.2.4 Finalidad del contrato de trabajo	48
2.2.2.3 Beneficios sociales	48
2.2.2.3.1 Concepto	48
2.2.2.3.2 Características	49
2.2.2.3.3 Elementos.....	50
2.2.2.3.4 Tipos de beneficios sociales.....	51
2.2.2.3.5 Finalidad	53
2.2.2.4 Compensación de tiempo por servicios	53
2.2.2.4.1 Concepto	53
2.2.2.4.2 Características	54
2.2.2.4.3 Finalidad	55
2.2.2.4.4 Aplicación	55

2.2.2.5 Gratificaciones	56
2.2.2.5.1 Concepto	56
2.2.2.5.2 Características	57
2.2.2.5.3 Finalidad	58
2.2.2.5.4 Aplicación	58
2.2.2.6 El debido proceso	59
2.2.2.6.1 Concepto	59
2.2.2.6.2 Elementos.....	60
2.2.2.6.3 Normatividad.....	61
2.2.2.6.3.1 El debido proceso en el marco constitucional.....	62
2.2.2.6.3.2 El debido proceso en el marco legal.....	63
2.3 Marco conceptual	63
III. HIPOTESIS	65
IV. METODOLOGIA	65
4.1 Diseño de la investigación.....	65
4.2 Población y muestra	66
4.3 Definición y operacionalizacion de la variable de indicadores	67
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
4.5 Plan de análisis	69
4.6 Matriz de consistencia.....	71
4.7 Principios éticos	73
V. RESULTADOS	74
5.1 Resultados.....	74
5.2 Análisis de resultados.....	83
VI. CONCLUSIONES	93
6.1 Conclusiones.....	93
6.2 Recomendaciones.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	97
ANEXOS	101
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudios: sentencia de primera y segunda instancia del expediente: N°00080- 2019-0-0201-JP-LA-01	101
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos (lista de cotejos).....	126

Anexo 3: cronograma de actividades	127
Anexo 4: Presupuesto.....	129
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio	131

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Respecto al cumplimiento de plazos	74
Tabla 2: Respecto a la claridad de resoluciones autos y sentencias	76
Tabla 3: Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso	78
Tabla 4: Respecto a la pertinencia de los medios probatorios.....	80
Tabla 5: Respecto a la clasificación jurídica de los hechos	81

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

En el país hermano de Guatemala, respecto a la problemática de la administración de justicia, los estudios realizados concluyen que el sistema de administración de justicia continúa siendo blanco de fuertes presiones y manifestaciones de violencia con motivación política, que son provocadas por grupos de poder, con el propósito de mantener maniatada la justicia en el país y generar un ambiente de impunidad y ausencia de Estado de Derecho favorable a sus propósitos. El sistema judicial está de emergencia, porque ya no soportan la judicialización de todo los problemas que se viene dando en todo los países que creen que los problemas los solucionara el poder judicial el verbo denunciar es más usado sin percatarnos que hay otra alternativa como el estado de sistemas de justicia del país es quien recibe las denuncias pero no toda las veces encuentra una solución de las actividades convenientes, hay que denunciar que el mundo se va acabar, esto convierte en un deporta casi nacional, esto nos hace ver el reflejo de nuestro inestabilidad precariedad e inseguridad. (Sandoval, 2016. p. 23).

En el país hermano de Cuba, respecto a la problemática sobre la administración de justicia los estudios realizados concluyen que un sistema judicial resuelve motivadora y reflexionable el establecimiento de medios que tendrán como destino con viabilidad aquellos procedimientos formales, como ya todos sabemos en el país de cuba hace falta una mejor estructura dejando de lado un sistema burocrático que tienen como característica el control excesivo de la sociedad. Pero si analizamos esos no son los problemas fundamentales que atraviesa cuba, sino que también como otros países problemas urgentes como una mejor estructura y modelo judicial. (Calvo, 2016. p. 89).

En el país hermano de Brasil, respecto a la problemática sobre la administración de justicia, estudios realizados concluyen que como país tiene como característica en su sistema judicial la corrupción dominada por el poder de la política. Actualmente se ha evidenciado la detención de muchas personas importantes con grandes y prestigiosos cargos políticos y hasta la cabeza del gobierno como el presidente tiene un proceso penal seguido por corrupción. Uno de los casos más relevantes es el famoso *Caso Petrogas*, este relevante caso engloba a grandes magistrados de la justicia. Bruno Brandão conceptualiza a este momento como algo inédito quien representa la transparencia internacionalmente en este país. (Avendaño, 2017. p. 52)

En el País hermano de Argentina, con relación a la problemática del sistema judicial, las investigaciones realizadas determinan que el estado de Argentina se encuentra inmerso en una crisis penosa. Una de las grandes dificultades que uno puede observar es la difícil definición de crisis, el uso constante de esta definición de manera exagerada e inusual ha hecho que el concepto sea común y se señale a todo como crisis. Con respecto a la Justicia, es la perseverancia desde el origen de la historia, a ello como una carga más los diferentes medios de comunicación ya sea escrita, verbal o televisada nos recuerdan el día a día la gran problemática que es el pan de cada día de cada estado. A consecuencia de estas grandes crisis es la desigualdad y enojo de la sociedad a causa de incontables denuncias, demandas insatisfechas topando directamente con los organismos de administración que hacen que la realidad sea un caos y como si no fuera esto poco hay otras falencias o vacíos que son ingredientes del hoy en el sistema de justicia como; un proceso indeterminado, la ética y moral de los magistrados y la búsqueda de la verdad. (Botana, 2016, p. 9).

La Real Academia define caracterizar como "determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás". Puede referirse a personajes, tipografías, páginas web, empresas, productos.

El proceso judicial es aquel acto jurídico que se van a llevar a cabo en el momento de ejecutar la Ley para resolver un determinado hecho. A través de un proceso judicial las personas o la sociedad ejercitaran sus derechos de acción y los organismos competentes deben de ejercer su función a la tutela judicial efectiva. La soberanía es aquel acto jurídico del estado, de las partes procesales (demandante y emplazado) y aquellas personas lejanas o terceras al proceso. Los actos ya mencionados sirven para ejecutar la Ley de manera total, colectiva y superficial en un hecho de controversia para su debida resolución.

La política de investigación de la universidad ULADECH es mantener el derecho de propiedad intelectual, en base a los elementos o requisitos de cada estudiante, también las formalidades legales y reglamentarios actualizados. Las normas de investigación científica relacionadas con el Instituto de Investigación tienen su propia reglamentación. La universidad posee políticas de anti plagio, código de ética para la investigación y el Reglamento de Propiedad Intelectual. Además de ello posee revistas de investigación científica a publicar y/o el reglamento de publicaciones científicas. (Reglamento de Investigación V. 013)

El planteamiento del problema de este proyecto de investigación tiene como número de Expediente: 00080-2019-0-0201-JP-LA-01 perteneciente al 1º Juzgado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Provincia de Huaraz, en la cual señala lo siguiente: Que el demandante el Sr. A inició su relación laboral con la entidad demandada B con fecha 01 de julio del año 2011 bajo el régimen CAS para el demandado, como Asistente Administrativo

(Notificador), hasta el 31 de mayo de 2012; luego del cual fue contratado a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, ejerciendo el cargo de asistente administrativo (notificador) desde el 01 de junio de 2012 a diciembre del 2018, conforme se prueba con la constancia de fecha 01 de febrero de 2019, por ello el demandante reclama su derecho reconocido en la constitución política en el artículo 24° y otras leyes anexas a esta ley constitucional. (Constitución Política del Perú, 2021).

En el Perú todo trabajador tiene derecho a beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos por prestar sus servicios como trabajador en una empresa por más de tres meses y quince días, los beneficios sociales están regulados en el ordenamiento jurídico peruano y esto refiere a que tienen derechos a vacaciones, gratificaciones, CTS, seguros, asignación familiar, etc.

1.2 Enunciado del problema:

¿Cuáles son las características del proceso laboral con respecto a la liquidación de Reintegro de Compensación por Servicios y gratificaciones, en el Expediente N° 00080-2019-0-0201-JP-la-01; primer Juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú, 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar las características del proceso Laboral sobre características del proceso laboral sobre el pago de reintegro de compensación de Tiempo por servicios y gratificaciones, en el expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019.

Objetivos específicos

- Identificar el cumplimiento de los plazos definidos por parte de los sujetos procesales que intervienen en el proceso de investigación.
- Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) pronunciadas durante el proceso revelan la debida ejecución de claridad.
- Identificar la correcta ejecución del debido proceso en la presente investigación.
- Identificar la existencia de la pertinencia de los medios probatorios presentados por las partes procesales y las pretensiones propuestas en el proceso de investigación.
- Identificar la existencia de la calificación jurídica de los hechos narrados por las partes procesales fueron idóneas para fundamentar el derecho reclamado en el proceso de investigación.

1.4 Justificación de la Investigación

El presente trabajo de investigación sirve para poder sensibilizar a nuestros jueces de nuestro Distrito Judicial, ya que muchas veces ellos dictan sentencias injustas y no se cumple el principio de Equilibrio que el Derecho nos exige, para ello como estudiante de pregrado realizo este trabajo utilizando métodos de investigación y a la vez aplico el reglamento de Política de Investigación que la Uladech católica nos brinda MIMI 2019.

La importancia del presente trabajo de investigación recae para uno mismo, pues me permite conocer la realidad de la administración de justicia en mi país y también conocer la realidad de otros hermanos países, además de ello es útil porque induce al alumno a aplicar métodos, diseños, modelos de investigación que nos permitan estar constantemente actualizados en el presente mundo competitivo.

Mi presente trabajo de investigación servirá de mucho a todas aquellas personas que muestren un interés por conocer acerca de los Beneficios laborales específicamente en el pago de

beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, ya que muchas personas trabajadoras del estado sufren del beneficio impago. Además de ello el presente trabajo servirá a todos mis compañeros que me anteceden, será de utilidad y les servirá como modelo para que sigan dando sus aportes en beneficio de los trabajadores del estado.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

(Hidalgo, 2017) en su tesis titulado *criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*, tuvo como objetivo general determinar los criterios predominantes que deben tenerse en cuenta para admitir la validez y eficacia de la prueba ilícita en el proceso civil peruano. en cuanto a su metodología es de naturaleza descriptiva, porque está orientada a describir los criterios predominantes para la admisión de la validez y eficacia de la prueba ilícita en el proceso civil peruano. Asimismo, este es explicativa porque no solo a explica la problemática en torno a los diversos criterios que admite nuestra legislación, sino que además fundamentamos cuáles deben ser, desde nuestro punto de vista, aquellos criterios de predominantes de cara a la eficacia del proceso civil, por ello llegó a las siguientes conclusiones respecto a los medios probatorios: a) En esta investigación se ha logrado concluir y fundamentar que tanto la prevalencia del derecho fundamental a probar como la contribución en la determinación de la verdad de los hechos deben constituir plenamente criterios predominantes a tener en cuenta para la admisión de la validez de la prueba ilícita en el proceso civil peruano, en orden a los intereses que representan las partes en controversia y a la eficacia misma del proceso. b) La regulación de la prueba ilícita a nivel de nuestro ordenamiento procesal civil es sucinta, en la medida que no desarrolla una regulación a la altura de la importancia en esta materia más allá del tenor del Art. 199, referido a la ineficacia

de la prueba, cosa que sí determina expresamente el texto constitucional, la doctrina de la especialidad y la propia jurisprudencia. c) La admisión de la prueba ilícita en sede civil gira en torno a un conjunto de teorías calificadas que intentan proponer la mejor solución para la resolución de la controversia sin afectar mayormente los derechos fundamentales, siendo que debe prevalecer el interés de la justicia por el descubrimiento de la verdad, de modo que la ilicitud de la obtención no debe quitarle a la prueba el valor que representa como elemento útil para formar el convencimiento del juez. d) El derecho fundamental a la prueba se concibe como un derecho subjetivo en el que el ordenamiento jurídico que implica una posición ius fundamental de las partes frente al juez, cuya importancia radica en la posibilidad de que todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso, tiene el derecho a producir la prueba necesaria para formar la convicción del juzgador acerca de los hechos que configuran, o configurarán, su pretensión en el marco del proceso civil en virtud de la eficacia del proceso y la consecución de la verdad de los hechos. e) Se constata que a nivel de la legislación comparada los diversos ordenamientos que regulan la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil se encuentran en franco proceso de evolución, registrándose progresivamente un marco regulatorio con cierta flexibilidad, en atención a la consecución de la verdad jurídica objetiva y el respeto de los derechos de las partes involucradas. f) Las entrevistas realizadas en esta investigación arrojan resultados que confirman la posición de nuestra hipótesis, en el sentido de considerar la prevalencia del derecho fundamental a probar y la contribución en la determinación de la verdad de los hechos criterios predominantes en el desarrollo del proceso civil; así lo manifestó el 80% de la muestra seleccionada.

(Andrade y Fernández, 2013) en su tesis para la obtención del grado académico de Magister en Derecho Procesal sobre *La pertinencia de las pruebas en los procesos civiles: calificación previa por parte del juzgador* tuvo como objetivo principal establecer los principios jurídicos constitucionales que deben garantizarse dentro la etapa probatoria en los procesos civiles y demostrar que una reforma al Código de Procedimiento Civil puede hacer cumplir los principios jurídicos garantizados en la Constitución dentro de la respectiva estación probatoria, asimismo, su investigación fue cualitativa no interactiva con análisis de conceptos además utilizó métodos técnicos como el inductivo y el deductivo; y los empíricos como la observación y de medición y llegó a las siguientes conclusiones: a) Como se puede observar la normativa procesal de Colombia y de Perú son muy parecidas en cuanto a exigir la enunciación previa de las pruebas y determinar su calificación in limine, a diferencia de la normativa procesal ecuatoriana en que no se exige la enunciación de las pruebas. b) Para evitar alegaciones en contrario por parte de ciertos juzgadores, proponemos que, en el Código de Procedimiento Civil, así como en el Código Orgánico de la Función Judicial se especifique la facultad del Juez para rechazar oportuna y fundamentadamente la actuación de pruebas, con manifiesto abuso del derecho o evidente fraude a la ley, o con notorio propósito de retardar la resolución o su ejecución. Así mismo que se señale en la ley que las partes podrán impugnar ante el mismo juez justificando la pertinencia, utilidad y conducencia del medio probatorio solicitado, de cuya resolución no habrá ningún recurso. c) El cambio sugerido garantizaría la calificación in limine de las pruebas, y se respaldaría al juez que fundamentadamente rechazó la prueba evitando que las partes en conflicto aleguen denegación de su derecho a la defensa, cuando lo que ha existido es una calificación previa de la pertinencia de la prueba.

(Pulla, 2016) en su tesis *el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*, respecto a la claridad de resoluciones tuvo como objetivo general establecer cuál es la tesis que la Corte Constitucional ha desarrollado sobre la motivación y se explica los tres requisitos que la integran los cuales son: la razonabilidad, lógica, y la comprensibilidad; para que de esta manera la sociedad conozca esta garantía a plenitud y pueda ejercer su derecho a la defensa en el momento oportuno, asimismo utilizó una metodología descriptiva y analítica concluyendo lo siguiente: a) La Acción Extraordinaria de Protección permite que se garanticen los derechos consagrados en la Constitución, como también la protección a las normas del debido proceso y la protección de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales que versen sobre los derechos humanos y que han sido suscritos por el Ecuador. b) No se debe confundir a la Acción Extraordinaria de Protección con un recurso, ya que el recurso es un medio mediante el cual existe la posibilidad de modificar una decisión judicial a través del acceso a otros niveles jerárquicos dentro del mismo proceso. La Acción Extraordinaria de Protección en cambio, permite la apertura de un nuevo proceso en instancia constitucional; totalmente diferente a una instancia dentro del proceso ordinario. En este nuevo proceso de jurisdicción constitucional únicamente se realizará un examen para determinar la violación de derechos en las decisiones judiciales que han sido impugnadas. c) Si bien el objetivo de la Acción Extraordinaria de Protección es la tutela inmediata y directa de los derechos fundamentales de todas las personas, los requisitos que se han establecido para su tramitación presentan un cierto grado de complejidad, razón por la cual pueden tornar un tanto restrictiva esta garantía. d) La motivación en las resoluciones judiciales, le impone al juez hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, por lo tanto, es una condición necesaria para la evitar a toda costa cualquier rastro de la

arbitrariedad. Es por ello que los jueces han de tener una actuación judicial, independiente e imparcial, Para que se cumpla con la garantía de la motivación a plenitud de acuerdo con los dictámenes de la Corte Constitucional, que son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los jueces y tribunales de justicia, estos han de cumplir estrictamente con los tres requisitos o presupuestos que son la razonabilidad, la lógica y finalmente la comprensibilidad, y bastará que uno de ellos no se cumpla para que la resolución judicial carezca de motivación y por lo tanto ésta sea nula. e) Se debe tener en consideración que la Acción Extraordinaria de Protección es una acción de carácter extraordinario y que debe ser interpuesta luego de agotar todos los recursos verticales y horizontales, incluso se la debe interponer luego de haber interpuesto la Acción de Nulidad de Sentencia, caso contrario, puede existir la posibilidad de que se interpongan las dos acciones simultáneamente lo que provocaría que se den fallos contradictorios; por tanto se debe agotar esta acción para poder interponer la Acción Extraordinaria de Protección.

(Sarango, 2008) en su tesis titulado *el debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones y/o sentencias judiciales* tuvo como objetivo principal establecer, si los poderes públicos cumplen con el principio constitucional de motivación consagrado en el Art. 76, numeral 7, letra e) de la Constitución de la República, que consagra que las resoluciones de los poderes públicos deben ser motivadas y utilizó una metodología cuantitativa y cualitativa y concluye lo siguiente: a) El cambio en el proceso penal del sistema inquisitivo al sistema acusatorio oral es de innegable importancia, pues permite llegar a un punto de equilibrio entre el órgano que dirige la investigación, que es el Ministerio Público, bajo cuya orientación y supervigilancia queda supeditada la intervención policial. Así, si no hay acusación fiscal, no hay juicio. Por lo tanto, el órgano de control de la instrucción fiscal es el juez de garantías,

que mantiene la competencia para dictar medidas de aseguramiento real y personal. Igualmente es el tribunal pluripersonal quien tramita y resuelve la etapa de juicio en la que se practica la prueba, para hacer efectivo el principio de inmediación y contradicción por parte del juez de garantías respecto de la prueba practicada. Lo manifestado no sucedía en el sistema inquisitivo, en donde era el juez quien investigaba y acusaba, es decir, que era el omnímodo y, por lo mismo, carecía de objetividad e imparcialidad al expedir su resolución.

b) Es importante que se institucionalice verdaderamente, como dispone el Art. 191 de la nueva Constitución la defensoría pública como un organismo técnico, autónomo e independiente. De esa manera se podría contar con una defensa profesional especializada dentro de la estructura del sistema penal, que haga efectiva la vigencia de la asistencia legal obligatoria, necesaria para el respeto al debido proceso y para la existencia del Estado de Derecho. c) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica, por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. d) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad —demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. El debido proceso legal —judicial y administrativo— está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. e) Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso

legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos 89 que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley.

(Salas, 2018) en su tesis *“la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho”*, con respecto al Debido Proceso, precisa que el Estado de derecho constituye un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante, para la elaboración de su investigación tuvo como objetivo principal determinar si existe actualmente en el estado peruano alguna entidad o dependencia que no respete el debido proceso, asimismo identificamos que la metodología que utilizó fue descriptivo, ya que describió los componentes de una realidad jurídica actual y el método histórico-comparativo y como conclusión llegó a lo siguiente: a) El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad. b) Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado. c) El Estado de derecho reconoce dos momentos: El Estado legislativo de derecho y el Estado constitucional de derecho. En el primero, la primacía es de la ley, mientras que la constitución tiene una fuerza

axiológica pero declarativa. En el Estado constitucional, la constitución tiene plena fuerza jurídica, y los principios que en ella se contienen son vinculantes, al punto que pueden imponerse a la letra de las leyes. Esto supone que los derechos fundamentales (contenidos en esos principios constitucionales) se vuelven más efectivos y relevantes que en cualquier otro modelo político.

(Paredes y Mamani, 2017) en su tesis titulado *nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016* tuvo como objetivo principal Determinar el nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales, de los trabajadores bajo el Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca en el 2016 y como metodología su investigación es de tipo descriptivo porque se tiene como propósito, conocer la situación actual de los trabajadores a través de la descripción de los acontecimientos, características, datos. etc. para poder determinar dicha investigación, además que se va a describir la variable estudiada, Por su diseño de la Investigación, Es una investigación no experimental, porque se estudia la variable única en su estado natural, sin ser sometida a manipulación, Por el tiempo es Transversal, porque la recolección de datos se realiza en un momento dado y por su carácter es Cuantitativa porque los datos son susceptibles de cuantificar, generalizándose los resultados a la población involucrada. Asimismo, concluye lo siguiente: En cuanto al nivel de cumplimiento de las gratificaciones legales tenemos que un 95.4% cumplen con este beneficio, mientras tanto un 4.6% señalan su incumplimiento. Asimismo en lo que respecta a estos resultados debemos tener en cuenta que si bien es cierto se tiene un alto porcentaje de cumplimiento de este beneficio social, no debe pasarse por alto, el porcentaje minoritario de incumplimiento, ya que en este último se ve reflejado la falta de cuidado y responsabilidad por parte del personal encargado de la Municipalidad, en la entrega de boletas de pago de

gratificaciones a los trabajadores, ya que esta inobservancia genera que los trabajadores manifiesten su desconocimiento sobre el pago de este beneficio, además de que estas gratificaciones no son abonadas en las primeras quincenas de julio y diciembre, ya que si este hecho es reincidente traerá consigo problemas con instituciones que regulan el derecho de trabajo. b) Referente a la compensación por tiempo de servicios tenemos que un 57.5% denota cumplimiento, entretanto un 42.5% refleja incumplimiento. Con respecto a este punto tenemos una alarmante cifra que nos demuestra la irresponsabilidad del personal a cargo de la Municipalidad en la entrega de las boletas de liquidación de CTS, ya que gran parte de los encuestados manifestaron que la Municipalidad no cumple con esta obligación. Asimismo, también encontramos inconsistencias en las fechas de depósito de CTS las cuales no se realizaron de acuerdo a ley. Finalmente, en relación al retiro del excedente de la CTS, tenemos que muchos de los trabajadores cumplen con los requisitos para realizar el retiro del excedente de la CTS los mismos que no efectuaron este trámite debido al desconocimiento de este derecho, además del incumplimiento por parte de la Municipalidad en informar este beneficio. c) Para concluir en referencia a los beneficios legales tenemos el Seguro Vida Ley, con un 6.3% de cumplimiento y un 93.7% no cumple con este beneficio, siendo una cifra preocupante y alarmante, este porcentaje alude a que la Municipalidad Distrital de Sachaca no otorga este beneficio a un gran número de sus trabajadores, a pesar de que ya han adquirido el derecho a este beneficio. Es preciso recordar que los trabajadores tienen derecho a dicho seguro una vez cumplidos los cuatro años laborando en la Institución, sean estos interrumpidos o acumulados de acuerdo al Artículo 1° del D.L. 688. Es importante recalcar que el empleador tiene la facultad de tomar el seguro a partir de los tres meses de servicio del trabajador.

(Nunjar, 2017) en su tesis titulado *fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú* manifestó que tuvo como objetivo principal determinar los fundamentos por los cuales la implementación de un Seguro de desempleo beneficiará de forma más adecuada a los trabajadores que la llamada Compensación por Tiempo de Servicios actualmente vigente en nuestro país y su metodología de investigación fue interpretativo, deductivo y sintético, porque determinó la existencia de argumentos jurídicos que sustentan la implementación de la figura jurídica del Seguro de desempleo en el Perú, en atención a una protección más adecuada que la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que permitirá a los beneficiarios prevenir las contingencias originadas por el cese en el trabajo y estar incluido en un sistema de Seguridad Social más integral y como conclusión manifiesta lo siguiente : a) En la presente investigación se ha logrado determinar la existencia de argumentos jurídicos que sustentan la implementación de la figura jurídica del Seguro de desempleo en el Perú, en atención a una protección más adecuada que la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que permitirá a los beneficiarios prevenir las contingencias originadas por el cese en el trabajo y estar incluido en un sistema de Seguridad Social más integral. b) Se concluye que la promulgación de la figura de la CTS, si bien tuvo una intención coyuntural en la protección del trabajador, no ha surtido los efectos deseados frente a las contingencias laborales del trabajador, por lo que la alternativa de implementar un Seguro de desempleo en nuestro país es una posibilidad razonable en tanto ofrece una protección integral y sistemática a los intereses del trabajador. c) De acuerdo a lo desarrollado en el presente trabajo, concluimos en que la CTS, tal como está diseñado y aplicado en nuestro país, no reúne los requisitos esenciales que debe reunir un Seguro de desempleo, por lo que compartimos la posición de la OIT en el sentido que el régimen indemnizatorio previsto por la CTS no puede funcionar como seguro de desempleo, por lo que se hace

necesario implementar un Seguro de desempleo, fundamentado en los Convenios de la OIT como una alternativa razonable y jurídicamente de mayor protección a los trabajadores. d) Si bien el desempleo en nuestro país no necesariamente ha tenido una evolución desfavorable en los últimos años, como muchos entendidos oficialistas sostienen, la tasa de desempleo ha venido decreciendo gracias a la promoción de los tratados y convenios internacionales, dinamizando de esta forma la economía y logrando un crecimiento económico que ha dado los resultados que se pueden apreciar en el país. No obstante, hay que considerar que estas cifras no necesariamente descalifican la idea la inclusión del Seguro de desempleo, en función a una mayor protección sistemática del trabajado. e) A nivel de la legislación comparada, se ha comprobado en el desarrollo de esta investigación, la existencia de países latinoamericanos que ya cuentan plenamente con el Seguro de desempleo en su legislación interna, tales como Colombia, Argentina y Chile, cuyas realidades nos permiten concluir que los seguros de desempleo representan una alternativa viable y conveniente al trabajador, de ahí que, propongamos su implementación en la normatividad nacional. f) Finalmente, en base al desarrollo mismo de la presente investigación, hemos logrado conocer a profundidad los argumentos jurídicos que sustentan la implementación de un seguro de desempleo en nuestro país, la cual deberá merecer una regulación legal a partir de un dispositivo del Congreso de la República, que disponga los diversos elementos técnico jurídico para su implementación y vigencia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Bases Teóricas de la Investigación tipo procesal.

2.2.1.1 El proceso laboral

2.2.1.1.1 Concepto

(Lluch, s.f) señala que el proceso laboral es una rama del derecho procesal y es la consecuencia de la inadaptación del proceso civil común, adecuadamente los litigios del trabajo. Por ende, refiere que el proceso laboral hace mención a los concebidos para resolver litigios que invocan reglas y normas con relación al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se resuelven de forma progresiva. Por ende, tiene como función reguladora y el de encontrar soluciones a las controversias laborales o con relación al trabajo de forma colectiva o de forma individual que se dan entre el empresario (empresas) y el trabajador, sobre los contratos de trabajo, o las prestaciones o beneficios sociales entre el beneficiario y la administración. El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo. Teniendo como base legal máxima La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y en la CASACIÓN LABORAL N° 6763-2017 MOQUEGUA nos define al proceso laboral como el medio en donde los Jueces especialistas en la materia va a tratar de evitar las desigualdades que se presentan entre el trabajador y el empleador y este sea parte del obstáculo en el camino del proceso para alcanzar un objetivo parcial en las sentencias emitidas.

2.2.1.1.2 Principios procesales aplicables

(Puente, 2018) los principios son directrices de conceptos generales y especiales que van a guiar, nacer, interpretar y ejecutar las leyes que todo proceso con relación a una controversia laboral debe de tener y estos son los siguientes:

a) El principio de inmediación es uno de los pilares de la Ley máxima en nuestro país la NLPT, este principio nos aduce que el Juez va a ser partícipe de manera directa de forma cognoscitiva y objetiva en las diligencias del proceso, es decir el Juez va a crear esa relación directa con el sujeto de las partes procesales conociéndoles y escuchándoles para obtener un

conocimiento directo y acertado de los hechos en Litis y todo con lo conveniente al proceso con el objetivo de expedir resoluciones acordes al proceso.

b) El principio de oralidad es cuando en un proceso se predomina el uso de la palabra durante en el desarrollo del acto procesal sin suprimir las actuaciones escritas, este principio se caracteriza por ser breve y un mejor estudio de las partes procesales. Destacamos de este principio el uso y manejo correcto y claro de la palabra. Para el Juez es una herramienta útil puesto que puede cumplir actuaciones procesales y promover sentencia.

c) El principio de concentración tiene como fin perseguir que todas las actuaciones que se dan durante el proceso sean en la brevedad posible sin afectar el debido proceso y el poco estudio e investigación del caso en controversia, es decir que este principio va a pretender juntar todos los actos procesales con el fin de que este proceso sea de manera breve cumpliendo con la sustanciación de todo el procedimiento. Asimismo, este principio busca de que la materia en Litis se desarrolle en una sola diligencia sin que pueda dar nacimiento a una continuidad de proceso.

d) El principio de celeridad este principio persigue la brevedad de los procesos basándose en que los señores jueces emitan sentencias en los plazos establecidos por la ley con el fin de eliminar y erradicar las trabas que van a perjudicar la entrada a la tutela judicial mediante plazos breves, papeleos simples, etc.

e) El principio de economía procesal tiene como prioridad el equilibrio entre el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso en relación a otra obligación, es decir que pretende el ahorro del tiempo, gastos y esfuerzos para el desarrollo de manera normal del proceso sin afectar o violar el debido proceso.

f) El principio de veracidad, es la verdad que el Juez debe de buscar en los hechos que manifiestan las partes procesales, es decir prevalecer a la real verdad sobre la apariencia de la verdad o darle primacía al fondo mas no a la forma.

g) Principio de socialización del proceso busca que los jueces eviten la desigualdad de las partes procesales para un resultado justo, se basa en el derecho a la igualdad eliminado todo tipo de discriminación. Se muestra en este proceso laboral ya que por su misma naturaleza en este proceso existe desigualdad ya que las partes procesales siempre van a ser un trabajador y un empleador en donde el trabajador es la parte débil es por ello que este principio busca la equidad entre las partes procesales.

h) Principio de sencillez no significa la carencia o la pobreza de un mínimo de orden en el procedimiento, todo lo contrario, significa la tendencia a simplificar el proceso, es decir que busca la ausencia de formalismos excesivos que van a truncar el proceso o el conflicto en disputa.

i) Principio del debido proceso este principio está reconocido en nuestra máxima Ley como un derecho tiene un concepto de manera amplia puesto que se su aplicación se debe de encontrar en cualquier tipo de proceso sin importar su naturaleza puesto que su contenido conlleva a un conjunto de garantías ya sean formales o materiales para el cumplimiento del procedimiento o proceso.

j) Principio de tutela jurisdiccional este principio es un derecho que solo se puede presentar el reclamo ante el poder judicial, puede acudir cualquier persona sin ningún tipo de discriminación solicitando o reclamando que se resuelva un conflicto o un Litis de intereses netamente jurídicas, recalando que este pilar del proceso no coacciona al ente judicial a proteger lo apersonado por el recurrente, sino emitir una resolución que va a motivar y este estará basada en la razón y posteriormente a seguir un proceso.

k) Principio protector se basa en el desnivel del aspecto económico que se van a dar entre la parte demandante y demandada (empleado- empleador) es por eso que este principio actúa como tutor protector para la parte débil (empleado o trabajador) en un proceso teniendo como fin evitar o erradicar el abuso contra el trabajador, es decir la ley protege y ampara al trabajador de manera especial. “Teniendo así a la regla del indubio pro operario y la norma más favorable”.

l) Principio de lealtad procesal busca que todas las partes procesales colaboren con la justicia y no participen de un estropecimiento en el proceso. Por lo tanto, se va a encargar de la redacción de todos los escritos que serán necesarios durante el proceso y también es la presentación en todas las investigaciones que sean necesarias.

m) Principio de gratuidad este pilar fundamental tiene como fin respaldar a la parte débil en este caso al trabajador evitando así abusos y desigualdades en todo aspecto, es por ello que la ley nos establece que las pretensiones en controversia no deben de sobrepasar las 70 URP. Teniendo como base legal la constitución política y la Nueva Ley Procesal del trabajo. Asimismo, en la Cas. Lab. 4781-2011 establece que los cumplimientos de los principios laborales establecidos en la ley tienen la finalidad de que los procesos tengan una reconstrucción basándose fundamentalmente en la igualdad procesal y la efectividad de las resoluciones, asimismo establece que es establecer que los Jueces en materia laboral terminen con el modelo de la excesividad de formalidades privilegiando a la tutela jurisdiccional efectiva.

2.2.1.1.3 Finalidad

(Lluch, s.f) la finalidad del derecho procesal es mantener la paz laboral, viendo los diversos conflictos que se pueden generar entre capital y trabajo, basándose en los procedimientos y principios que se deben seguir durante el proceso para la solución del juicio. Una vez que el

conflicto se presenta, el principal obligado a buscar solución será el propio Estado quien tiene la obligación de garantizar la paz social. Por ende, el proceso Laboral como un compilado de leyes adjetivas que tienen como característica lo social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre los trabajadores y sus empleadores, además en la Cas. Lab. 4781-2011 de manera subjetiva la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece la finalidad del proceso laboral puesto que se va a basar en evitar las desigualdades entre las partes laborales es decir el empleador y el empleado, basándose en principios establecidos en la Ley Procesal para mantener una estabilidad de justicia transparente.

2.2.1.2 El proceso abreviado laboral

2.2.1.2.1 Concepto

(Fernández, 2016) este proceso tiene como característica compendiar todos los actos procesales en una sola audiencia para alcanzar los objetivos de todo proceso, este proceso comprende y particulariza principios bases de todo proceso laboral como el de concentración, economía procesal y celeridad con el fin de resolver todo Litis en el ámbito laboral en la brevedad posible. Este proceso a diferencia del proceso ordinario laboral, el Juez especializado se encarga de entregar la contestación de la demanda y sus anexos a la parte demandante. Asimismo, este proceso como lo estipula la nueva ley general del trabajo N° 29497 las etapas de conciliación y juzgamiento en una sola audiencia.

2.2.1.2.2 Características

(Fernández, 2016) los caracteres que individualizan al proceso abreviado laboral es considerada eficaz y celeridad, comprende las etapas de un proceso laboral en una sola audiencia única, todos los medios probatorios que se puedan presentar por las partes intervinientes en

el proceso están sujetas a reglas especiales, en la audiencia única una vez culminado los alegatos el juez dictamina una sentencia determinada, la demanda presentada debe tener como contenido el monto solicitado como pretensión y si aquel monto no supera las 10 URP esta persona puede acudir sin ningún representante legal y en el caso que supera y llega hasta las 70 URP si debe contar con un magistrado.

2.2.1.2.3 Los plazos en el proceso abreviado laboral

(Ruiz, s.f) señala los plazos de un proceso abreviado laboral como el tiempo durante el cual se va a desarrollar el proceso, en cuanto al marco normativo podemos evidenciar sobre estos plazos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en el capítulo II en donde desarrolla los plazos para resolver un Litis laboral mediante este proceso para ello una vez presentada la demanda para su calificación el Juez dispone de 05 días hábiles para la admisión y calificación y para la contestación el juez determina un plazo de 10 días hábiles y por último notifica a las partes procesales para la ejecución de una audiencia única dentro de un plazo de 20 a 30 días hábiles, esta audiencia única se va a desarrollar desde una audiencia de conciliación y juzgamiento dentro de ella.

2.2.1.2.4 Etapas del proceso abreviado laboral

(Fernández, 2016) define las siguientes etapas que se desarrollarán dentro del proceso abreviado laboral, este proceso se desarrollará en una audiencia única y dentro de ella comprenden las siguientes etapas:

- a) Etapa de conciliación esta etapa se desarrolla desde la debida acreditación de las partes procesales y el magistrado mediante su intervención procura la conciliación o acercamiento entre las partes, asimismo el juez hace de entrega la copia de la contestación de la demanda y anexos a la parte demandante con el fin de que esta

parte conozca los fundamentos de hecho y derecho de la parte demandada para su defensa en la brevedad posible y pasa a la siguiente etapa.

- b) Las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos van a quedar registrados mediante un audio y en un video, en esta etapa se va a desarrollar el confrontamiento oral de las partes procesales y el Juez será quien decida una vez realizadas estas etapas en esta audiencia única. Y para finalizar el proceso abreviado laboral se encuentra estipulada en la nueva ley procesal del trabajo.

2.2.1.3 La prueba

2.2.1.3.1 Concepto

(Taruffo, 1997) es aquella acción mediante la cual se va a demostrar un hecho con un valor jurídico, en donde el juez tiene la función de analizar y resolver con capacidad de criterio de manera individual cada prueba que es presentada, teniendo la función de demostrar la verificación de la verdad que se expone en el proceso. Se encuentra bajo la normatividad de del derecho al debido proceso en la constitución política en el art. 139° inciso 3 puesto que este alberga el derecho a la prueba y en la Casación Laboral N° 14440-2013 LIMA, discernió que mediante a la base constitucional en donde se exige el medio probatorio admitido sea valorado razonablemente y con el debido trato por el órgano jurisdiccional ya que se debe de evitar la vulneración al derecho de la prueba que se va a aportar en un proceso.

2.2.1.3.2 Sistemas de valoración

(Barrientos, 2017) clasifica de tres formas el concepto de los sistemas de valoración y estas son:

- a) Sistema de libre apreciación de la prueba debido a la existencia sin límites de deshonestidad con relación a las normas o reglas que van a determinar lo fundamental de cada medio teniendo en cuenta la veracidad o efusión en la autoridad judicial.
- b) Sistema de prueba legal basándonos en el derecho canónico como un impedimento a aquellas fuerzas con límites que tenía los administradores de justicia.
- c) Sistema de pruebas heterogéneas resurge de la acumulación de métodos previos que desde los antecedentes se han relacionado a los tribunales de justicia que en la actualidad se inclina al cambio de la forma de guía demostrativa por un marco concurrente con las transformaciones forense del mundo.

Asimismo, en la cas. N° 276-2015 La Libertad, se pronuncia con relación a los sistemas de valoración de la prueba a causa de que se infringe las reglas de la lógica y la razonabilidad para una valoración probatoria, enfatizando que es parte de las instancias brindar un sistema razonable basadas en las normas lógicas para una eficiente valoración probatoria.

2.2.1.3.3 Principios aplicables

(Vayas, 2009) nos señala que los principios que se van a aplicar son los siguientes:

- a) Principio de formalidad es aquel principio que va a permitir que las pruebas aprecien la exposición ofreciendo garantías de lealtad y veracidad, permitiendo que el proceso se lleve con todos los requisitos previstos por la Ley.
- b) Principio de unidad permite que el Juez examine y analiza el valor de las pruebas presentadas y especificar los puntos en controversia.
- c) Principio de pertinencia permite abordar un criterio con amplitud considerando adecuado el medio probatorio.

- d) El principio de la competencia está referido con la inmediación, pues el juez competente que conoce debe de llevar a cargo todo el proceso probatorio durante el tiempo que requiere.
- e) principio de publicidad se hace cargo de que todos los procesos sean de forma pública ya que este principio es una garantía al ciudadano sometido a juicio.
- f) principio de contradicción, implica la necesidad de dualidad de las partes que sostienen posiciones jurídicas opuestas entre sí, ya que si las pruebas se practican sin darle oportunidad a una de las partes para contradecirlas se estaría infringiendo el derecho del debido proceso.

2.2.1.3.4 Medios probatorios actuados en el proceso

Los medios probatorios son aquellas actividades con carácter procesal y consiste en lograr la veracidad del juez acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operada por los sujetos procesales y los medios probatorios como instrumento o fuente para lograr una convicción. Que tiene por objetivo acreditar los hechos expuestos por las partes y que esto pueda producir certeza ante el juez. En el artículo N° 233 del Código Procesal Civil nos define a los medios probatorios como aquel documental de forma escrita o elemento que van a servir para la veracidad o acreditación de un hecho. Asimismo, en la Casación N° 6961- 2009- La Libertad de la sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Republica señala que se debe examinar el artículo 1971 del C.P.C porque nos dice que todos los medios probatorios presentados en un proceso deben de tener una valoración especial por el Juez manteniendo una razonabilidad de manera conjunta sobre esto, también expresando un argumento fundamentado jurídicamente para la decisión que se va a adoptar.

2.2.1.3.4.1 Documentales

2.2.1.3.4.1.1 Concepto:

(Cazares, 2000), define que los documentales son de suma importancia durante un proceso y este depende de la información que se recoge o se consulte en documentos, pues es todo material de manera permanente en donde se puede acudir como fuente o referencia en cualquier lugar. La principal caracterización de este es empleo predominante de registros gráficos y sonoros como fuentes de información. Por ende, se deduce que es una técnica de recopilación y selección de información. Asimismo, el artículo 233 ° del Código Procesal Civil establece que todos los medios probatorios documentales tienen como característica la acreditación o respaldo de un hecho y en la casación N° 6961- 2009 La Libertad el 06 de diciembre del 2011 resuelve que se debe considerar lo estipulado en el Código Procesal el artículo 197° en donde señala que los medios probatorios deben de ser valorados con razonabilidad y coherencia por la máxima autoridad judicial (el juez) de manera conjunta y posteriormente debe manifestarse de manera expresa la sentencia basados en sustentación jurídica.

2.2.1.3.4.1.2 Medios probatorios documentales actuados en el proceso

Los documentos que se adjuntaron durante este proceso abreviado laboral son:

- a. La constancia que tiene como fecha del 01 de febrero del 2019 con lo que se prueba y acredita que el demandante inicio relación laboral con la entidad emplazada con fecha 01 de julio del año 2011 bajo el régimen laboral CAS para el demandando, posteriormente ha sido contratado a plazo indeterminado con fecha o desde el 12 de junio del año 2012 bajo el régimen laboral del decreto legislativo N° 728 ejerciendo así el cargo de Asistente Administrativo (Notificador).
- b. La constancia de pago de haberes y descuentos con lo que se prueba y acredita que el demandante percibe del bono por función fiscal desde la fecha de contratación a plazo

indeterminado el 12 de junio del año 2012 hasta diciembre del 2018 contando así con periodo de 78 meses correlativos.

c. La propuesta de la liquidación de beneficios sociales del periodo del que el demandante reclama en la demanda probando así los derechos laborales que le corresponden y que por su misma naturaleza son irrenunciables.

2.2.1.4 Resoluciones

2.2.1.4.1 Concepto

(Cavani, 2017) desarrolla las resoluciones a partir de dos conceptos:

Resolución como documento es la suma de todos aquellos enunciados normativos que son emitidos por un órgano jurisdiccional, teniendo como ejemplo la resolución N° 05 impugnada se ha resuelto no admitir el recurso de apelación de la parte demandada y la Resolución como acto procesal siendo un hecho con importancia jurídica voluntario ejecutado en un proceso específico puesto que se ejecutó por un órgano Juzgador ya que dicho acto procesal es realizado por el Juez.

2.2.1.4.2 Clases

(Cavani, 2007) clasifica las resoluciones de la siguiente forma:

- a) decretos nos encontramos a este tipo de resoluciones cuando evidenciamos la falta de pronunciamiento con relación al derecho en Litis dentro del proceso, es decir que la autoridad que emite este tipo de resoluciones debe de tener competencia según a la materia en este caso el poder ejecutivo y legislativo.

- b) Los autos este tipo de resoluciones tienen como característica fundamental tener como contenido decisorio, pero no son sentencias asimismo el auto va a resolver una cuestión procesal.
- c) Las sentencias tienen como contenido decisorio teniendo como requisitos para la autenticación de esta resolución se tienen que evidenciar dos elementos como poner el fin del proceso y el pronunciamiento sobre el fondo del proceso.

se refiere una autoridad sobre la materia en que tiene competencia. Es un tipo de acto administrativo emanado por el poder ejecutivo y legislativo que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

2.2.1.4.3 Estructura de las resoluciones

(cavani, 2017) las resoluciones poseen tres partes para su elaboración:

Expositiva tiene como contenido el planteamiento del objeto en Litis que necesita resolverse desde el planteamiento de la incertidumbre.

Considerativa se caracteriza porque se va a enmarcar el análisis del objeto en Litis o de aquel tema que se encuentra en constante evolución.

Resolutiva se refiere a las formalidades que deben de tener las resoluciones que se van a emitir teniendo como característica la claridad para que el lector se sienta identificado con dicha resolución.

2.2.1.4.4 Criterios para elaboración de resoluciones

(León, 2008), los criterios para la elaboración de las resoluciones son las siguientes:

Orden, trata sobre el orden del planteamiento del problema jurídico ya que es de suma importancia para la sustentación y comunicación de una decisión lega.

Claridad, consiste en utilizar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, utilizando las reglas de la gramática o el idioma correspondiente. La claridad supone en encontrarse el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. Sin embargo, por la relevancia que usualmente adquiere esta actividad en el ámbito público, con frecuencia estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración.

2.2.1.4.5 La claridad en las resoluciones judiciales

(Cavani, 2017) una resolución es la forma como se comunica el juez con las partes (parte demandante- parte demandada) entonces estipula la resolución de dos formas a) resolución como documento, es un conjunto de normas emanadas por un órgano jurisdiccional b) resolución como acto procesal, es un acto procesal del juez basándose en una decisión. Por lo tanto, las resoluciones deben de ser claros y precisos que han pasado de ser una tendencia a una exigencia por parte de los jueces como una nueva forma de expresar el derecho por ende las resoluciones emitidas por el árbitro legal en el derecho (juez) son de suma importancia ya que esto va dirigido al ciudadano que se encuentra en un determinado hecho de controversia y que la respuesta de la misma sea de manera clara y precisa según ley.

2.2.1.4.5.1 Concepto de claridad

(León, 2008) claridad consiste en utilizar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, utilizando las reglas de la gramática o el idioma correspondiente. La claridad supone en encontrarse el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje

a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. Sin embargo, por la relevancia que usualmente adquiere esta actividad en el ámbito público, con frecuencia estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración.

2.2.1.4.5.2 El derecho a comprender

(Hernán, 2017) es un derecho concretamente que tienen los ciudadanos de decodificar de manera individual las normas individuales o colectivas y a su vez es una de las formas de realizar el debido proceso. El deber del estado es el de facilitar el lenguaje jurídico y administrativo, tiene incidencia directa en la eficacia de la gestión pública y representa el deseo de acelerar la reforma del Estado y de luchar contra la exclusión social. El derecho a comprender sólo se realiza si los ciudadanos logran entender el contenido de las decisiones administrativas, legales o judiciales. Es imperativo renovar nuestra comunicación para conectar y convencer, como lo menciona el Manual Judicial de Lenguaje Claro del Poder Judicial del Perú (2014), y ello supone hacer sencillos nuestros términos.

2.2.2 Bases Teóricas de la Investigación Tipo Sustantivo

2.2.2.1 Derecho laboral

2.2.2.1.1 Concepto

(Méndez, 2009) es la totalidad de leyes jurídicas que establecen los lazos o vínculos netamente laborales (empleador- empleado), con el fin de conseguir una relación contractual de equilibrio. Para el derecho laboral dice que el trabajo debe de ser libre y no existir la privación ilegal de libertad, también debe de existir subordinación es decir un elemento que de órdenes y el otro que esté dispuesto a cumplirlas, debe de ser remunerada es decir que se le debe de retribuir por los servicios prestados por parte del trabajador y por ende este servicio debe de ser personal que este lo realice y no otra persona ajena a la relación contractual

excepto en casos especiales, por lo tanto el derecho laboral tiene por objetivo que no exista diferencias entre los elementos que forman parte de la relación contractual. En el País las entidades que tienen como función de proteger, cuidar por los derechos que una persona tiene como trabajador es el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización y el Poder Judicial a través de los Juzgados Laborales. En nuestro País está reconocido en el artículo 22° de manera general el derecho al trabajo, asimismo nuestro país es uno de los países Latinos que no tienen un Código o una Ley General del Trabajo, puesto que se basa en diversos Regímenes Laborales como: a) El D.L 276° que regula la parte administrativa laboral y los salarios en el ámbito estatal, que tiene bajo su regimiento a todos los trabajadores del Estado es decir a todas aquellas personas que prestan sus servicios para las Instituciones Públicas, b) el Decreto Legislativo 1057 se encuentra bajo el Régimen todos los trabajadores del sector privado es decir empresas privadas, c) el Decreto Legislativo 1057 esta decretado para todos los trabajadores que se van a encontrar bajo el régimen de los Contratos Administrativos es decir aquel trabajador que vincula con una entidad pública de manera no autónoma, d) la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 para todas las situaciones de conflicto laboral que van a requerir de un Proceso Laboral y en el Expediente N° 008-2005-P/TC, 12 de agosto de 2005 conceptualiza al trabajo como la ejecución de la fuerza por parte del trabajador para la producción de algo útil, utilizando todas sus potestades ya sean éticos, ideológicos y fuerzas físicas para producir un bien y a cambio de esto percibir una remuneración manteniendo una relación laboral equilibrada.

2.2.2.1.2 Características

(Méndez, 2009) el derecho laboral posee características que le hacen único y diferente a los otros ordenamientos legales son; a) es un derecho social; porque busca el equilibrio entre la relación contractual, (empleador y trabajador). Está en constante expansión; porque está en

constante evolución ya que el trabajo está en constante cambios de acuerdo a la tecnología, al entorno social que estimulan modificaciones en las condiciones laborales, por lo tanto, el derecho laboral busca abarcar más profesiones y conquistar más derechos para la parte débil (trabajadores), b) es irrenunciable; este derecho no es renunciabile por los motivos que pueda existir y si por alguna ignorancia o incapacidad la persona supuestamente renuncia pues el estado (la constitución) lo ampara, c) está en constante expansión porque la misma naturaleza del trabajo está en constante cambio debido a la evolución de nuevas tecnologías o nuevas condiciones de trabajo estos cambios provocan que el derecho laboral este en constante expansión o crecimiento, d) es un mínimo de garantías porque la ley de todo país rige principios y garantías para el trabajador, e) reivindica a la clase trabajadora porque intenta recuperar el valor del trabajo mediante el respeto de sus derechos y darle valor a su fuerza por el trabajo ya que es el único medio para su subsistencia. Tenemos como base legal en nuestro País la constitución política vigente en su artículo veinte y cuatro establece que todo persona que trabaja (empleado o trabajador) tiene como característica natural el derecho a un salario que mantenga igualdad con el trabajo o servicio que ofrece dicha persona y que este salario tenga como fin la tranquilidad económica del entorno y núcleo familiar de este trabajador, es decir el bien económico y místico abasteciendo todas sus necesidades para una vida digna, también una de las características del derecho laboral es que es irrenunciabile pues esta característica está tipificado en la constitución política como un principio del derecho laboral en el artículo veinte y seis numeral 2 en donde señala que todo trabajador ya sea por ignorancia u otro motivo no puede renunciar a sus derechos, asimismo, en la casación de N° 2564/97- Lima la corte suprema señala son referencia a una de las características del derecho laboral la irrenunciabilidad como en el supuesto que no exista una observación del trabajador y que la liquidación por parte del empleador fuera mínima o insuficiente lo cual comportaba

una renuncia tacita de su derecho a la CTS este estaría prohibido por la constitución política en su art. 26 numeral 2.

2.2.2.2 Contrato de trabajo:

2.2.2.2.1 Concepto

(Requena, 2014) este autor señala a todo aquel pacto entre la persona que va a prestar sus servicios y la persona denominada como empleador bajo subordinación, a cambio de los servicios que presta el trabajador el empresario tiene la obligación de retribuir por dicho servicio. Estos servicios serán por un tiempo determinado o un tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es la manifestación de declaraciones voluntariamente de ambas partes (empresario- trabajador), pues esta se celebra de forma escrita u oral entre las partes que lo celebran. Asimismo, busca proteger la estabilidad laboral del trabajador y dejar precisado sobre sus obligaciones y derechos como empleador y trabajador basándose en la normatividad del código civil en el art. 1351 define de manera precisa al contrato de trabajo como el acuerdo de partes para dar origen, modificar y extinguir una relación contractual patrimonial y si a esta definición le añadimos lo que la LPCL en su art. 4 menciona podemos definir al contrato de trabajo como un acuerdo entre las partes contractuales a través de una prestación de servicios, es decir cuando el trabajador decida voluntariamente prestar sus servicios y a cambio una remuneración por parte del empleador constatándose una relación jurídica contractual. Asimismo, en la CAS. N° 2143- 2007 en el departamento de Lima (S.C.P) manifestado en el diario nacional y oficial del Perú con fecha el treinta y uno de enero del 2008, ratifica que el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos o más partes para la existencia, modificación o extinción de una relación jurídica patrimonial, se forma mediante

la propuesta y la aceptación a esto se le denomina consentimiento dando nacimiento a una voluntad común entre las partes contractuales.

2.2.2.2.2 Características del contrato de trabajo

(Fernández, 2014) considera que todo tipo de contrato debe de contar con las siguientes características: a) es principal cuando no necesita de ningún otro convenio o convención para su existencia, b) es bilateral, porque las obligaciones son para ambas partes que celebran el contrato (empresario- trabajador), c) es consensual porque para su celebración y perfeccionamiento se necesita el simple consentimiento de las partes sin importar si es por un medio expreso o tácito, d) es oneroso, porque existe una relación de trabajo y salario, ya que el trabajador al celebrar el contrato de trabajo tiene como obligación el de prestar sus servicios y el del empresario retribuir por dicho servicio prestado, e) es de tracto sucesivo Es un contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada, porque se encuentra en constante evolución y por ende va creando y renovando derechos y obligaciones recíprocas, pues estos contratos son aquellos en donde las prestaciones se realizan por un tiempo determinado y los efectos serán durante el tiempo que estas partes lo estipulan, f) es sinalagmático, porque genera obligaciones recíprocas para ambas partes que celebran el contrato, por ende, quiere decir que no surge la obligación del empresario de pagar el salario si el trabajador no presta los servicios estipulados en el contrato de trabajo.⁴ Es conmutativo, porque es un intercambio de obligaciones, existe igualdad, pues se trata de una justicia vertical y coactiva para las partes celebrantes y estas saber a los beneficios o perjuicios que el contrato pueda causarles, teniendo como base legal o su normatividad esta presentada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, en el exp. 0008-2005-AI/TC define que la característica social de la función, puesto que solo existe la posibilidad de laborar verídicamente mediante el apoyo de forma directa en indirecta de otro trabajador, o sea al trabajar con otro ser y consigo mismo.

2.2.2.2.3 Elementos del contrato trabajo

(Arévalo, 2017) clasifica estos requisitos indispensables en generales, esenciales y típicos. a) elementos generales son los elementos indispensables estos no pueden faltar en ningún tipo de contrato puesto que la ausencia de estos invalida el contrato de trabajo y tienen nombre propio en el código civil. b) elementos esenciales como su mismo nombre lo dice son indispensables en un contrato de trabajo tienen como función distinguir los tipos de contrato por su naturaleza, estos elementos son la actividad personal del trabajador, es decir que los servicios que se van a prestar pueden ser personas naturales o jurídicas, pero este servicio tiene que realizarlo de forma personal, sin ayuda ninguna, pero con algunas excepciones, también tenemos la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, este elemento tipifica la relación laboral, es la facultad que tiene el empresario para subordinar al trabajador mediante ordenes con relación al trabajo durante la duración del contrato de trabajo, pero todas estas órdenes sin dañar el honor, dignidad y los derechos fundamentales del trabajador que estipula la ley y por ultimo un salario o una remuneración como retribución del servicio, es el tercer elemento fundamental para establecer un contrato de trabajo y consiste en una retribución por los servicios prestados por parte del trabajador en distintas actividades que el contrato estipula. La ley no establece un contrato de trabajo sin remuneración. c) los requisitos típicos es todo aquello que no son indispensables para la eficacia de un contrato, pero si permiten diferenciar un tipo de contrato de otro, así tenemos al elemento típicos a el tiempo laboral, la jornada laboral, número de empleos y lugar de trabajo, de manera general la constitución política señala aquellos requisitos para la celebración de un contrato laboral y en el Exp. N.º 01458-2010-PA/TC nos señala que para la celebración de un contrato se

requiere de tres elementos esenciales y son la prestación de servicios por parte del trabajador, la remuneración y la subordinación por parte del empleador.

2.2.2.2.4 finalidad del contrato de trabajo

(Reynoso, 2011) la finalidad de un contrato de trabajo es el de generar derechos y crear obligaciones en las partes celebrantes (empresario- trabajador). Por ende, se dice que la finalidad del contrato de trabajo es un medio de soporte económico para negociar, para satisfacer necesidades, para acordar prestaciones de servicios, entre otros. En este contrato se estipula la voluntad de las partes celebrantes, se estipula las funciones del trabajador y empleador como las obligaciones reciprocas. La finalidad del contrato de trabajo tiene por el de proteger derechos fundamentales del trabajador y limitar al empresario con respecto a la subordinación hacia el trabajador, el derecho laboral tiene su normatividad en la Ley General del Trabajo y en el Código Civil establece de manera general la finalidad o el objeto del contrato de trabajo pues consiste en la creación, regulación, modificación o extinción de obligaciones. En la Cas, n° 2740- 2012 Lima publicado en el diario el peruano en el año 2014 nos recalca sobre la finalidad del contrato de trabajo lo siguiente, partiendo del concepto del contrato de trabajo en el consentimiento de voluntades ya que según el acuerdo entre las partes estos deben de estar conforme llegando así a tal acuerdo para generar, crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas contractuales por ende están sujetos a obligaciones.

2.2.2.3 Beneficios sociales

2.2.2.3.1 concepto

- Beneficios. Etimológicamente, significa “bien hecho”, lo conseguido de forma favorable.
- Sociales, significa “social”, con relación a la sociedad humana o que tenga beneficio para toda la sociedad.

(Barrachenea, 2016) los beneficios sociales es un derecho laboral o un conjunto de compensación para el trabajador muy diferente a la remuneración que percibe el trabajador, pues se determina beneficio social como un derecho fundamental propiamente del trabajador, ya que esta no se origina de la prestación de servicios propiamente dicho, sino que son las consecuencias de la relación laboral, pues este derecho es de carácter obligatorio estipuladas y normadas por las leyes. Los beneficios sociales se pagan de dos diferentes formas la primera durante la relación laboral y el otro al término de esta misma relación laboral pues este se manifiesta mediante un documento denominado liquidación de beneficios sociales. Por lo tanto, el beneficiario es el que goza de este derecho por ley, estos beneficios sociales pueden ser de forma económica o de otra forma.

Los trabajadores en Perú pueden gozar de los beneficios sociales luego de haber prestado sus servicios por más de tres meses y quince días para el empresario o empresa, los beneficios sociales se encuentran normados bajo los regímenes que reconoce nuestro ordenamiento jurídico, así tenemos al régimen de la actividad privada y actividad general, basándonos en jurisprudencia encontramos en la CAS. N° 5026-2014 LIMA los Jueces de la corte suprema definen y resuelven con relación a los beneficios sociales lo siguiente; declarando fundada el recurso de casación interpuesta por pago de beneficios sociales basándose que es un derecho que debe de percibir el trabajador durante la relación laboral o al concluir la relación laboral.

2.2.2.3.2 Características

(Jaén y Piedra, 2014) las principales características de los beneficios sociales son las siguientes: a) Se trata de prestaciones de Seguridad Social y tienen por finalidad mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo, es decir que no es una remuneración que le paga el empresario como su salario por la prestación de sus servicios, pues esta característica define y separa del concepto de las remuneraciones, esta característica

tiene como finalidad el de velar por la seguridad y satisfacer las necesidades del trabajador y el de sus familiares. b) No son acumulables ni sustituibles en dinero, esta característica señala que, bajo la apariencia de un beneficio social, el empresario abone un rubro que por sus características tengan o forman parte del carácter salarial. c) Puede otorgarlos por sí o por medio de terceros, el contrato de concesión a un tercero para que provea servicios de comedor de empresa, teniendo como base legal la Ley General del Trabajo de manera específica en el capítulo III, título II en donde va a desarrollar de manera general la normatividad de los beneficios sociales y en el expediente N° se estableció que las características de los beneficios sociales en su mayoría tiene la característica de prestaciones económicas ya que permiten subsistir al trabajador y a su familia.

2.2.2.3.3 Elementos

(Jaén y Piedra, 2014) son cuatro elementos que constituyen los beneficios sociales. a) Salario mínimo, pues es la cantidad mínima o básico que debe de percibir el trabajador por los servicios prestados, este salario debe de ser básico para sostener las necesidades del trabajador y la de su familia en el ámbito social, cultural y material. El salario mínimo es establecido por ley mediante estudios de interés social económicos. b) Salario del puesto es la remuneración justa al trabajador de acuerdo al puesto que desempeñe este durante la ejecución de su trabajo y la el salario debe de ser remunerado con equidad al cargo o lugar que desempeñe el trabajador dentro del centro de empleo. c) El pago al mérito al trabajador en su puesto, en este elemento se remunera al trabajador de acuerdo al desempeño que este realice en el trabajo, pues para eso se utiliza la técnica de calificación de méritos valorando el valor y desempeño del trabajador. d) El pago a la productividad o eficacia, los incentivos por eficacia que el trabajador desempeñe es consecuencia de tiempo o de la actividad

determinada que realice y teniendo como base legal la Ley General del Trabajo de manera específica en el capítulo III, título II en donde va a desarrollar de manera general la normatividad de los beneficios sociales y en el expediente N° 02476-2010-PA/TC, expedido por el Tribunal Constitucional menciona que los elementos son aquellos requisitos fundamentales para que se constituya la figura de gratificaciones.

2.2.2.3.4 Tipos de beneficios sociales

(Jaén y Piedra, 2014) a causa de que existe diversos beneficios sociales estos autores establecen que los beneficios sociales se clasifican por su existencia legal u obligatoriedad legal, su naturaleza y por sus objetivos.

Por su existencia legal u obligatoriedad son los a) Beneficios legales, son todos aquellos exigidos por la legislación laboral en favor del trabajador de forma dependiente, sin importar el carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues estos beneficios sociales legales se abonan durante la relación laboral. Según lo señala los beneficios sociales de carácter legal son los siguientes: Las gratificaciones en los meses de julio y diciembre, la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995, el seguro de vida, la participación laboral: las utilidades, la CTS. Los beneficios señalados las tres primeras tienen carácter remunerativo y las otras tres no. b) Beneficios voluntarios, estos son aquellos beneficios que son entregados de manera voluntaria por parte del empresario, no son exigidos por la legislación laboral o la ley o por exigencia del contrato colectivo, se conocen también como prestaciones marginales. Estos beneficios sociales voluntarios son los siguientes: bonificaciones, seguros de vida, restaurante, transporte, prestamos, seguros complementarios, entre otros.

En cuanto a su naturaleza son los a) Beneficios sociales monetarios, también conocido como utilidades, pues son aquellos beneficios que denomina las ganancias de una actividad económica determinada, estos resultados de las actividades son medidos de forma material y monetaria. En este tipo de beneficios sociales están admitidos los siguientes: gratificación legal, vacaciones, jubilación, bonificaciones, planes de préstamo, reembolso de medicamentos, entre otros. b) Beneficios no monetarios, son aquellos servicios que se ofrecen en forma de servicios, ventajas o comodidades para el trabajador, estos servicios son de parte del empresario hacia el trabajador para motivar y fomentar el bienestar y la felicidad de este mismo. Estos beneficios son los siguientes: servicio al restaurante, asistencia médica, servicio social y consejería, club o asociación recreativa, seguro de vida colectivo, horarios flexibles de entrada y salida, entre otros.

En cuanto a sus objetivos son los a) Planes asistenciales, estos beneficios buscan otorgar al trabajador y a los miembros de su familia condiciones de seguridad y medios de prevenciones de emergencia, en este tipo de beneficios encontramos los siguientes: asistencia financiera, servicio social, seguro de accidentes personales, asistencia odontológica, complementación de remuneración en caso de ausencia por enfermedad prolongada, entre otros. b) Planes recreativos, dichos beneficios buscan otorgar al trabajador condiciones de descanso, recreacional, diversión y salud mental. En este tipo de beneficios encontramos los siguientes: asociación recreativa o club, música ambiental, actividades deportivas, excursiones programadas, áreas de descanso, entre otros. c) Planes complementarios, estos beneficios buscan la comodidad y facilidad para el trabajador y mejorar la calidad de vida y por ende el de su familia. Estos beneficios son los siguientes: buses de acercamiento, restaurante en el trabajo, estacionamiento privado para los trabajadores, cooperativa de alimentos, horario flexible del trabajo, cajero automático en el lugar de trabajo, entre otros, en nuestro país la

Ley reconoce los beneficios sociales legales y estan bajo la normatividad en la Ley General del Trabajo de manera específica en el capítulo III, título II en donde va a desarrollar de manera general la normatividad de los beneficios sociales y en el expediente N° Expediente N° 650-2006 nos dice “Toda vez que la emplazada ha incumplido con sus obligaciones laborales, al no registrar al trabajador en planillas Y otorgarle las correspondientes boletas de pago, siendo de otro lado, que en visita de inspección especial el demandante se esa fecha de ingreso, negando haber laborado desde el primero de mayo del mil novecientos noventa y cinco, en tanto reconoce que su ingreso si fue en la indicada fecha”.

2.2.2.3.5 Finalidad

(Jaén y Piedra, 2014) la finalidad u objetivo de los beneficios sociales se concentra en mejorar la calidad de vida del trabajador, atender a sus necesidades básicas y el de su familia de forma directa o indirecta, formarlos en nuevas aptitudes y mejorar o potenciar su satisfacción en el mercado laboral (mejorar, incentivar su rendimiento y productividad). El empresario realiza estos beneficios sociales a favor del trabajador como modo de incentivación, para su productividad, bienestar del trabajador como de manera personal, de manera social y familiar. Las expectativas que tiene el empresario para la productividad de su empresa son grandes y por ende sus trabajadores, por esto mismo el de los beneficios sociales, teniendo como base legal la Ley General del Trabajo de manera específica en el capítulo III, título II en donde va a desarrollar de manera general la normatividad de los beneficios sociales y en el expediente N° 650-2006 nos señala que la finalidad de los beneficios sociales es subsistir a los empleados del régimen estatal y régimen particular debidamente normados.

2.2.2.4 Compensación por tiempo de servicios (CTS).

2.2.2.4.1 Concepto

(Álvarez, s.f) la compensación por tiempo y servicios como una especie de indemnización por el despido de parte del empleador hacia el trabajador. Más tarde se alcanza el concepto que es un beneficio social que adquiere el trabajador al cesar con el vínculo laboral por motivos de renuncia, despido o acuerdo voluntario entre las partes, puesto que la compensación por tiempo y servicios es un tipo de ahorro forzado hacia el trabajador que le va a permitir en un futuro a cubrir sus necesidades o la de su familia. Esta normada de manera especial en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios N° 650 mediante Decreto Supremo N° 001-97 nos señala que en su art. 1 sobre la naturaleza de la compensación por tiempo y servicios tiene la calidad de ser un beneficio social de emergencia o contingencia que cese en el trabajo y de promoción de la persona que ha prestado sus servicios (trabajador) y la de los miembros de su familia en la Jurisprudencia el tribunal constitucional señala en el expediente N° 03052-2009-PA/TC- Callao que la compensación por tiempo y servicios tiene la figura de un beneficio social de precaución para poder cubrir o sobrellevar una futura contingencia “entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario” puesto que estos actos ponen en peligro la vida digna del trabajador y la de su familia y nuestro ordenamiento jurídico protege al trabajador que cuando este haya dejado de percibir su remuneración a cambio de sus servicios prestados de forma habitual este debería de hacer uso del beneficio social de precaución en estos acontecimientos porque solo estarían haciendo uso de su derecho legítimo.

2.2.2.4.2 Características

(Arévalo, 2017) señala que la característica de la Compensación de Tiempo por Servicios tiene las siguientes características: a) se genera a partir de un mes de la relación laboral o celebración del contrato, b) los depósitos se dan semestralmente en nuestro país generalmente

son en los meses de abril y octubre, pero hay una excepción en el caso de que la CTS sea un pacto o convenio entre el empleador y el trabajador y c) cancelatoria en este caso el trabajador puede disponer de la CTS en partes o la totalidad y se exige durante la relación laboral o al finalizar la relación laboral teniendo origen legal en el Texto Único Ordenado de la Ley de la CTS, y en el EXP. N° 0932-2001-AA/TC Lima nos dice que, si el trabajador es despedido por alguna falta grave generando alguna pérdida económica al empleador, este tiene que notificar al depositario para que la CTS respectivamente sus intereses quede retenida en custodia hasta que el juicio promovido por el empleador concluya con los resultados respectivos.

2.2.2.4.3 Finalidad

(Arévalo, 2017) define que la finalidad de la Compensación de Tiempo por Tiempo de Servicios (CTS) es el de promocionar y prevenir al trabajador puesto que no se sabe el incierto del mañana y este beneficio va a permitir respaldar al trabajador en fechas que realmente se requiere y es una forma de un ahorro forzado para el trabajador ya que si es despedido y termine el vínculo laboral este puede disponer de la CTS, es así que su aplicación se basa en el Texto Único Ordenado de la Ley de la CTS y en el expediente N° 1931-2011-PA/TC evidenciamos que en el caso de la desnaturalización de la CTS, basándose en su origen legal de ser un beneficio social y teniendo de finalidad previsión para aquellas contingencias que es motivo del término de la relación laboral, señala que todas las responsabilidades que van a ser generadas, el único responsable es el empleador quien es el único autor de autorización de los citados hechos.

2.2.2.4.4 Aplicación

(Robles, 2014) el campo de aplicación de la Compensación por Tiempo y Servicios son los trabajadores comprendidos o sujetos al régimen general u ordinario laboral y a la línea de la actividad particular que cumplan como mínimo cuatro horas al día, así como los trabajadores bajo el línea del trabajo y compensatorio común de la celeridad particular y por ultimo todos los trabajadores socios de cooperativas puesto que tienen derecho a subsistir de este derecho sustituyendo al fondo de retiro u otro concepto similar. Asimismo, su base legal como regla general es el TUO la ley de la CTS, reglamento que regula la CTS, Ley N° 28051 y en la Casación Laboral N° 4024-2011- La Libertad establece que los trabajadores del gobierno central y organismos que se encuentran sujetos bajo el régimen de la actividad privada estan sujetos bajo el decreto N° 650 y Ley 25460 con excepción de los depósitos de la CTS en las entidades bancarias financieras, cooperativas y cajas municipales de ahorro y crédito, estableciéndose en depositarios de dichos fondos y asumiendo responsabilidades.

2.2.2.5 Gratificaciones

2.2.2.5.1 Concepto

(Gómez, 2015) el concepto de gratificación o gratificaciones son compensaciones chistosas, dilatadas en el tiempo de forma periódica o parcial que tienen como fin de premiar el trabajo ejecutado en respuesta del éxito o prosperidad del empleador (empresa).

(Vásquez, 2009) las gratificaciones es un beneficio social que consta en cantidades que el empleador brinda u otorga como liberalidades para de alguna u otra forma recompensar al trabajador por sus servicios prestados de manera leal, exitosa y por su buen comportamiento para este autor las gratificaciones se clasifican por dos criterios: a) por las fuentes que los origina, gratificaciones voluntarias es cuando el empleador decida recompensar de manera voluntaria al trabajador sin que este lo exija o en determinadas fechas de celebración y

gratificaciones convencionales, están son de manera obligatoria pues es consecuencia del pacto que realizan las partes de la relación laboral ya sea individual o colectiva y las gratificaciones legales están tipificados en la ley de manera obligatorio y b) gratificaciones extraordinarias se da de manera ocasional o una sola vez no son obligatorios o contables y f) gratificaciones ordinarias es obligatoria porque se adquieren de manera permanente, el monto y la fecha solo lo adquieren los trabajadores bajo el régimen privado. La ley que regula las gratificaciones en nuestro país es N° 27735 esta Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad estipula en su artículo esta ley acoge a las gratificaciones de manera especial estableciendo quienes pueden adquirirlo, su objeto, el monto, etc. Y, en la Jurisprudencia en el expediente N° 00005-2006-0-2601-JR-LA-02 aduce que las gratificaciones son las sumas de dinero o también llamadas aguinaldos en el ámbito público que el empleador va a otorgar al trabajador de manera adicional de su remuneración básica y estable.

2.2.2.5.2 Características

(De Buen, 2002) las gratificaciones adquieren los caracteres de remuneratorio y gratuito, es remuneratorio cuando por ley es obligatorio de remunerar a aquellas personas que estan laborando y que sigan los elementos para subsistir de las gratificaciones es decir cuando adquiere las notas habitualidad y uniformidad durante un tiempo estipulado y es gratuito cuando las gratificaciones tienen la naturaleza de actitud o acto recompensatorio y reconocimiento por parte del empleador hacia el trabajador por algún motivo ya sea por la relación laboral exitosa o la celebración de aniversario ya que el empleador decida estimular a sus trabajadores de manera típica liberal y de manera general la ley que establece sobre las gratificaciones tanto en el ámbito público y privado son la Ley N° 27735 y Decreto Supremo

005-2002-TR y en el expediente N° EXP. N.° 00394-2011-PA/TC en Cuzco define o establece que las gratificaciones de un monto de s/ 2000 para aquellos trabajadores activos y cesantes, por perjudicar el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral, seguridad social y a la pensión. Solicita que le aplica las normas presupuestales que establecen por excepción el pago de gratificaciones para los trabajadores del sector privado.

2.2.2.5.3 Finalidad

(Gómez, 2015) al ser sumas de dinero que en este caso el empleador otorga a aquellas personas que están laborando bajo la línea de la actividad particular se dice que la finalidad o el fin de las gratificaciones es el de cubrir los gastos que pueda ejecutar el trabajador en las fechas festivas que de forma tradicional se entiende ya que el fin de esta gratificación es el motivar con recrear al trabajador y a sus respectivas familias. Asimismo, las gratificaciones se basan en la normatividad en la Ley N° 27735 para todas aquellas personas que están laborando bajo la línea de la actividad particular en los meses de julio y diciembre. Asimismo, en la Cas. Lab. N° 4802-2012 La Libertad nos recalca sobre la finalidad de las gratificaciones para todas aquellas personas que están sujetos bajo a línea de la actividad empresarial particular como medio subsitorio para los trabajadores y su familia en fechas específicas y semestralmente durante el año.

2.2.2.5.4 Aplicación

(Nava, 2019) los ámbitos de aplicación de las gratificaciones son para aquellos trabajadores de la línea empresarial particular sin importar el tipo de modalidad del contrato y del tiempo de servicio que el trabajador viene prestando sus servicios. Se acogen a base de la ley 27735 ley que acoge a las gratificaciones en su artículo uno nos señala sobre su objeto y su campo

de aplicación, es decir es aplicable esta ley a todos los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad del régimen laboral privado a subsistir de este beneficio social durante el año en las fechas festivas de fiestas patrias y en navidad y se percibe de este beneficio social sin importa la modalidad de contrato y el tiempo de la prestación de servicios del trabajador y en el artículo 5° de la presente Ley determina que las gratificaciones deben ser pagadas o pagadas en los primeros quince días de los meses ya establecidos.

2.2.2.6 El debido proceso

2.2.2.6.1 Concepto

(Oyarte, 2016) el debido proceso es un derecho fundamental que contiene principios y garantías que toda persona adquiere indispensablemente en diferentes procedimientos para que se obtenga una respuesta justa, siempre bajo los límites del marco del estado social, democrático y derecho, constituido mayormente del Derecho Procesal. Es una institución que está sujeta a la constitución y que posibilita la aprobación de los sujetos que buscan una respuesta o tutela clara de sus derechos, este derecho cuenta con unos mecanismos de protección y de efectividad como la acción de tutela. Es un derecho del ser humano fundamental reconocidos por Ley y en las organizaciones. Por ende el debido proceso se trata de un derecho fundamental de carácter estrictamente constitucional, el debido proceso permite que el proceso incorpore las referidas aspiraciones de un derecho justo y claro, exigiendo un procedimiento equitativo en donde los sujetos participantes deben de ser escuchados de forma razonable, busca una protección de sus derechos en una perfecta situación de igualdad, buscando una relación pacífica en una comunidad que reclama de un acto a juzgar, por medio de un reconocimiento justo y en nuestra constitución política está reconocido como un principio de la administración de justicia en el artículo N°139.

Asimismo, en la Jurisprudencia define en la sentencia T-001 del 12 de enero de 1993, con ponencia del magistrado JAIME SANÍN GREIFFENSTEIN, la Corte se refirió al debido proceso en estos términos: “El debido proceso es el conjunto de garantías que protegen al ciudadano sometido a cualquier proceso, que le aseguran a lo largo del mismo, una recta y cumplida administración de justicia, la seguridad jurídica y la fundamentación de las resoluciones judiciales conforme a derecho”

2.2.2.6.2 Elementos

(Oyarte, 2016) para efectuar el debido proceso tenemos los siguientes elementos:

- a) Juez natural es un derecho de cada persona que reconoce cada ordenamiento jurídico existentes que el Juez tiene que tener las características de independiente, imparcial y establecido o predeterminado por la Ley, aquella persona que debe de conocer las infringidas que violan a los derechos de cada persona.
- b) Legalidad en cuanto a las formas procesales este derecho hace referencia aquella posibilidad de las partes procesales convengan de manera libre los requisitos de tiempo, forma y el lugar que han de suscitar los actos procesales puesto que tales requisitos estan estipulados por la Ley.
- c) Celeridad o economía procesal se basa de manera específica en obtener el máximo resultado con la mínima de actividades de la administración del sistema judicial, con la ejecución y aplicación de este principio se tiene como objetivo la celeridad o claridad en la solución del objeto en Litis, es decir que se ejecute en tiempo y cumpliendo la correcta aplicación de justicia.
- d) Publicidad en las actuaciones este principio tiene como característica formal para satisfacer los objetivos que sobresalen del manejo y control publica de la Justicia y aquella confianza en los tribunales.

e) Presunción de inocencia nos señala que toda persona es inocente hasta que no se demuestre su culpabilidad, es decir que la parte acusada llega al juicio como una persona inocente y que puede terminar en este juicio como culpable si se demuestra con los medios probatorios necesarios su culpabilidad.

f) Cosa juzgada (Non bis in ídem) es la prohibición de que un mismo hecho o acto sea sancionado por más de una vez, es decir que resulte duplicidad de sanciones en los casos que se evidencie los mismos sujetos, hecho y fundamento sin que hay supremacía especial.

g) Emplazamiento valido es aquel acto de notificación a la parte demandada, mediante este acto se da conocimiento sobre el proceso judicial y este pueda asistir, solicitándole a la parte demandada que conteste dicha demanda y ejerciendo su derecho a la defensa.

h) Igualdad Probatoria este pilar fundamental hace referencia a la equidad de armas durante el enfrentamiento dentro de un proceso, es decir que las partes procesales se deben de encontrar con las armas equitativas ante un juzgado, bajo las mismas reglas que requiere el proceso y así evitar desigualdades o favorecimiento a tan solo una parte procesal.

i) Pluralidad de Instancias es un derecho que tiene como fin y garantía que en durante una controversia o un proceso no solo exista una sala que pueda resolver dicha controversia, sino que se tiene la oportunidad de acudir a otra instancia para impugnar dicha sentencia de la anterior instancia.

j) Asistencia a un letrado es decir que todo sujeto procesal tiene el derecho del asesoramiento y guía de un profesional de leyes y que este no le deje caer en la ignorancia, es decir que tiene el derecho a la defensa.

2.2.2.6.3 Normatividad

(Campos, 2016) manifiesta que este principio se encuentra establecido de manera general como un principio en la constitución política, siendo así el pilar de toda norma rectora, es

decir que cada ley rectora a la constitución tendrá como pilar el principio que comprende ciertos derechos que tienen como característica fundamental inviolables e incambiables en todo tipo de proceso. En nuestra constitución política se encuentra estipulado en el artículo 139°, inciso 3.

2.2.2.6.3.1 El debido proceso en el marco constitucional

(Rioja, 2013) establece que las normas de incorporadas en la constitución y en las organizaciones internacionales tienen carácter netamente procesal, y aunque vayan dirigidas necesariamente a los jueces y a los entes de la administración de justicia que emiten actos creadores de normas jerárquicamente inferiores a la ley, también constituyen reglas para el legislador y permiten que el contenido de las leyes sea sometido a examen. El debido proceso en el marco constitucional establece el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de los derechos o intereses con sujeción a un debido proceso, por lo tanto, la constitución señala como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben de aplicarse a todos los casos y procedimientos de todo aspecto. Se encuentra regulado en nuestra actual máxima ley la carta magna en el artículo 139° inciso 3, que nos hace referencia y establece sobre el debido proceso y tutela jurisdiccional que “ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimientos distintos de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Asimismo, en el Cas. N° 1996- 2012- La Libertad define que el debido proceso aduce a muchos otros derechos como el de obtener una resolución fundada por parte del Juez y los tribunales competentes en la materia, además exige que los fallos de las sentencias expliquen

con un fundamento jurídico preciso y un lenguaje claro y específico conforme al artículo 139° inciso 5° con la debida motivación que se requiere en un proceso.

2.2.2.6.3.2 El debido proceso en el marco legal

(Rioja, 2013) el debido proceso legal o general o simplemente debido proceso tiene como base en el derecho de Inglaterra (common law) y por lo siguiente en la constitución de EE. UU de 1787 (carta de los derechos). Por lo tanto, el debido proceso legal es el derecho de los justiciables a un proceso judicial sin postergaciones, retrasos, alteraciones o deformaciones durante el procedimiento para no desvirtuar su finalidad que es Justicia, se trata de respetar los derechos fundamentales de una persona. Asimismo, en la Cas. N° 1996- 2012- La Libertad recalca que el marco legal de máxima expresión en nuestro ordenamiento jurídico con relación al debido proceso es la Constitución política vigente del año 1993.

2.3 Marco conceptual

Calificación jurídica

(Chaname, 2014) nos define que la calificación jurídica cumple un papel importante y sumamente necesario dentro de las fases de un proceso, ya que es va a ser el punto importante para la emisión de las conclusiones de los Juzgados.

Caracterización

(RAE, 2019) define a la caracterización como aquella garantía de las cualidades especiales de un ser humano u objeto con el fin de que estos se diferencien de otros.

Congruencia

(Cueva, 2013) define como aquella presencia que tiene las resoluciones como contenido, asimismo es aquella norma en la que se va a requerir autenticidad o relación entre el objeto del debate y la decisión, abarca cierto límite de capacidades o facultades resolutorias del juez

porque este no puede ni debe conceder más de lo que realmente estipula o diferente a lo que se estipula.

Distrito Judicial

(Chaname, 2014) consiste en la subdivisión legalmente, es decir es una parte de un dominio donde se puede ejercer una acción legal.

Doctrina

(Reyes, 2012) confiere que la doctrina son los estudios de índole investigativo teniendo así a los especialistas como estudiosores del derecho de una forma simple siempre con una motivación definidas teóricamente con el fin de estructurar los estatutos para el fin de la correcta conducción de las normas.

Ejecutoria

(Reyes, 2012) es aquel documento que tiene como característica fundamental de la legalidad que va a tener como contenido una sentencia estable o firme.

Evidencias

(Chaname, 2014) es una herramienta que va a permitir evidenciar, indicar o alegar con fiel certeza o credibilidad lo que se quiere indicar y por ende va a resultar difícil negarlo.

Hechos

(Reyes, 2012) define aquellos acontecimientos de manera natural o provocada por el ser humano con o sin voluntad siendo lícitamente o ilícitamente que va a tener como resultado o consecuencia crear, modificar derechos.

Idóneo

(Chaname, 2014) confiere que la definición de la idoneidad es aquella capacidad que el ser

humano tiene para ejercer facultades civiles al alcanzar el límite de edades consignadas en Ley.

Juzgado

(Reyes, 2012) define que los juzgados son aquellos lugares en donde se va a ejercer justicia y van a estar a cargo de la administración de impartir imparcialidad en única instancia.

Pertinencia

(Díaz y Hoyos, 2016) define que las pertinencias son aquellas que mantienen relaciones de forma indirecta o directa con aquella realidad y por ende tiene que ser legitimada con absolutamente todos los medios probatorios.

Sala superior

Según (Reyes, 2012) son las salas que se encuentran en el segundo lugar al nivel jerárquico en Perú y se encuentran en cada región en todo el país.

III. HIPOTESIS

El proceso laboral sobre pago beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios sociales N° 00080-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú. 2019- evidenció las siguientes características: *cumplimiento de los plazos establecidos; la correcta aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del derecho del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.*

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

No experimental. Porque tiene como punto fundamental en la observación del fenómeno tal y como esta se presenta para que con posterioridad se analice de forma profunda (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. Porque la recopilación y planificación de los datos percibidos contextualiza un fenómeno que hacen referencia al pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. Porque la recopilación de los datos que sirven para establecer la variable tiene como origen el fenómeno cuya versión es parte del tiempo en que se muestre (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En la investigación no existió manipulación de la variable; porque se observó e interpretó que el fenómeno de estudio se dio en su estado natural y conforme al tiempo real. Los elementos o datos se han compilado en su manera natural de acuerdo al expediente judicial y que contiene como objeto de estudio el proceso judicial, por ende, decimos que el proyecto de investigación es de diseño no experimental, transversal y retrospectivo.

4.2 Población y muestra

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

Las unidades de análisis se acogen basándose en procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. El proyecto de investigación que se estudió tuvo como base el procedimiento no probabilístico, porque no se hizo uso de la ley del azar y la muestra no probabilística tiene diferentes formas; la muestra por juicio del investigador y por accidental (Arista, 1984 p. 211).

La calificación de las unidades de análisis se dio mediante la muestra no probabilística (muestreo intencional) por eso “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (Arias, 1999. p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 00080-2019-0-0201-JP-LA-01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú. 2019 comprende un proceso contencioso sobre pago de beneficios sociales y /o indemnización u otros beneficios económicos, 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**.

4.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

(Centty, 2006) las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada.

En el trabajo de investigación que se estudió la variable es; características del proceso sobre proceso laboral por el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

Con relación a los indicadores de la variable, según (Centty, 2006) señala que 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.

(Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). El proyecto de investigación a estudiar los indicadores es capaz de que puedan ser reconocidos dentro del proceso judicial, por eso el desarrollo procesal es de suma importancia dentro del marco y límite constitucional y legal. En el cuadro que se muestra posteriormente determinó lo siguiente: el concepto y operacionalización de la variable del proyecto de investigación

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial Es el conjunto de actos jurídicos que se dan durante el proceso para desarrollar o aplicar la resolución de un caso o controversia.</p>	<p>Características Las cualidades específicas del proceso judicial que hacen único y diferencian con claridad de los demás.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que se cumpla los plazos 2. La correcta aplicación de la claridad de resoluciones 3. El uso debido del derecho de proceso 4. Congruencia de los medios probatorios 5. Capacidad de la calificación jurídica de los hechos. 	<p>Guía de observación</p>

4.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La acumulación de datos se aplica los métodos de la *observación*: es el punto de inicio del conocimiento, meditación detenida y sistemática, y *el análisis del contenido*: es el preámbulo

de la lectura, y para que esta sea científica tiene que ser completa y total; pues es necesario que el contenido a donde llegue debe de ser latente y profundo (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

Ambos métodos se han a aplicado durante las etapas que va a duró la investigación: cuando se detectó y describió la realidad de la problemática, al detectarse el problema de investigación, cuando se reconoció el perfil del proceso judicial, cuando se interpretó el contenido del proceso judicial, al recolectar los datos y necesariamente el análisis de los resultados.

La herramienta que se utilizó es una guía de observación, con relación a la herramienta (Arias, 1999) son los materiales que se usan para recopilar la información necesaria. Por otra parte, con relación a la guía de observación (Campos y Lule, 2012, p. 56) señala “aquella herramienta que permite al observador situarse de manera sistemática en donde realmente es el objeto de estudio del proyecto de investigación, así como también es el medio que conlleva a la recopilación y obtención de datos de un hecho o fenómeno específico”. El contenido y el diseño estuvo orientado por los objetivos específicos, insertando como **anexo 2**.

En esta propuesta que se presenta la entrada al interior del proceso judicial fue guiada por los objetivos concretos basándose en la guía de observación, ya que orientó la ubicación de las partes del proceso donde dan entender los indicadores que conforman los objetivos específicos.

4.5 plan de análisis de datos

Será por periodos, cabe señalar que las actividades de recopilación y análisis serán concurrentes; con relación a esto (Lenise Do Prado, Quelopana del Valle, Compean Ortiz y Reséndiz Gonzales, 2008) señalan:

La recopilación y el análisis de datos, fue guiado por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente:

4.5.1 La primera etapa. Se basó en ser una actividad abierta y exploratoria para aproximarse de forma gradual y reflexiva al fenómeno, guiada por los objetivos de la investigación y cada uno de los momentos de revisión y comprensión fue conquistado; un éxito basado en la observación y el análisis. En esta primera etapa se concretó el contacto inicial con la recolección de datos.

4.5.2 Segunda etapa. Esta actividad se diferenció de la anterior por ser más sistémica técnicamente en términos de recolección de datos. Asimismo, estuvo orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas facilitando la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3 La tercera etapa. También fue una actividad, pero a diferencia de las anteriores fue más consistente con un análisis sistemático de carácter observacional, analítica y profundamente orientada por los objetivos donde se implicarán los datos y las bases teóricas. Estas actividades se evidenciaron desde que el investigador aplicó la observación y el análisis en el expediente a consecuencias de verificar si cumplen o no con el perfil para ser seleccionado.

Por lo siguiente el (a) investigador (a) empoderado (a) de conocimiento dominó ambas técnicas de observación y el análisis de contenido, guiado por los objetivos específicos y a su vez aplicó la observación para la guía de llegar con facilidad al lugar de evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa finalizó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistemática y analítica basada en la revisión de las bases teóricas,

identificando los contenidos del proceso y los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dió lugar a los resultados.

4.6 Matriz de consistencia lógica

(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).

Según (Campos, 2010) señala: “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 proyecto de investigación se utilizó el modelo básico señalado por (campos, 2010) y por siguiente el contenido de hipótesis asegurando la coherencia de sus respectivos contenidos. Y seguido por la matriz de consistencia del proyecto de investigación.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE COMPENSACIÓN DE SERVICIOS Y GRATIFICACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 00080-2019-0-0201-JP-LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- PERÚ. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
------------	-----------------	-----------------	------------------

General	<p>¿cuáles son las características del proceso laboral sobre el pago de reintegro de compensación de servicios y gratificaciones, en el expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019?</p>	<p>Determinar las características del proceso laboral sobre el pago de reintegro de compensación de servicios y gratificaciones, en el expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019</p>	<p>El proceso Laboral sobre el proceso laboral sobre el pago de reintegro de compensación de servicios y gratificaciones, en el expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019— se demostró las siguientes características: el debido cumplimiento de plazo; la aplicación correcta de la claridad de las resoluciones; el debido uso de la aplicación del derecho del debido proceso; pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada; y la veracidad de la calificación jurídica de los hechos.</p>
Específicos	<p>¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?</p>	<p>1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio</p>	<p>Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.</p>
<p>¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?</p>	<p>2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad</p>	<p>Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad</p>	
<p>¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?</p>	<p>3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio</p>	<p>Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio</p>	
<p>¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?</p>	<p>4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio</p>	<p>Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio</p>	
<p>¿La calificación jurídica de los hechos fueron</p>	<p>5. Identificar si la calificación jurídica de los</p>	<p>La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para</p>	

	idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
--	---	--	--

4.7 Principios éticos

Al ser los datos interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos, honestidad, objetividad, respeto a los derechos de otras personas, y la relación de igualdad (universidad de Celaya, 2011) comprometiéndose éticamente durante todas las etapas del proceso de proyecto de investigación; para cumplir con el principio de reserva, el respeto de la dignidad humana y el derecho a la intimidad (abad y morales, 2005).

Con este objetivo el investigador (a) registró una declaración de compromiso ético para asegurar los términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos que participen en el proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido del proyecto de 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 Respeto del cumplimiento de plazos.

Sujeto Procesal	Acto Procesal		Referente	Tiempo Real	Cumplimiento		
					SI	NO	
PRIMERA INSTANCIA							
Juez	Etapa Conciliación	de	Admisión y calificación de la demanda. Del 08/03/19- 13/03/19 con Resolución N° 01.	Capitulo II, “Proceso Abreviado Laboral” de la NLPT. Art. 124 CPC. (05 días)	5 días	X	
		de	“Emplazamiento al demandado para que conteste la demanda”. Mediante Resolución N°01.	Capitulo II, “Proceso Abreviado Laboral” de la NLPT. Art. 48 (10 días hábiles)			
			Estipulación de la fecha a las partes procesales a Audiencia Única. Con fecha 11 de abril a las 09:15 am. Mediante resolución N° 01.	Art. 48 literal c)de la Ley N° 29497 NLPT (20 - 30 días hábiles)	25 días	X	
	Etapa Juzgamiento	de	Con fecha 11 de abril se realiza la audiencia única.	Art. 48 literal c)de la Ley N° 29497 NLPT (20 - 30 días hábiles)	25 días	X	
			Mediante la Resolución N° 02 y 03 con fecha 11 de abril del 2019. Resuelve y	Art. 48 literal c)de la Ley N° 29497			

	Etapa de confrontación de Posiciones	declara consentida el desistimiento del proceso con relación a la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia de bonificación por función fiscal.	NLPT (20 - 30 días hábiles)	25 días	X	
	Etapa de confrontación de medios probatorios	El especialista del Juzgado determina que la materia en Litis es de derecho, entonces se aceptan los medios probatorios por cuanto constan en documentales, admitiéndose los mismos.	Art. 48 literal c) de la Ley N° 29497 NLPT (20 - 30 días hábiles)	25 días	X	
	Alegatos y sentencias	Con fecha 11 de abril del año 2019 el Juez declara fundada la demanda. Con resolución N°04	Art. 48 literal c) de la Ley N° 29497 NLPT (20 - 30 días hábiles)	25 días	X	
Demandante	Presentación de la demanda con fecha 08 de marzo del 2019.		Art. 16 de la NLPT 29497.	-----	-----	-----
Demandado	Auto de Contestación de lademanda con fecha 03 de abril del 2019.		Art. 48 literal b) de la Ley N° 29497 NLPT (10 días hábiles)	17 días	X	
	Recurso de apelación de la primera Sentencia con fecha 22 de abril del 2019 y con resolución N° 04.		Art. 32 de la Ley N° 29497 NLPT (5 días hábiles)	5 días	X	
SEGUNDA INSTANCIA						

Juez	Etapa Impugnatorio	Con resolución N°05 que tiene por fecha 24 de abril se resuelve conceder el Recurso de Apelación con efecto suspensivo contra la resolución N° 04.	Art. 33 literal a) de la Ley N° 29497 NLPT (5 días)	5 días	X	
		Con Resolución N° 06 con fecha 30 de abril del 2019 señala fecha para la vista de causa conjunta para el 15 de mayo del 2019 a horas 9:30 am.	Art. 33 literal a) de la Ley N° 29497 NLPT (5 días hábiles)	3 días	X	
		Audiencia de Vista con fecha 15 de mayo del 2019	Art. 33° literal a) de la Ley N°29497 NLTP (20 a 30 días hábiles)	13 días	X	
		Sentencia de vista con resolución N°07 con fecha 15 de mayo del 2019 se resuelve ratificar la sentencia emitida con resolución N° 04 y con resolución N° 08 con fecha 30 de mayo ratificando cumplirse lo ejecutoriado por resolución N°07	Art. 33° literal a) de la Ley N°29497 NLTP (20 a 30 días hábiles)	13 días	X	

Expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Ancash- Perú. 2019

5.1.2 Respeto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

Tipo de Resolución	Denominación específica	Descripción de la claridad	Se cumple	
			SI	NO

PRIMERA INSTANCIA				
Auto	Auto admisorio de la calificación de lademanda	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución N° 01 con fecha 13 de abril del año 2019 se calificó y admitió la demanda interpuesta por el Sr. A ya que cumple los requisitos estipulados en el artículo 16° de la NLPT en concórdancia con los artículos 124° del CCP. 	X	
		<ul style="list-style-type: none"> • Asimismo señala que es de competencia del Juzgado de paz 	X	
		<ul style="list-style-type: none"> • letrado Laboral ya que la pretensión solicitada por la parte demandante consiste el pago de gratificaciones y CTS no sobrepasan los 50 URP siendo la vía procedimental de PROCESO ABREVIADO conforme al artículo 1°, numeral 1° de la NLPT. 	X	
	Auto de apersonamiento, contestación de la Demanda y delegación de representante.	<ul style="list-style-type: none"> • Con resolución N° 01 con fecha 13 de abril se da el emplazamiento de la contestación de la demanda por la parte que ha sido demandada en un plazo de 10 días hábiles con un lenguaje claro, sencillo y congruente. 	X	
		<ul style="list-style-type: none"> • La contestación de la demanda con fecha 03 de abril contiene un lenguaje técnico bien elaborado y fundamentado cumpliendo con los elementos fundamentales establecidos en el art. 19° de la Ley N° 29497 y delegando representación para su defensa. 	X	
		<ul style="list-style-type: none"> • Con resolución N°03 con fecha 11 de abril del 2019 se resuelve por consentida el desistimiento del proceso respecto de la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia de bonificación por función fiscal. Y la resolución N° 03 declara consentida la resolución N°02, con un lenguaje claro y sencillo con el debido consentimiento de las partes según Ley. 	X	
Sentencia	De Primera Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución N°04 con resolución N° 04 con fecha 11 de abril del 2019 se emite el fallo resolviendo en esta primera sala especializada resolviendo a favor del señor A. 	X	
SEGUNDA INSTANCIA				
Auto	Auto de apelación de sentencia	<ul style="list-style-type: none"> • Con resolución N° 05 se admite la apelación presentada por B. • Dispone conceder la apelación presentada por el demandante ya que cumple con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad conforme a los art. 365, 367, 	X	

		371 del CPC aplicado supletoriamente a la NLPT. <ul style="list-style-type: none"> • Con resolución N° 06 de fecha treinta de abril el órgano jurisdiccional de segunda instancia señala fecha para la audiencia de vista con fecha 15 de mayo en un lenguaje claro y sencillo con bases jurídicas. 		
Sentencia	De 2da Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • Sentencia de vista con resolución N°07 con fecha 15 de mayo del 2019 se resuelve ratificar la sentencia emitida con resolución N° 04 y con resolución N° 08 con fecha 30 de mayo ratificando cumplirse lo ejecutoriado por resolución N°07 • Señala que el deber (derecho) al correcto aliciente de las sentencias o resoluciones es fundamental, pues se expresa las razones que llevaron a tomar una decisión. • De la revisión de la sentencia el Juez de primera instancia a meritado y actuado los medios probatorios aportados de las partes acuerdo a la Ley y ha plasmado en ella el criterio y las razones y sustento jurídico con las cuales cree que el derecho asiste a la accionante. 	X	

Expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019

5.1.3 Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso.

Aplicación al Debido Proceso			
Derechos y principios comprendidos en el debido proceso.	Identificación y fundamentación de los derechos	Cumple	
		SI	NO
Juez Natural	En el expediente N° 00080- 2019- 0- 0201- JP- LA- 01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú, se respeta el derecho a un Juez Natural puesto que, según Ley, estipulado en el Art. 1, numeral 1 de la NLPT señala que el Juzgado de Paz Letrado Laboral, en el	X	

	proceso Abreviado resuelve pretensiones que refieren al cumplimiento de los deberes u obligaciones que no superan las 50 URP.		
Emplazamiento Valido	En el presente expediente los emplazamientos para la contestación de la demanda, audiencia única por el Juez han sido debidamente según Ley en el art. 48 de la NLPT. Asimismo para el emplazamiento del recurso de apelación en el art. 33 y para la audiencia de vista art. 33, inciso a).	X	
Igualdad probatoria	Durante la audiencia única se han admitido los medios probatorios por las partes procesales, asimismo se hizo hincapié que al tratarse de ser un derecho irrenunciable como pretensión se hizo un valor un jurídico de los medios probatorios presentados en tiempo y según Ley.	X	
Asistencia de un letrado	En el proceso laboral seguido por A contra B por el pago de Reintegro de CTS y gratificaciones, las partes procesales contaron con la asistencia de un profesional del derecho (abogado), para la defensa de la postura que tienen como pretensión.	X	
Pluralidad de Instancias.	En dicho proceso no se vulnero el derecho de la pluralidad de instancias ya que a la parte demandada tuvo la oportunidad según Ley de interponer dentro del plazo señalado el recurso de apelación por ello se dio la audiencia de vista.	X	
Principio de Inmediación	En el proceso laboral se ha identificado la presencia de los debidos sujetos procesales y cumplieron con sus funciones.	X	
Principio de Oralidad	Se llevó a cabo la debida aplicación de la Ley y el procedimiento oral durante el proceso laboral	X	
Principio de Concentración, celeridad y economía procesal	Se evidencia durante el procedimiento por todos los sujetos procesales, respetando los plazos establecidos, resolviendo así en la brevedad posible que caracteriza a este tipo de proceso.	X	
Principio de veracidad	Este principio es materializado en este trabajo de investigación desde la admisión y calificación de la demanda, al tratarse de un derecho reconocido en nuestra Constitución, teniendo como característica la irrenunciabilidad por ningún motivo.	X	

Principio de socialización del proceso hace presencia y el Principio de sencillez	Al tratarse de una derecho que es reconocido e irrenunciable, se efectúa y evidencia estos principios ya que la misma materia en Litis procede por un abreviado proceso en la brevedad posible, evitando excesos y carentes de sentido dichas formalidades.	X	
Principio de la tutela Jurisdiccional.	Se ha respetado y reconocido el derecho reclamado por don A.	X	
Principio Protector.	Como el mismo nombre hace referencia la Ley se ha creado para respaldar al débil en este caso al trabajador.	X	
Principio de lealtad procesal y el principio de gratuidad	Se evidencia que cumplen con todas las formalidades necesarias y sin caer en el exceso para reconocer y respaldar el derecho reclamado.	X	

Expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019

5.1.4 Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Clasificación del medio probatorio	Denominación específica	Contenido	Hecho Probado
	Constancia, de fecha 01 de febrero del 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Información de que el demandado inicio su relación laboral con la entidad emplazada con fecha 11 de abril del 2011 bajo el régimen CAS y desde el 01 de Julio del 2012 a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728°, en el cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVO. 	Acreditación del vínculo laboral y cargo de desempeño del demandante.

Documentales	Constancias de pago de haberes y descuentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene información que el demandante percibió el bono por función fiscal desde junio del 2012 a diciembre del año 2018, además se ser libre de su disponibilidad la bonificación fiscal la suma de 852 soles. 	Acreditando el monto que se le ha está pagando y evidenciado el tiempo por lo que ha estado percibiendo dicho monto.
	Propuesta de Liquidación de beneficios sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene información sobre los derechos laborales que el demandado reclama y siente que le ha vulnerado. 	Acreditando que dichos derechos laborales son irrenunciables.

Expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019

5.1.5 *Respecto a la calificación jurídica de los hechos*

Descripcion de los Hechos	Calificacion Juridica	Pretension (es)
<ul style="list-style-type: none"> • El Sr. A interpone demanda en base legal del art. 28 y 26 de la Constitución, y la Ley 29497- NLPT relatando que el inicia su relación laboral con el Ministerio Publico bajo el régimen CAS desde el 01 de julio hasta el 31 de mayo del 2012, a partir del 01 de junio del 2012 a diciembre del 2018 bajo el decreto legislativo N° 728 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 16 de la NLPT. • Art. 26. inc. 2 de la carta Magna del Perú. • 2°, 9°, 16°, 18° y 21° del D.S.N 004-97-TR, Reglamento de la Ley de la CTS. • el artículo 6° del D. S. N° 0003- 97-TR que aprueba el texto único ordenado de 	El pago de Reintegro de CTS y gratificaciones, por el periodo comprendido del 01 de junio del 2012 hasta diciembre del año 2018, comprendiendo 779 meses.

<p>ocupando el cargo de asistente administrativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El demandado contesta la demanda alegando que el demandante desempeña como asistente administrativo, desde el 01 de junio del 2012 hasta la actualidad (03 de abril del 2019), con una remuneración mensual de 750 soles. • Esta relación informal ha suscitado que no le paguen sus CTS, gratificaciones, vacaciones, ni feriados ni domingos. 	<p>la Ley de “Productividad y Competitividad laboral”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • los artículos 2°, 3°, 4° y 7° de la Ley 27735. 	
--	---	--

Expediente n° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 Respetto del cumplimiento de plazos

El proceso laboral sobre el pago de reintegro de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones en el expediente N° 00080- 2019- 0- 0201- JP- LA- 01; Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú. Evidencio las siguientes características con respecto al cumplimiento de plazos.

La ley N° 29497 (La Nueva Ley Procesal del Trabajo) establece que un “Proceso Abreviado Laboral” debido a que se resuelve en una audiencia única enfrenta las etapas que se ha evidenciado y posteriormente analizar.

Etapa de conciliación

En el presente trabajo de investigación en el cuadro 1 se evidencia con relación a la etapa de conciliación que el demandante A representado por sus abogados C y D interponen una demanda de reintegro de CTS y gratificaciones con fecha 08 de marzo del 2019, por consecuencia ha sido admitida por el Juez Especialista del Juzgado de Paz Letrado Laboral mediante la Resolución N° 01 con fecha 13 de marzo del 2019 cumpliendo con el plazo de 5 días hábiles establecido por la NLPT para la admisión y calificación de la demanda, confiriendo a la parte demandada por el plazo de 10 días naturales para la contestación de la demanda. Asimismo, citando a audiencia única con fecha 11 de abril del 2019 a las 09:15 de la mañana, posteriormente notificando a la parte demandante mediante su casilla electrónica y al demandado en el domicilio señalado en el escrito de la demanda.

Por otro lado, la contestación de demanda de la parte demandada con fecha 03 de abril del 2019 no ha sido cumplida dentro del plazo establecido de 10 días naturales en la Ley, basándose en el artículo 48° de la NLPT.

Llevándose a cabo con fecha estipulada mediante resolución N° 01 para el 11 de abril del 2019 presentándose las partes procesales por ende cumpliendo con el plazo establecido o estipulado en la NLPT, N°29497 en el artículo 48°, desarrollándose con la acreditación de las partes procesales, posterior, posteriormente se evidencia la frustración de la audiencia de conciliación porque la parte demandada no presenta ánimos de conciliatorio

Etapa de Juzgamiento

Después de lo expresado por las partes procesales el juez analiza que la materia en Litis se trata de un derecho, entonces no hay la posibilidad de presentar medios probatorios y se tomara en cuenta lo adjuntado en la demanda, y conforme al art. N° 43 de la Ley N° 29497 se dispone el Juzgamiento anticipado del proceso.

Etapa de Confrontación de posiciones

Basándose en los alegatos de clausura por parte del representante legal del demandante este inicia previa conversación con sus patrocinados teniendo por conclusión el desistimiento del proceso con relación a la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia de bonificación por función fiscal, siendo corroborado en audiencia y quedando resuelto mediante la Resolución N° 02 con fecha 11 de abril del 2019. Asimismo, por resolución N° 03 con la misma fecha ya señalada se resuelve declarar consentida la resolución N° 02 emitido en acto de audiencia.

Etapa de actuación probatorio

Esta etapa no se evidencia en este presente trabajo de investigación porque el Juez determina que la materia en Litis es de derecho y no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, por cuanto constan en documentales, admitiéndose los mismos, y de conformidad a lo establecido al final del párrafo del art. 43° de la Ley N° 29497.

Alegatos y sentencias

Mediante los alegatos finales el Juez procede a diferir el fallo para emitir sentencia con fecha 11 de abril del 2019 a horas de las 4: 30 de la tarde. Al termino de los alegatos finales de los representantes legales de las partes procesales el Juez en un determinado de 60 min. emite la decisión determinada como sentencia cumpliendo el plazo establecido por la NLPT en el artículo 47°, Mediante la resolución N° 04 el Juez Supernumerario del Juzgado especialista de Huaraz declara fundada dicha demanda interpuesta por don A sobre reintegro de pago de CTS y Gratificaciones por el tiempo definido desde el 01 de julio del 2012 hasta el 30 de diciembre del 2018 contra la parte demandada ordenando que debe de pagar a favor del accionante conforme lo establecido por el derecho reconocido y los costos del proceso quedando citada a las partes para el recojo de la sentencia escritas ante el despacho de secretaria, dándose por culminada la presente diligencia. Entonces se evidencia el cumplimiento del plazo de alegatos y sentencias puesto que el caso no presenta característica de complejidad, asimismo se cumple con el plazo de cinco (05) días válidos para el conocimiento debidamente notificado de la decisión establecida por el Juez.

Etapa Impugnatorio

Interpone el recurso de apelación por la que fue la parte demandada B con fecha 22 de abril del 2019 fundamentando que la Resolución N° 04 emitida el 11 de abril del 2019 tiene como contenido errores de hecho y derecho, así como vicios procesales que justificarían válidamente su Revocatoria o su Anulación, cumpliendo con el plazo establecido para el recurso de apelación estipulado en el art. 32° de la NLPT en concordancia con el artículo 373° del CCP. Por consecuencia con resolución N° 05 con fecha el 23 de abril el Juez especialista del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz resuelve conceder el Recurso de

Apelación con efecto suspensivo contra la resolución N° 04 con fecha ya antes mencionada, ordenando a la parte con cumplir con el fallo de la sentencia.

A consecuencia del recurso de apelación suspendida emitida mediante resolución N° 05 con fecha ya mencionada, el recurrente presenta oficio N° 113 con fecha 24 de abril del 2019 remitiendo en apelación de sentencia contra la sentencia expedida en la Resolución N° 04. Por consiguiente, con Resolución N° 06 con fecha 30 de abril del 2019 señala fecha para la vista de causa conjunta para el 15 de mayo del 2019 a horas 9:30 de la mañana. Evidenciando el cumplimiento de plazo de 05 días hábiles siguientes desde la presentación del oficio ya mencionado el Juez de segunda instancia fija fecha y hora para la ejecución de la audiencia cumpliendo también con el plazo establecido de a 30 días hábiles siguientes del recibido el expediente establecido en el art. 33° de la Ley N° 29497.

Mediante resolución N° 07 con fecha 17 de Mayo del 2019 el primer Juzgado de trabajo de Huaraz resuelve confirmando la sentencia contenida y emitida con Resolución N° 04 declarando fundada la demanda interpuesta por el Sr. A, evidenciándose el cumplimiento del plazo establecido en el art. 33° de la NLPT para la citación y ejecución de audiencia de vista dentro de los 20 a 30 días hábiles continuantes de haber admitido el expediente la sala correspondiente jurisdiccional de segunda instancia. Asimismo, revocando los costos del proceso y a la vez reformando.

Con resolución N° 08 con fecha 30 de mayo resuelve cumplirse lo ejecutoriado con el pago de reintegro de Compensación por tiempo de servicio y gratificaciones en la Resolución N° 04 con fecha 11 de abril del 2019.

5.2.2 Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

Auto adimisorio: En la resolución N° 01 con fecha 13 de marzo del 2019 en la que se resuelve admitir a trámite la demanda interpuesta por don A por reintegro de pago de CTS y

gratificaciones contra B por el periodo comprendido desde el 01 de julio del 2012 hasta diciembre del 2018 por la vía del Proceso Abreviado Laboral conforme establecido en el artículo N° 1 de la NLPT, N° 29497. En la resolución ya antes mencionada se evidencia y acredita el lenguaje claro y sencillo fundamentado los argumentos para la admisibilidad de la demanda. Asimismo, se confiere el plazo señalado según Ley a la parte demandada para la contestación de la demanda y se fija la fecha del 11 de abril del 2019 a horas 9:15 de la mañana para la audiencia única conjunta a las partes procesales, notificando así al demandante en su casilla electrónica redactada en la demanda y a la demandada en el domicilio que señala la demanda, señalando a estos últimos señalar su casilla electrónica para las notificaciones posteriores.

Auto de apersonamiento y contestación de la demanda y delegación de representante:

Con resolución N° 01 con fecha 13 de marzo del 2019 se admite la demanda por reintegro de pago de CTS y gratificaciones contra B. Asimismo, confiriendo el emplazamiento de la contestación de la demanda por la parte correspondiente (demandada) en un plazo de 10 días hábiles, consiguiendo así la contestación de la demanda con fecha 03 de abril y posteriormente delegando representación a los abogados de la parte demandada.

En la resolución N° 02 con fecha 11 de abril del 2019 se resuelve tener por desistido el proceso respecto de la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia de la bonificación por función fiscal al demandante.

Con la resolución N° 03 con fecha 11 de abril del 2019 se resuelve declarar consentida la resolución N° 02. Basándose en los alegatos finales de los abogados de las sujetos o partes procesales, el Juez procede a emitir sentencia el día 11 de abril del 2019.

sentencia de primera instancia con resolución N° 04 con fecha 11 de abril del 2019 se emite el fallo de la primera sala resolviendo a favor de la parte demandante interpuesta por don A

contra B por pago de reintegro de Compensación por tiempo de servicios expresando esta resolución de manera clara y precisa cumpliendo con lo estipulado en la Ley fundamentando con argumentos jurídicos precisos, así teniendo como característica principal la claridad en dicha resolución de la sentencia de la primera instancia.

Auto de concesorio de apelación: resolución N° 05 con fecha 23 de abril del 2019 se resuelve conceder a la parte demandada el recurso de apelación con efecto suspensivo contra la sentencia expedida mediante resolución N° 04 con fecha del 11 de abril del 2019, mediante esta resolución se comprueba la claridad y la sencillez del lenguaje utilizado.

Auto de vista de la causa: resolución N° 06 con fecha 30 de abril del 2019 se señala fecha para la sentencia de vista con fecha el 15 de mayo del año 2019 con hora de 9: 30 de la mañana notificando así a las partes procesales en su respectiva casilla electrónica dejando así de manera concisa y clara la emisión del mensaje a las partes procesales cumpliendo con la característica de la claridad en la resolución emitida.

Sentencia de segunda instancia: resolución N° 07 con fecha 17 de abril del 2019 resuelve de manera clara y con la sencillez que se requiere durante el proceso sin interferir la formalidad del procedimiento y/o proceso confirmando así la sentencia de primera instancia con resolución N° 04 declarando así fundada la demanda interpuesta por don A. asimismo resuelve revocar los costos del proceso y reformando dichos costos, por consiguiente, notificando a las partes procesales en sus debidos casilleros electrónicos manifestados en los escritos de la demanda y contestación demanda. Con resolución N° 08 con fecha 30 de mayo del año 2019 resolviendo que se cumpla lo ejecutoriado en la sentencia de la resolución N° 07 con fecha 17 de abril del 2019 consagrándose así el carácter fundamental de la claridad y sencillez de las resoluciones basándose en fundamentos jurídicos, doctrinario y jurisprudenciales para la emisión de justicia laboral.

5.2.3 *Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso*

Principio de intermediación: Según Puente (2017), conceptualiza a este principio como la motivación de parte del Juez que se encuentre relacionado directamente con todos los sujetos procesales.

Evidenciando la presencia y cumpliendo desde el inicio de este proceso abreviado laboral en el momento de la admisión y calificación de la demanda al admitir la demanda puesto que cumple con todos los requisitos de formalidad y fondo con los medios probatorios presentados. Asimismo, en la audiencia única al permitir que las partes procesales emitan sus alegatos de clausura y alegatos finales.

Principio de oralidad: Puente (2017), señala que es la agrupación de características que van a prevalecer lo oralizado que lo plasmado mediante escrito.

Bajo este concepto en este trabajo de investigación y como señala el cuadro N° 3 se encuentra plasmado y evidenciado durante todo el proceso de la audiencia única puesto que el Juez especialista en primera y segunda instancia brinda la oportunidad de la expresión de manera oral a las partes procesales exponiendo sus fundamentos para la defensa de su respectiva postura.

Principio de Concentración, celeridad y economía procesal: puente (2017), establece en cuanto al principio de concentración que la mayoría de los actos que se deben de dar durante el proceso deberían de tener como característica la brevedad y dándose en una sola audiencia, sin caer en el exceso de formalidades insuficientes.

En el cuadro 3 este principio es respetado en el presente trabajo de investigación desde el momento en que es admitido la demanda con resolución N° 01 con fecha hasta la sentencia de segunda instancia 13 de marzo, pesto que este proceso Abreviado Laboral se caracteriza por la brevedad de la duración del proceso. Asimismo, el principio de celeridad se ve

manifestado en este trabajo de investigación ya que el Juez ha respetado todos los plazos establecidos según Ley en las diferentes etapas de la Audiencia Única resolviendo como fundada en primera instancia y en única audiencia con todos los parámetros normativos según Ley.

Principio de Veracidad, la presencia de este principio en la etapa de Juzgamiento anticipada al evidenciar que la materia en Litis es un derecho que debe de ser reconocido por Ley sin requerimiento de medios probatorios disponiendo así los alegatos finales de las partes procesales dándole valor así a la verdad del fondo mas no a la forma.

Principio de socialización del proceso hace presencia y el Principio de sencillez este principio se encuentra presente desde que el demandante A interpone demanda contra B con fecha 08 de abril del 2019 por reintegro de (CTS) hasta la sentencia de segunda instancia porque durante este proceso se ha evitado las excesivas formalidades y evitando todo tipo de discriminación o desigualdad entre las partes procesales.

Principio del debido proceso se ha respetado y ejecutado este principio durante todo el proceso puesto que se han cumplido con los plazos establecidos durante el proceso, la claridad de las resoluciones y la debida interpretación de la Ley para la argumentación de la demanda por la parte demandante, en la contestación de la demanda y en la emisión de las resoluciones durante este proceso abreviado laboral.

Principio de la tutela jurisdiccional este principio se presenta cuando el demandante don A interpone demanda contra B con fecha 08 de abril del 2019 por reintegro de compensación de tiempo por servicios desde el año 2012 hasta el año 2018 por ende está demandando a que se le reconozca un derecho laboral durante el tiempo de su relación laboral.

Principio de protector este principio se hace presente durante todo el proceso manifestándose en todas las etapas, teniendo como base primordial a las Leyes laborales que

buscan proteger al trabajador o mantener la equidad de la relación laboral evitando así desigualdad entre las partes laborales.

Principio de lealtad procesal y el principio de gratuidad estos principios se ejecutan durante todo el proceso porque se evidencia de que las partes procesales cumplen con todas las formalidades según la Ley, asimismo en este proceso el objetivo es de respetar un derecho laboral en este caso de carácter económico.

5.2.4 Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

El Ministerio Público (2017) define que dicha pertinencia es la exigencia de que los medios probatorios exista una familiaridad o relación de forma indirecta o directa entre la materia en Litis y el hecho.

En el cuadro 4 se evidencia lo siguiente:

- d. La constancia que tiene como fecha del 01 de febrero del 2019 con lo que se prueba y acredita que el demandante inicio relación laboral con la entidad emplazada con fecha 01 de julio del año 2011 bajo el régimen laboral CAS para el demandando, posteriormente ha sido contratado a plazo indeterminado con fecha o desde el 12 de junio del año 2012 bajo el régimen laboral del decreto legislativo N° 728 ejerciendo así el cargo de Asistente Administrativo (Notificador).
- e. La constancia de pago de haberes y descuentos con lo que se prueba y acredita que el demandante percibe del bono por función fiscal desde la fecha de contratación a plazo indeterminado el 12 de junio del año 2012 hasta diciembre del 2018 contando así con periodo de 78 meses correlativos.

f. La propuesta de la liquidación de beneficios sociales del periodo del que el demandante reclama en la demanda probando así los derechos laborales que le corresponden y que por su misma naturaleza son irrenunciables.

5.2.5 Respecto a la calificación jurídica de los hechos

(Aberratio, 2010) define como que el hecho o materia en Litis debe de estar establecido y ubicado en la Legislación o Ley.

Bajo este concepto en el cuadro 5 se analiza los siguiente:

Se relata que el recurrente inicio una relación laboral con la entidad demandada, se da el 01 de julio del 2011 contratado con el régimen Contrato Administrativo de Servicios para el demandado con el puesto de Asistente Administrativo (Notificador) hasta el 31 de mayo del 2012. A partir de esa fecha el recurrente señala que ha sido contratado a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del decreto Legislativo N° 728, continuando en su mismo cargo desde el 01 de julio del 2012 hasta diciembre del 2018, por lo tanto, el recurrente señala que en el ejercicio de su derecho de tutela jurisdiccional efectiva acude al Juzgado de Paz Letrado con la finalidad de reclamar y hacer valer su derecho y como consecuencia interpone demanda solicitado el reintegro de la compensación de tiempo por servicio (CTS) y gratificaciones por el periodo comprendido desde el 01 de junio del 2012 hasta diciembre del 2018 en lo que computa 79 meses.

Es por ello que, en el proceso laboral en estudio, se le ha vulnerado a la demandada, los artículos 2°, 9°, 16°, 18° y 21° del D.S.N 004-97-TR, Reglamento de la Ley de la CTS N° 650 prescrito por el artículo N° 1 en donde señala que la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajo y de promoción del empleado y miembros de su núcleo familiar. Asimismo, se evidencia la vulneración del numeral 2 del art. N° 26 de la Carta Magna en donde establece como característica

fundamental la irrenunciabilidad de los derechos de un trabajador, también el artículo 6° del D. S. N° 0003- 97- TR que aprueba el TUO de la Ley de Producción y Competencia laboral, así como los artículos 2°, 3°, 4° y 7° de la Ley 27735

(Hidalgo, 2017) en su tesis titulado “*criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*” analizó los resultados en base a su población que fueron 20 magistrados mediante cuadros estadísticos y gráficos, en sus resultados tiene poca similitud a los resultados que mi persona arribó ya que el método que utilizó para la elaboración de su investigación es diferente, pero sin embargo coinciden que los Juzgados respetan como un pilar fundamental el debido proceso y todos los derechos que comprende este principio.

(Pulla, 2016) en su tesis titulado “*el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*” tiene cierta similitud en sus resultados con el presente trabajo de investigación ya que coinciden que la correcta motivación de la resoluciones viene desde el Juez contando con características de claridad para el buen entendimiento de los sujetos procesales y de todo aquel lector o investigador de un caso en concreto, asimismo, coinciden en que las resoluciones buscan una mejor comprensión y el respeto de sus derechos de una persona.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

En este trabajo se determinó las características del proceso Laboral sobre el pago de reintegro de compensación de Tiempo por servicios y gratificaciones, en el expediente N° 00080-2019-0-0201-jp-la-01; juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú. 2019, a partir de esto se llegó a las siguientes conclusiones:

6.1.1 Respeto del Cumplimiento de plazos.

En este trabajo se determinó que lo más importante para el desarrollo de esta metodología fue que las actuaciones de los sujetos procesales tuvieron ciertos inconvenientes en cuanto a los plazos establecidos en la Ley para el desarrollo del proceso laboral correspondiente, el Juez supo mantener el orden y plazos según estipulado en la Ley, por parte del demandante se evidencio el debido cumplimiento de los plazos establecidos y mostrando interés por la pretensión presentada y el derecho en Litis y el poco interés de la parte demandada dificultando que la Ley se cumpla con claridad y eficiencia.

6.1.2 Respetto de la claridad de Resoluciones, autos y sentencias.

En este punto se determinó que la claridad de las resoluciones se ha cumplido eficientemente durante todo el proceso laboral correspondiente, cumpliendo los objetivos de mantener una claridad y sencillez en el lenguaje y en el proceso, contemplando en las distintas resoluciones de primera y segunda instancia, manteniendo un desarrollo factico y jurídico según Ley para la determinación de un proceso limpio y sencillo, sin presentar dificultades en los autos y sentencias que han sido emitidas por la autoridad especializada de la materia.

6.1.3 Respetto a la aplicación del derecho del Debido Proceso.

Asimismo, con relación a este punto se evidencio la debida aplicación del debido proceso que se ha respetado en el presente trabajo, al determinar la pluralidad de instancias, brindando a que la parte perdida ejecute su derecho a apelar con la decisión tomada en primera instancia por el Juez especializado, también se determina que el debido proceso se evidencia al establecer que el derecho en Litis se llevaría a cabo por un juzgado y juez especializado en la materia y por una vía procedimental que la Ley establece para resolver este derecho en

Litis, en base a la Ley, a principios que no se deberían de vulnerar en un proceso y brindar una Justicia pertinente.

6.1.4 Respecto a la valoración de los medios probatorios.

La postura de las partes procesales en este trabajo se determinó que es un punto importante al determinar la valoración de los medios probatorios de las partes procesales con igualdad y en los plazos establecidos aceptando documentales que evidencian la postura defendida por cada parte procesal, ayudando a que el derecho en Litis concluya con una decisión justa por parte del Juez especializado del proceso correspondiente.

6.1.5 Respecto a la calificación jurídica de los hechos.

Se concluye en el presente trabajo con relación a la calificación jurídica de los hechos se determinó la debida apreciación y calificación de los hechos que narran las partes procesales, manteniendo imparcialidad y base jurídica dando la razón, que evidencian la fiabilidad y respaldo de las pruebas, orientando a una interpretación debida de la norma aplicada, los fundamentos dirigen respetar los derechos fundamentales y establecer relación y conexión entre la norma aplicada y los hechos.

6.2 Recomendaciones

El presente trabajo al desarrollar el objetivo de los cumplimientos de los plazos tuvo ciertos inconvenientes, para ello se recomienda que el sistema judicial y las instituciones públicas, muestren mayor interés en los procesos seguidos en contra de ellos, muchas veces como estado hemos perdido casos excepcionales por el desinterés que mostramos en dicho proceso, permitiendo y acostumbrando a la sociedad que un proceso en contra del estado es un proceso

perpetuo y por consecuente perdido, fallando a favor de la otra parte y por el simple hecho del desinterés.

Asimismo, se les recomienda a todas aquellas personas a seguir investigando este trabajo ya que es un tema que se presenta el día a día en nuestra sociedad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, F. (s.f). *Compensación por tiempo de servicio*. Dialnet. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-CompensacionPorTiempoDeServicios-5084948.pdf>
- Andrade, F & Fernández, A. (2013). *La pertinencia de las pruebas en los procesos civiles, calificación previa por parte del juzgador*. [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/465/1/T-UCSG-POS-MDP-10.pdf>
- Arévalo, J. (2017). *El derecho colectivo del trabajo*. Lima, Perú. Editores jurídica Grijley. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EIDerechoColectivoDeTrabajo-6203513%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EIDerechoColectivoDeTrabajo-6203513%20(1).pdf)
- Arévalo, J. (2017). *El derecho colectivo*. Vol. 15, Núm. 20. Lima, Perú. Lex – Revista de la facultad de derecho y ciencia política. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EIDerechoColectivoDeTrabajo-6203513.pdf>
- Campos, E. (2018). *Debido proceso en la justicia peruana*. Lima, Perú. Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/debido-proceso-justicia-peruana/>
- Corte suprema de la Republica. (2013). Reintegro de gratificaciones conforme a la Ley N° 29351. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b584840040d219e581b9c9726e1ea793/CAS.+LAB.+N%C2%BA+4802-2012+-+LA+LIBERTAD+-+21.01.2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b584840040d219e581b9c9726e1ea793>.
- Chanamé, R. (2014). *Habeas data y el derecho fundamental a la intimidad de la persona*. Segunda parte. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/chaname_or/enpdf/cap2.pdf
- De Buen, N. (2002). *Derecho del Trabajo*. (Décimo sexta edición). Republica argentina, México. Editorial Porrúa. Recuperado de: <http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w22494w/Derecho%20del%20trabajo.pdf>

Decreto supremo N° 001-97-TR. (1997) Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de servicios.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Fernández, A. (2016). Gratificaciones Legales. Estudio Fernández abogado.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/contribuyente/2016/12/15/gratificaciones-legales/#:~:text=Se%20entiende%20que%20la%20finalidad,viajes%2C%20compras%20y%20otros%20an%C3%A1logos.>

Fernández, J. (2016). *El proceso abreviado laboral y la vulneración al principio de socialización en la nueva ley procesal del trabajo del Perú*. [Tesis para obtener el Título profesional de abogado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34508/fernandez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, L. (2014). *Derecho del trabajo y seguridad social*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/48719?page=1>

Gómez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual*. Lima, Perú. San Marcos.

Hidalgo, J. (2017). *Criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*. [Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2788/1/REP_DERE_JORGE.HIDALGO_CRITERIOS.ADMISI%C3%93N.PRUEBA.IL%C3%8DCIT A.PROCESO.CIVIL.PERUANO.pdf

Jaén, M. y Piedra, L. (2014). *Prestaciones sociales en dinero o en especie: especial referencia a la vivienda en España*. Editorial Universidad de Almería. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/43326?page=1>

Lluch, J. (s.f). El proceso laboral. Editorial tirant. Recuperado de: <https://editorial.tirant.com/es/actualizaciones/Tema26.pdf>

Méndez, J. (2009). *Derecho laboral, un enfoque práctico*. México. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. Recuperado de:

https://www.academia.edu/36075356/Derecho_laboral_Jos%C3%A9_Ricardo_M%C3%A9ndez_Cruz_FREELIBROS_ORG

Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo y servicios. Boletín informativo laboral, Perú. p 2.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf

Mujica, J. (2019). Los derechos del trabajador y la legislación peruana. Destino negocio.
<https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

Nava, L. (2019). Manual del derecho laboral. Lima, Perú. USMP. Recuperado de:
https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf

Nunjar, F. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú*. [Tesis para obtener el Título profesional de Abogado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Recuperado de:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3454>

Oyarte, R. (20016). *Debido proceso*. Quito, Ecuador. Corporación de estudios y publicaciones. Recuperado de: https://oyarte-quintana.com/wp-content/uploads/2019/08/Debido-Proceso2016_compressed.pdf

Paredes, S & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de sachaca 2016*. [Tesis para obtener el Título profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puente, M. (2018). *Principios del nuevo proceso laboral*. Lima, Perú. Recuperado de:
https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080

Pulla, R. (2016). *El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*.

[Tesis previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25236/1/tesis.pdf>

Requena, J. (2014). *Contratos, nóminas y seguridad social*. Editorial ICB. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/117583?page=5>

Reynoso, C. (2011). *Los contratos del trabajo*. México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>

Rioja, A. (2013). *Derecho procesal constitucional*. Lima, Perú. PUCP. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/07/10/el-debido-proceso/>

Ruiz, A. (S.F). *Proceso judicial laboral*. El terno no hace al abogado. Recuperado de: <https://www.el-terno.com/proceso-laboral/proceso-abreviado-laboral.html>

Salas, M. (2018). *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*. [Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sarango, H. (2008). *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales*. [Tesis para optar el grado de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar- sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>

Tribunal constitucional. (2001). EXP. N° 0932-2001-AA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00932-2001-AA.pdf>

Tribunal constitucional. (s.f). Especial por compensación por tiempo de servicios. https://www.aele.com/sites/default/files/archivos/banner_public/CTSjurispd.pdf

ANEXOS

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



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

EXPEDIENTE : 00080-2019-0-0201-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, CTS Y GRATIFICACIONES.
JUEZ : C
ESPECIALISTA : D
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B

RESOLUCION NRO CUATRO

Huaraz, once de abril

Del año dos mil diecinueve. -

VISTOS. - El Juez Supernumerario del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, emite la siguiente sentencia:

I. PARTE EXPOSITIVA. -

De la pretensión

Mediante escrito postulatorio obrante de folios veinticinco a treinta y dos de autos, la parte demandante don **A**, interpone demanda contra el **SEÑOR B DEL DISTRITO FISCAL DE ÁNCASH**, solicitando el **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: a) pago de compensación por tiempo de servicios**, ascendente a la suma de cinco mil seis con 75/100 soles (S/ 5,006.75); **b) pago de gratificaciones**, ascendente a la suma de diez mil doscientos trece con 51/100 soles (S/ 10,213.51); **c) pago de vacaciones**, ascendente a

1. la suma de cinco mil seis con 75/100 soles (S/ 5,006.75); en el periodo comprendido desde el uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de diciembre del año dos mil dieciocho.

2. Alega que inicio su relación laboral para la emplazada con fecha 01 de julio del año 2011 bajo el régimen CAS para el demandado B, como Asistente Administrativo (notificador) hasta el 31 de mayo de 2012; luego fue contratado a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, ejerciendo el cargo de Asistente Administrativo (notificador) desde el 01 de junio de 2012 a diciembre del 2018, conforme se prueba con la constancia de fecha 01 de febrero de 2019 que adjunta a la presente, además el recurrente conjuntamente con su remuneración mensual viene percibiendo de manera mensual permanente, fija, continua, además de ser de su libre disponibilidad, la bonificación fiscal del D. S. N° 028-2011-EF, en la suma de S/ 852.00 soles, conforme lo prueba con las constancias de pago de haberes y descuentos, que adjunto a la presente, donde se advierte que el demandante percibe dicha bonificación desde junio del año 2012 a diciembre del año 2018, siendo un periodo de 79 meses, de ello se advierte que esa bonificación no forma parte y no se considera en la percepción de los demás beneficios sociales, como:

son gratificación, vacaciones y CTS, pese a cumplir con el requisito legal que prevee el artículo 6° del D.S. N° 003-97-TR. Por otro lado la naturaleza del bono por función fiscal se reconoce a través del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral en su tema N° 04, a la pregunta 4.2, además señala que todo aquel pago que reciba el trabajador en el marco de su relación laboral y genere una ventaja, tiene carácter remunerativo, la condición de remunerativo o no remunerativo de un beneficio económico que se sustenta en la naturaleza de la misma, de manera que este tendrá condición remunerativa si constituye una ventaja patrimonial para el trabajador y es de su libre disposición, y es otorgado regularmente, salvo que la Ley haya dispuesto expresamente tal naturaleza, en cuyo caso se aplicara el principio de legalidad, por tanto no es la voluntad del empleador lo que determina el carácter remunerativo o no de los conceptos percibidos por el trabajador, también invoca lo recaído en la sentencia de la casación laboral N° 01112-2014-Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, por ello al haberse reconocido claramente el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, se determina que debe ser incluido para el cálculo de los beneficios sociales reclamados, por lo que solicita se declare fundada la demanda, más intereses legales y costos del proceso en el 20% del monto demandado.

Del trámite

3. Mediante resolución número uno de fecha trece de marzo del año dos mil diecinueve, obrante de folios treinta y tres a treinta y seis de autos, se admitió a trámite la citada demanda en la vía de proceso abreviado laboral, confiriéndose traslado de ella a la parte demandada, con citación de su Procurador Público.

De la contestación de demanda

4. Por su parte la entidad emplazada a través de su Procurador Publico a cargo de la Defensa Jurídica del Ministerio Publico, mediante escrito que obra de folios cuarenta y siete a cincuenta y seis de autos; se apersona, contesta demanda y delega representación, señalando lo siguiente:

- i. El bono por función fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y tampoco conforma base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, pues la Quinta Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N° 26623 que creó el Bono por Función Fiscal, estableció que el mismo no tiene carácter pensionable ni remunerativo y que no es tomado en cuenta para la base para ningún otro beneficio. Circunstancia que conforme a la reciente jurisprudencia de los Juzgados Laborales se viene declarando improcedente, en efecto el Noveno Juzgado Especializado Laboral de Lima ha resuelto mediante sentencia recaída en el Exp N° 4174-2018-0-1801-JR-LA09“(…) Por consiguiente al carecer de carácter salarial debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de liberalidad por el empleador por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19 del TUO del D. Leg. N° 650”. Sin perjuicio de lo antes señalado, es preciso indicar que el otorgamiento de dicho bono para los fiscales del Ministerio Publico que se encuentren en actividad está establecido en el artículo 1° del D.U N° 038-2000 y en el D.U N° 036-2001, y en su reglamento N° 193-2001-MP-FN, en su artículo 1° señala que “(…) este 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 otorgara al personal activo”.
- ii. De otro lado, es preciso señalar que por el D.U N° 114-2001, se dispuso como únicos ingresos, los montos máximos por remuneración, bono y gastos operativos reconocidos a los magistrados y fiscales titulares, posteriormente por el D.U N° 034-2006, en su artículo 2°, se fija el ingreso que por todo concepto perciben, salvo docencia, el fiscal de la nación y los Fiscales Supremos, por el ejercicio de sus funciones; quedando comprendido así: que el concepto de remuneración está sujeta a los descuentos previsionales y cargas sociales, pero no así los conceptos por bono y gastos operativos, que no tienen carácter pensionable ni remunerativo, así como tampoco sirven de base del cálculo para ningún beneficios y que cualquier disposición en contrario es nula de pleno derecho. También menciona el artículo 1° del D.U N° 038-2000; D.S N° 071-2000-EF, D.U N° 036-2001, Resolución de la Fiscalía N° 193-2001-MP-FN, el artículo 1° del mencionado reglamento dispone que este 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 otorgara al personal activo, con sujeción a las disposiciones legales que sobre esta materia se hallen vigentes, posteriormente se expidió la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 430-2001MP-FN, tal y como ya se ha argumentado contraviniendo la normativa vigente, por lo que luego se expidió la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 150-2006MP-FN que resuelve declarar nula la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 430-2001-MP-FN.

- iii. Sin embargo el bono por función fiscal nació con recursos ordinarios de la institución para los trabajadores administrativos en función fiscal siempre y cuando estén en actividad, motivo por el cual no tiene carácter pensionable ni remunerativo ni forma base de cálculo para otorgar algún beneficio, tal es así que en reiterada normatividad y jurisprudencia del TC, y sentencias de Sala y el Tribunal del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a la precitada pretensión, con la misma postura del cual manifiestan.
- iv. Respecto al carácter no remunerativo del bono fiscal, señala el Decreto de Urgencia N° 038-2000; Decreto Supremo N° 028-2011-EF, Ley N° 29626, Reglamento para el otorgamiento del Bono por Función Fiscal, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 193-2001-MP-FN.
- v. Respecto al reintegro de gratificaciones legales por incidencia del bono por función fiscal, indica que este bono no se computa para efectos de la contribución social, ni a efectos del ESSALUD; y de acuerdo a la Resolución N° 193-2018-MP-FN en su artículo 7, por ello debería declararse infundada la demanda respecto a este extremo.
- vi. Respecto al reintegro de la CTS por incidencia del bono por función fiscal, advierte que no le corresponde la pretensión reclamada, pues a misma serán paga directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio, asimismo las entidades públicas que cuenten con trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada debieron depositar la CTS correspondiente al periodo de noviembre de 2015 a abril de 2016 hasta el 16 de mayo de 2016.
- vii. Respecto al pago de intereses, costos y costas del proceso, conforme se verifica de sus argumentos, no corresponden los pagos demandados por la accionante, por lo que tampoco generaría intereses legales al respecto, siendo así devendría en infundado lo solicitado. Ahora bien en referencia al pago de costos procesales sustenta su pedido en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, además indica que el pago de gastos judiciales tiene relevancia constitucional y así lo ha establecido el artículo 47 de la Constitución Política "*Defensa de los intereses del estado*", dicho dispositivo no limita la exoneración a los costos o costas procesales únicamente si no todo lo contrario, concordante con el artículo 413 del

código procesal civil, señala también la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, por ultimo invoca el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta, consagrado en la Constitución Política Artículo 3 y 43.

Del acto de audiencia

5. Como consta del Acta de su propósito obrante de fojas sesenta y uno a sesenta y siete de autos, así como en la respectiva grabación en audio y video, la Audiencia Única se realizó en el día y hora programada, la cual se ha desarrollado conforme a las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (la cual se frustró por que la demandada no tiene animo conciliatorio)(00:05:42), la enumeración de las pretensiones materia de juicio, contestación de demanda, juzgamiento anticipado, alegatos finales (conclusiones finales), entre otras; durante la citada diligencia, el Juez en ejercicio de su rol de conductor y director del proceso, haciendo efectivos los principios de intermediación, oralidad, con miras a viabilizar el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas que estimo pertinentes a las partes asistentes a la indicada actuación procesal y a sus abogados, cuando ello se hizo necesario.

6. Asimismo, de autos se aprecia a fojas sesenta y seis a sesenta y siete de autos, que mediante resolución número dos de fecha once de abril del año dos mil diecinueve, se resuelve tener por desistido del proceso respecto de la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia de la bonificación por función fiscal al demandante, en consecuencia, mediante resolución número tres se resuelve tener por consentida la resolución en mención.

Juzgamiento Anticipado

7. Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **por ello se dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Conforme lo prescribe el Artículo I del Título Preliminar del CPC: *“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”*. En atención a este derecho reconocido a su vez por nuestra Constitución, se garantiza el libre acceso a los Órganos Jurisdiccionales a fin que a través de un debido proceso los conflictos de intereses y las incertidumbres jurídicas sean resueltos mediante una decisión motivada, definitiva y ejecutable, asimismo de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del

Trabajo N° 29497: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.” Sin embargo tal derecho “(...) es un concepto abstracto distinto a la relación material discutida en el proceso y, se agota cuando las partes mediante el derecho de acción hacen valer sus pretensiones al incoar la demanda, contestar la misma, y de acuerdo a otras formas procesales para hacerla valer conforme prevé la ley procesal, por tanto el sentido del fallo justo o injusto no depende de esta institución procesal sino de otras categorías sustanciales y procesales que se desenvuelven en el proceso y terminan con la sentencia”¹.*

SEGUNDO: Valoración De La Prueba; el artículo 23º de la NLPT – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: a su vez el numeral 23.4, señala “de modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: literal a) “el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, 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 188º del código procesal civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos, asimismo, es pertinente resaltar, *en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el proceso, 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.*

TERCERO: Respecto al Principio de Veracidad, debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la

¹ Casación N° 1864-96/Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16/05/1998. Citado por Alberto Hinostroza Mínguez en su obra COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL T.I. 3º Ed. Ideosa; Lima2010. Pág. 32.

conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29º de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

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

² Este es definido como: *“el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”*. En: PAREDES

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

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY

PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”. Gaceta Jurídica, Lima-Perú, 1996; página 145.

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

Juzgamiento Anticipado

QUINTO: 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 CPC como el numeral 1 del artículo 43 – de la 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 CPC 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, 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 única, debido a que la cuestión debatida es de derecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, por cuanto constan en documentales, admitiéndose los mismos y de conformidad a lo establecido en el último párrafo del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Análisis del caso en concreto

SEXTO.- Respecto a la remuneración; la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. *El Jurista Víctor Ferro Delgado*, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, sostiene lo siguiente: *“El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter*

*sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...)*². Por su parte, *Anacleto Guerrero* refiere lo siguiente: *“Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”*³. Siendo así, corresponde señalar que las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen como una liberalidad del empleador; y, c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador.

SÉPTIMO.- Naturaleza jurídica de la remuneración: El artículo 6° del D. S N° 003-97-TR que aprueba el T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por la Ley N° 28051, establece lo siguiente: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.* La remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece: *“(…) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*, lo cual se debe tener presente de conformidad con el artículo 23° de nuestra Carta Magna, que señala que los derechos recogidos por nuestra Constitución para el trabajador (persona que desarrolla una prestación personal de servicios en una relación subordinada) alcanza a todas las relaciones laborales, deviniendo, por tanto, en inherente a todo vínculo laboral. Lo expuesto se encuentra ratificado por lo señalado en el Convenio N° 100 de la OIT, “Convenio sobre Igualdad de Remuneración”, suscrito el año 1951 y ratificado por nuestro país el año 1960, el cual forma parte positiva del ordenamiento jurídico nacional (artículo 55° de la Constitución).

OCTAVO: Conceptos no remunerativos, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones. El artículo 7° del D.S. N° 003-97-TR, T.U.O del D. Leg. N° 728; y los artículos 19° y 20° del D.S. N° 001-97-TR, establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes: *“Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del T.U.O del D. Leg. N° 650”*; y *“Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las*

² FERRO DELGADO, Víctor. “El concepto de remuneración”. En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, página 11.

³ ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manuel de Derecho del Trabajo”. Lex&Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, página 160.

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; b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; (...) Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal". Asimismo, los artículos 7° y 8° del D. S. N° 004- 97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, establecen como remuneraciones no computables las siguientes: "Artículo 7.- La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, (...). Artículo 8.- Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable"⁴. No obstante, debe considerarse que en la legislación laboral reconoce la existencia de formas accesorias de la remuneración, o las también llamadas **remuneraciones complementarias**, que son cantidades que el trabajador percibe en forma adicional a la remuneración básica, ósea que se integran al salario base, que es el principal, como complementos que son los accesorios⁵, encontrándose dentro de ellas todos los pagos como asignaciones, bonificaciones y cualquier otro abono a favor del trabajador.

NOVENO: Para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplir con las siguientes condiciones: i) que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) que sea percibida en forma regular; y iii) que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. En consecuencia, resulta necesaria la aplicación del principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo.

DÉCIMO: De la bonificación fiscal; señala que tiene su origen en la Quinta Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N°26623, que estableció que no tiene carácter

⁴ Casación Laboral N° 10277-2016- ICA – Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria – considerando tercero.

⁵ MASCARO NASCIMENTO, Amauri. En "Teoría General del Derecho del Trabajo" - Editorial Sao Paulo, Sao Paulo - Brasil, p. 297.

pensionable, ni remunerativo y que no serviría de base para ningún otro beneficio, posteriormente, luego de la expedición de normas al respecto, se expide el D. S. N° 071-2000-EF que aprueba la escala del Bono por Función Fiscal para los miembros del Ministerio Público, que en el artículo establece que el Bono por Función Fiscal es otorgado a los miembros del Ministerio Público en actividad. El D. U. N° 036-2001 amplió los alcances del bono a los funcionarios y servidores del Ministerio Público, hasta el límite del presupuesto; de igual forma con resolución N°193-2001-MP-FN de fecha 10 de abril del 2001, se aprueba la escala de Asignaciones para el pago del bono por función fiscal al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público, y el reglamento para el otorgamiento el mismo, en el artículo 1° señala 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 de pensionable y se otorgará al personal activo, cuyo monto es de S/ 852.00 soles, como puede apreciarse de las constancias de pago de haberes y descuentos que obran en autos.

DÉCIMO PRIMERO: Teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico constituye un todo ideal y unitario, el Juzgador al momento de resolver la controversia sometida a su conocimiento debe asegurarse de aplicar la norma jurídica que resulte pertinente al caso concreto. **Por ello debemos indicar que el bono por función fiscal, es percibido por el demandante, de manera mensual, fija y permanente,** conforme se verifica de las constancias de pago de haberes y descuentos que obran en autos; además se ha reconocida la naturaleza remunerativa a través del **II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral**, en el cual se acordó en relación a la remuneración computable para la *compensación por tiempo de servicios y pensiones* (Tema N° 04), que el Bono por Función Jurisdiccional y el Bono por Función Fiscal tienen naturaleza remunerativa y como tal, son computables para el cálculo de esta, *en atención a que el artículo 194° de la LOPJ establece que se calcula agregado a la remuneración principal toda la cantidad que perciban en forma permanente, salvo las que tienen aplicación a un determinado gasto o no sea de libre disposición. Toda vez que, el Bono por Función Jurisdiccional y el Bono por Función Fiscal se perciben de manera mensual y permanente y sobre un monto fijo.-... En consecuencia (...) 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 pensiones.*⁶ De igual forma, la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la **Casación N° 1372-2015-LIMA**, en su undécimo considerando reconoce también la naturaleza remunerativa al bono por función fiscal, en ese sentido toda ley que vulnere los derechos fundamentales o principios de la Constitución, aunque manifieste su contenido de un modo “claro y expreso”, debe ser inaplicada en el caso concreto, por consiguiente, de conformidad al Principio de Jerarquía de las normas, al ocupar la Constitución y la LOPJ, el primer y segundo nivel de la **pirámide kelseniana**, según la sentencia del TC emitida en el proceso de

⁶ Casación Laboral N° 1372-2015-LIMA- Considerando Décimo Cuarto.

inconstitucionalidad signado como Expediente N° 047-2004-AI/TC; debe entenderse que la suma otorgada por concepto de *Bono por Función Jurisdiccional, al ser un concepto percibido en forma permanente y de libre disposición, debe incluirse para el cálculo de su pensión*, ya que un Decreto de Urgencia bajo justificaciones presupuestarias, no pueden desnaturalizar derechos tutelados por la Constitución y convenios internacionales.

DÉCIMO SEGUNDO.- Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁷ que: *“(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”*. Teniéndose en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales y en atención al principio antes mencionado, le corresponde al demandante el reintegro de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; en tal sentido corresponde señalar que al recurrente le asiste lo pretendido en los periodos demandados; según el siguiente detalle:

- A) REINTEGRO DE GRATIFICACIONES LEGALES:** Se liquida conforme lo previsto en los artículos 2, 3, 4 y 7 de la Ley N° 27735, así como en los artículos 3 y 5 de su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una **remuneración mensual**: con motivo de fiestas patrias y otra con motivo de navidad, debiendo ser abonada en la primera quince de los meses de julio y diciembre; correspondiéndole el pago del reintegro de las gratificaciones demandadas. Entonces, liquidando este derecho, de acuerdo a la normativa de la bonificación fiscal, al demandante le corresponde el pago ascendente a **ONCE MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO CON 00/100 SOLES (S/11,218.00), del periodo del uno de junio del año dos**

⁷ FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

mil doce hasta el treinta de diciembre del año dos mil dieciocho; conforme al siguiente detalle:

Gratificación	periodo	Tiempo Computable	remun. Basico	Remuneracion Computable	Gratificación
jul-12	01/06/12- 30/06/12	01M	852.00	852.00	142.00
dic-12	01/07/12- 31/12/12	06M	852.00	852.00	852.00
jul-13	01/01/13- 30/06/13	06M	852.00	852.00	852.00
dic-13	01/07/13- 31/12/13	06M	852.00	852.00	852.00
jul-14	01/01/14- 30/06/14	06M	852.00	852.00	852.00
dic-14	01/07/14- 31/12/14	06M	852.00	852.00	852.00
jul-15	01/01/15- 30/06/15	06M	852.00	852.00	852.00
dic-15	01/07/15- 31/12/15	06M	852.00	852.00	852.00
jul-16	01/01/16- 30/06/16	06M	852.00	852.00	852.00
dic-16	01/07/16- 31/12/16	06M	852.00	852.00	852.00
jul-17	01/01/17- 30/06/17	06M	852.00	852.00	852.00
dic-17	01/07/17- 31/12/17	06M	852.00	852.00	852.00
jul-18	01/01/18- 30/06/18	06M	852.00	852.00	852.00
dic-18	01/07/17- 30/12/18	06M	852.00	852.00	852.00
				total	11, 218.00

B) REINTEGRO VACACIONAL: En cuanto a este beneficio, en el periodo demandado del **uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de diciembre del año dos mil dieciocho**, se aprecia de audiencia única que la parte demandante se desiste del proceso respecto a esta pretensión; siendo ello así, en aplicación supletoria del primer párrafo del artículo 343° del Código Procesal Civil, *“donde se faculta al accionante de desistirse del proceso respecto de algunas pretensiones, antes de que se expida sentencia en primera instancia”*, por ello se tiene por desistido la misma.

B) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Este derecho se liquida conforme lo previsto en los artículos 2, 9, 16, 18 y 21 del Decreto Supremo N° 001-97-TR. De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo antes indicado, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; teniendo en cuenta ello, que efectuado el cálculo en función al tiempo de servicios reconocido, existe un adeudo ascendente a **SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA CON 86/100 SOLES (S/ 6,470.86); en el periodo del uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de diciembre del año dos mil dieciocho**, de acuerdo a la normativa vigente de la bonificación fiscal, suma que deberá ser depositada en la entidad financiera o depositario que elija o que haya elegido ya el demandante, debiendo de ser el caso comunicar a la entidad demandada por escrito y bajo cargo en el plazo que no excederá de treinta días después de que la presente sentencia quede firme:

Deposito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Basico	1/6 de la Gratificacion	Remuneracion Computable	Deposito CTS
oct-12	01/06/12- 31/10/12	05M	852.00	23.67	875.67	364.86
abr-13	01/11/12- 30/04/13	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-13	01/05/13- 31/10/13	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-14	01/11/13- 30/04/14	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-14	01/05/14- 31/10/14	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-15	01/11/14- 30/04/15	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-15	01/05/15- 31/10/15	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-16	01/11/15- 30/04/16	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-16	01/05/16- 31/10/16	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-17	01/11/16- 30/04/17	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-17	01/05/17- 31/10/17	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-18	01/11/17- 30/04/18	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-18	01/05/18- 31/10/18	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-19	01/11/18- 30/12/18	02M	852.00		852.00	142.00
					TOTAL	6, 470.86

C) DÉCIMO TERCERO: Por otro lado en atención al contenido del artículo 31° parte in fine de la Ley 29497, resulta que los intereses, costos y costas del proceso no requieren ser demandados, pero deben ser de expreso pronunciamiento en la sentencia; de modo tal que **respecto al pago de intereses legales**, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3º 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 1º del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244º del Código Civil.

DECIMO CUARTO: En relación a la **condena de costos** del proceso, cabe remitirnos al artículo 14 de la NLPT, que, a su vez, nos remite al Código Procesal Civil, el mismo que estipula en su artículo 411: **Los costos están constituidos por el honorario profesional del abogado de la parte vencedora;** artículo 414º del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, prescribe que: **"El Juez regulará los alcances de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión";** y al último párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 **"...El Juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto del monto de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión"**, siendo ratificado en la **Casación N° 16640-2014-CAJAMARCA**, por lo que este despacho judicial procede a fijar los costos del proceso en el monto de **S/ 1,768.88 (UN MIL SETECIENTOS SESENTA Y OCHO CON 88/100 SOLES)**, monto que ha sido fijado teniendo como base, la suma determinada por las pretensiones amparadas y la labor desplegada por el abogado de la parte demandante en el transcurso de este proceso⁸; más el

⁸ Dicha suma cubre la totalidad del desarrollo del proceso, desde la interposición de la demanda hasta su ejecución total, quedando el abogado del demandante, a fin de cobrar la totalidad del monto fijado por honorarios profesionales,

5% de ese monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de **S/ 88.44 (OCHENTA Y OCHO CON 44/100 SOLES)**.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y al amparo de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación:

FALLO:

DECLARANDO:

1.- **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **A** contra el **SEÑOR B DEL DISTRITO FISCAL DE ÁNCASH**, sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIO BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones)**, por el periodo comprendido desde *uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de diciembre del año dos mil dieciocho*; en consecuencia se **ORDENA** a la entidad demandada pague a favor de la accionante la suma ascendente a **S/ 17,688.86 (DIECISIETE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 86/100 SOLES)**, Más *intereses legales* que se liquidarán en ejecución de sentencia, conforme a lo establecido en el considerando décimo tercero, y *costos del proceso* en el monto ascendente a **S/ 1,768.88 (UN MIL SETECIENTOS SESENTA Y OCHO CON 88/100 SOLES)**, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es en la suma ascendente a **S/ 88.44 (OCHENTA Y OCHO CON 44/100 SOLES)**. **NOTIFÍQUESE.-**

Dicha suma cubre la totalidad del desarrollo del proceso, desde la interposición de la demanda hasta su ejecución total, quedando el abogado del demandante, a fin de cobrar la totalidad del monto fijado por honorarios profesionales comprometido a mantenerse en la defensa de los intereses del demandante hasta la culminación de este proceso judicial.

EXPEDIENTE : 00080-2019-0-0201-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U

OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : E

ESPECIALISTA : F

EMPLAZADO : PROCURADOR DEL MINISTERIO PUBLICO

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N° 07

Huaraz, diecisiete de mayo del
dos mil diecinueve.

AUTOS Y VISTOS: Puestos los autos en Despacho para resolver la apelación concedida al Procurador Público del Poder Judicial, contra la sentencia expedida por la Juez del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz contenida en la Resolución N° cuatro, de fecha once de abril del año dos mil diecinueve, que resuelve declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **A** contra el **SEÑOR B**, sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS**

SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones). Se dispone dejar los autos en despacho a fin de emitir la resolución correspondiente.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

El Procurador Público en representación de la demandada, SEÑOR B, a través de su escrito de apelación de fojas 84 a 90, alega básicamente lo siguiente:

- Que, advierte que sustenta el otorgamiento del reintegro de beneficios sociales por incidencia del Bono por Función Fiscal en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, sin embargo, es preciso indicar que el citado pleno no tiene carácter vinculante, pues conforme al Art. 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial son doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria las ejecutorias de la Corte Suprema que así lo determinen, mas no los Plenos Jurisdiccionales.
- Que, la precitada sentencia está contraviniendo el texto expreso de la norma y con ello dando luz verde a la nulidad de pleno derecho, lo cual está prohibido por nuestro ordenamiento jurídico
- Que, el otorgamiento de Bono por Función Fiscal tiene naturaleza PRESUPUESTAL, y por tanto no tiene carácter remunerativo, en efecto, el Decreto de Urgencia N° 036-2001 que amplió los alcances del bono a los funcionarios y servidores del Ministerio Publico, señalo en su segundo párrafo, del artículo 1° que se autorizaba al SEÑOR B a otorgar un Bono por Función Fiscal a sus funcionarios y servidores HASTA EL LÍMITE DE SU PRESUPUESTO aprobado para el año fiscal 2001, por tanto se comete una infracción legal al disponer lo contrario.
- Que, al carecer de carácter salarial, debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de LIBERALIDAD por el empleador, por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, que señala que no se consideran remuneración computable las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.
- Que, mediante Decreto Supremo N° 006-2016-TR se adecuase el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, de ese modo las entidades públicas que cuenten con trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada debieron depositar la CTS correspondiente al periodo noviembre de 2015 - abril 2016 hasta el 16 de mayo de 2016. En consecuencia es solo a partir de dicha modificación y no antes que el Ministerio Publico estaría obligada a efectuar los depósitos de CTS, por tanto no se puede imponer a ninguna entidad pública efectuar los depósitos de los periodos anteriores al semestre noviembre de 2015 -abril 2016, por cuanto a dicha data no existía la citada obligación sino que las entidades públicas se constituía en depositarios del mismo, y su pago de efectuará

según la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 "(...)dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio."

- Que, El Tribunal Constitucional ha definido ciertos criterios mínimos a efectos de establecer la suma que por concepto de costos procesales. Dicho dispositivo no limita la exoneración a los "costos" o las "costas" procesales únicamente; sino todo lo contrario, pues al emplear el término "gastos judiciales" engloba todo tipo de gastos resultantes o provenientes de la defensa de los intereses del Estado. Por tal motivo, se debió de aplicar, antes que el principio de la Ley Especial, el Principio de la Jerarquía Normativa, pues ninguna disposición complementaria puede erigirse por sobre un mandato constitucional.

III.- ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS:

PRIMERO.- De conformidad a lo preceptuado en el artículo 364º del Código Procesal Civil: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”*; en este mismo contexto, se debe tener en cuenta el artículo 370º, in fine del mismo cuerpo legal, aplicable supletoriamente – que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum* que establece que en la apelación *“(...) la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación”*, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de los extremos de la resolución impugnada que contiene el escrito de impugnación que describen los agravios expuestos, por ende se entiende que no se puede entrar a reexaminar las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

SEGUNDO.- Que, conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”.

TERCERO.- Sobre el **Incumplimiento de motivación adecuada y suficiente**, cabe indicar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que se exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo

demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. La motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite poner en evidencia que la actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

De la revisión de la sentencia materia de apelación el juez de primera instancia a meritudo y actuado los medios probatorios aportados por las partes de acuerdo a ley y ha plasmado en ella el criterio y las razones y sustento jurídico con las cuales considera que el derecho asiste a la accionante, por lo este juzgado encuentra que la sentencia de primera instancia cuenta con una motivación adecuada y suficiente que es diferente del criterio jurisdiccional plasmado en ella.

CUARTO.- Revisados los actuados se puede determinar que: Los agravios deducidos por el impugnante, están orientados a cuestionar la concesión del **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones)**; más intereses legales. Con costos; sobre el particular se debe señalar que:

- El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 00397- 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.

- De los medios probatorios ofrecidos por el demandante, de la constancia de pago de haberes y descuentos (fojas 03 a 22), 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, 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
- Ahora bien *“Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*, bajo este contexto además cabe citar lo señalado por el Tribunal Constitucional en relación al principio de igualdad y no discriminación, conforme a lo siguiente *“(...) 6. Igualmente se ha recordado que este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma siempre y en todos los casos, como ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que “la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana” [Opinión Consultiva N° 4/84]. La igualdad jurídica presupone, pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo*

cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual [discriminación directa, indirecta o neutral, etc.], sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario [discriminación por indiferenciación]” (Expediente N° 02437-2013-PA/TC fundamento sexto)⁹. Siendo ello así queda claro entonces que al recurrente sí le corresponde percibir lo demandado, ante la inexistencia de razones objetivas de las cuales se pueda justificar un trato diferenciado, concluyéndose así que corresponde otorgar un trato igual a situaciones iguales.

QUINTO.- Por otro lado también se ha de valorar el contenido del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, en el cual se refiere “*Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familia y un **salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; (...)***” (negreado agregado); texto del que se desprende claramente que las labores realizadas en situaciones de idénticas condiciones, están en un plano de equivalencia, lo que involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, en la que no se puede establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra o en circunstancias iguales; lo contrario sería una arbitrariedad y desigualdad ante la ley; siendo ello así resulta que en el presente caso como anteriormente se ha desarrollado no existen razones objetivas que hayan importado el pago de manera diferenciada entre el personal administrativo y el personal jurisdiccional.

SEXTO. - Bajo este hilo argumentativo tenemos que al accionante le corresponde el reintegro de sus beneficios sociales por la incidencia el bono por función jurisdiccional, en esa medida la sentencia materia de apelación debe ser confirmada.

SÉPTIMO.- 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 un organismo público del Poder Ejecutivo,

⁹ De fecha dieciséis de abril del año dos mil catorce, cuyo texto puede ser consultado en el enlace web: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02437-2013-AA.pdf>

se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas, así también lo ha determinado la casación 15493-2014Cajamarca considerando sexto que constituye criterio de obligatorio cumplimiento y que señala

*“Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que **el Estado puede ser condenado al pago de costos**. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410° del Código Procesal Civil.”* (negritas y subrayado agregados).

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 Mutua 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, así también lo indica la casación 15493-2014- Cajamarca; y el pleno Distrital de la CSJ Ancash en su conclusión plenaria, se debe indicar que este no es mandato imperativo, sino una posibilidad que debe evaluar el juzgador, en ese sentido en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, esta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

IV. DECISIÓN:

Por las consideraciones anotadas precedentemente;

SE RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la Resolución N° cuatro, de fecha once de abril del año dos mil diecinueve, que resuelve declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **A** contra el **señor B**, sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones)**.
2. **REVOCAR** extremo de los **costos del proceso**, y **REFORMANDO** se Dispone sin costos.
3. **Notifíquese y devuélvase oportunamente con la debida nota de atención.** –

ANEXO 2: Instrumento de recojo de datos: Guía de Observación

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p><i>Determinar las características del proceso laboral sobre el reintegro de cts. y gratificaciones, en el Expediente N° 00080-2019-0-0201-Jp-la-01; Juzgado de paz letrado laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2019</i></p>	<p><i>Si se cumplen los plazos procesales</i></p>	<p><i>Existió claridad en las resoluciones existentes durante el proceso</i></p>	<p><i>Si hubo una correcta aplicación del debido proceso</i></p>	<p><i>Existió una correcta aplicación de los medios probatorios</i></p>	<p><i>Si existió idoneidad para la calificación de los hechos jurídicos</i></p>

ANEXO 3: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
N°	Actividades	Año 20...								Año 20...									
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II					
		Mes				Mes				Mes				Mes					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Elaboración del Proyecto	X	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X	X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X													
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X												
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos					X	X												
7	Recolección de datos					X	X												
8	Presentación de Resultados					X	X	X	X										
9	Análisis e Interpretación de los Resultados							X	X										
10	Redacción del informe preliminar											X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación															X	X		
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación															X	X	X	
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																X	X	X

14	Redacción de artículo científico															X	X
-----------	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

ANEXO 4: Presupuesto

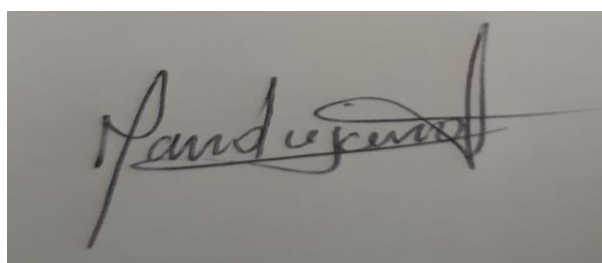
Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total S/.
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	35	17.50
• Fotocopias	0.50	135	11.70
• Empastado	70.00	1	70.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	2.40	2	4.80
Servicios			
• Uso de turnitin	100.00	1	100.00
Sub total	50.00		214.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	24.00	4	96.00
Total de presupuesto desembolsable			310.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total S/.
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada(5 horas por semana)	63	4	252.00
Sub total			252.00
Total, de presupuesto no desembolsable			652,00
Total (S/.)			962.00

ANEXO 5: Declaración de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autora del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y GRATIFICACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 00080-2019-0-0201-JP-LA-01; JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ. 2019.** Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autora se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del

RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Huaraz, septiembre del 2021

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Brittzy Mandujano'.

Brittzy Yadira, Mandujano Armillon

1206192045

DNI: 73534481

Orcid: 0000-0002-0042-2735

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

9%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo