



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00753-  
2015-0-2001-JR-LA-02, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO  
DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA –  
PIURA. 2021**

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

**AUTOR  
HUIMAN ROJAS, LUIS JOSSUE SOCRATES  
ORCID: 0000-0002-8184-0938**

**ASESORA  
MUÑOZ CASTILLO, ROCIO  
ORCID: 0000-0001-7246-9455**

**CHIMBOTE – PERÚ  
2021**

## **TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, CUARTO JUZGADO LABORAL DE PIURA DEL DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PERÚ. 2021

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Luis Jossue Socrates Huiman Rojas

ORCID: 0000-0002-8184-0938

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

### **ASESORA**

Muñoz Castillo, Rocio

Orcid: 0000-0001-7246-9455

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y  
ciencias políticas, escuela profesional de derecho, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros, Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

---

Dr. Ramos Herrera, Walter  
**Presidente**

---

Mgtr. Conga Soto, Arturo  
**Miembro**

---

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz  
**Miembro**

---

Mgtr. Muñoz Catillo, Rocio  
**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

En primer lugar, por darme el impulso de la vida que me ha permitido sortear obstáculos, para poder cumplir las metas trazadas en esta travesía universitaria.

### **A ULADECH católica:**

Por su preocupación constante en nutrir a sus alumnos de vastos conocimientos en la carrera, que serán la base para ser competitivos en el campo jurídico.

Luis Jossue Sócrates Huiman Rojas

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres:**

Por haberme heredado grandes enseñanzas matizadas de valores y principios que harán férrea mi voluntad para seguir adelante con mis aspiraciones, hasta llegar a convertirme en un operador de justicia probo, transparente; con el objetivo claro de buscar siempre lo más justo para el que lo merece.

Luis Jossue Sócrates Huiman Rojas

## RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como problema de investigación ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales; en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02; Primer Juzgado de trabajo de Piura, distrito judicial de Piura, 2021?, teniendo como objetivo general determinar las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, la metodología es de tipo cualitativo, El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva sus diseños del estudio será no experimental, transversal y retrospectivo el análisis y procesamiento de datos estuvo representada por un expediente judicial el mismo que se obtuvo por técnicas de muestreo por conveniencia, siendo este caso un expediente de materia laboral se usó técnicas de observación y análisis de contenido. Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género a especie; la obligatoriedad, etc. Los resultados fueron debidamente probados ya que los beneficios sociales son derechos que le corresponde al trabajador independientemente del tipo de contrato bajo el cual labore, es obligación del empleador cancelar la totalidad de lo que se le adeuda al trabajador hasta el momento de terminar la relación laboral por concepto de indemnización. Finalmente se concluyó que el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio, la claridad de las resoluciones, la congruencia de los hechos, las condiciones que garantizan el debido proceso, la congruencia de los medios probatorios admitidos, se cumplieron debidamente en todo el desarrollo del proceso.

**Palabras clave:** caracterización, beneficios sociales, despido, indemnización, proceso.

## **ABSTRACT**

The research work has as a research problem: What are the characteristics of the process on payment of social benefits; in file No. 00753-2015-0-2001-JR-LA-02; First Labor Court of Piura, judicial district of Piura, 2021 ?, with the general objective of determining the characteristics of the process on payment of social benefits, the methodology is qualitative, The level of the investigation will be exploratory and descriptive, its study designs It will be non-experimental, cross-sectional and retrospective. The analysis and processing of data was represented by a judicial file, the same that was obtained by convenience sampling techniques, in this case being a file on labor matters, observation techniques and content analysis were used. Social benefits are all those concepts that workers receive for or on the occasion of dependent work, the remunerative nature of the benefit; the gender-to-species relationship; the obligation, etc. The results were duly proven since social benefits are rights that correspond to the worker regardless of the type of contract under which he works, it is the employer's obligation to cancel the totality of what is owed to the worker until the moment of terminating the employment relationship for compensation. Finally, it was concluded that compliance with deadlines, in the judicial process under study, the clarity of the resolutions, the consistency of the facts, the conditions that guarantee due process, the consistency of the evidence admitted, were met throughout the development. of the process.

**Keywords:** characterization, social benefits, dismissal, compensation, process.



## ÍNDICE GENERAL

TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL .....	ix
ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas de tipo procesal.....	12
2.2.1. La Acción .....	12
2.2.1.1. Elementos del derecho de acción.....	12
2.2.1.2. Sujetos del derecho de acción .....	12
2.2.1.3. El objeto del derecho de acción .....	13
2.2.1.4. La causa petendi.....	13
2.2.1.5. Condiciones de la acción.....	14
2.2.2. La Jurisdicción .....	14
2.2.2.1. Caracteres de la jurisdicción .....	15
2.2.2.2. Elementos de la jurisdicción .....	15
2.2.2.3. La Jurisdicción en material laboral .....	16
2.2.3. La Competencia .....	17
2.2.3.1. Caracteres de la competencia.....	17
2.2.3.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral .....	18
2.2.3.3. La competencia en el expediente .....	20
2.2.4. Tutela Jurisdiccional Efectiva .....	21
2.2.4.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional .....	21
2.2.4.2. Tutela jurisdiccional efectiva antes y durante del proceso en el expediente .....	21
2.2.5. El Proceso .....	22
2.2.5.1. Funciones del proceso .....	22

2.2.6.	El proceso laboral.....	22
2.2.6.1.	El proceso laboral abreviado.....	23
2.2.6.2.	El proceso laboral ordinario.....	23
2.2.6.3.	Principios laborales.....	24
2.2.7.	Sujetos del proceso.....	27
2.2.7.1.	El Juez.....	27
2.2.7.2.	El fiscal.....	28
2.2.7.3.	El demandante.....	28
2.2.7.4.	El demandado.....	28
2.2.8.	Las resoluciones judiciales.....	29
2.2.8.1.	Clases de resoluciones judiciales.....	29
2.2.9.	Los medios probatorios.....	30
2.2.9.1.	Los medios probatorios en caso de estudio.....	30
2.2.10.	La sentencia.....	31
2.2.10.1.	La motivación de las sentencias.....	31
2.2.11.	Formas de conclusión del proceso.....	32
2.2.11.1.	Conciliación.....	32
2.2.11.2.	Desistimiento.....	32
2.2.11.3.	Sentencia.....	32
2.3.	Bases teóricas sustantivas.....	33
2.3.1.	Beneficios sociales laborales.....	33
2.3.1.1.	Remuneraciones.....	34
2.3.1.2.	Gratificaciones.....	35
2.3.1.3.	Descanso vacacional.....	35
2.3.1.4.	Compensación por tiempo de servicios.....	36
2.3.1.5.	Participación de utilidades.....	37
2.3.1.6.	Asignación familiar.....	37
2.3.1.7.	Criterios de los beneficios sociales:.....	37
2.3.2.	El derecho al trabajo.....	38
2.3.2.1.	El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral.....	39
2.3.2.2.	Principios del derecho del trabajo.....	39
2.3.2.3.	Sujetos del Contrato de Trabajo.....	42
2.3.2.4.	Elementos del Contrato de Trabajo.....	43
2.3.2.5.	Formalidad del Contrato de Trabajo.....	44

2.3.2.6. El Contrato de Servicios No Personales .....	44
2.4. Marco conceptual.....	45
III. HIPÓTESIS .....	47
IV. METODOLOGÍA .....	48
4.1. Tipo de investigación.....	48
4.2. Nivel de investigación .....	48
4.3. Diseño de la investigación.....	49
4.4. Unidad de análisis.....	49
4.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	49
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	50
4.7. Plan de análisis de datos .....	51
4.8. Matriz de consistencia lógica.....	51
4.9. Principios éticos.....	53
V. RESULTADOS .....	54
5.1. Resultados.....	54
5.2. Análisis de resultados .....	60
VI. CONCLUSIONES .....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	64
ANEXOS .....	69
Anexo 1: Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial .....	70
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos .....	96
Anexo 3: Cronograma.....	97
Anexo 4: Presupuesto .....	98
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	99

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

<b>Cuadro 1:</b> .....	<b>54</b>
<b>Cuadro 2:</b> .....	<b>57</b>
<b>Cuadro 3:</b> .....	<b>58</b>
<b>Cuadro 4:</b> .....	<b>59</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El tema de este trabajo se refiere a los beneficios sociales que la normatividad otorga al trabajador como un medio de compensar la labor que realiza. Estos beneficios los otorga la ley como logro de los trabajadores en jornadas de lucha o en la negociación colectiva, y otras por la consideración el aporte de horas vida del trabajador en el desarrollo de sus actividades.

Este tema es de los denominados controversiales y son muchos los empresarios renuentes a pagarlos, tanto es así que el Gobierno del Presidente Alberto Fujimori, creo regímenes que permitieron que los empleadores obviaran el pago de estos beneficios, perjudicando a la masa de trabajadores que se incluyó en las empresas que se establecieron en esa época.

Como interés social de este trabajo tenemos que considerar la necesidad de que todos seamos conscientes de la importancia de beneficios que como su nombre lo dice son beneficios a los trabajadores como miembros de la sociedad, no queremos dejar de mencionar a los millones de trabajadores que realizan labores en la informalidad sin recibir los beneficios que la ley otorga a aquellos que tienen la suerte de trabajar en el sector formal.

El trabajo está estructurado de manera que coherentemente nos brinde la información teórica de los beneficios, la normatividad que los sustenta, así como la metodología que hemos seguido para desarrollar los objetivos propuestos.

Los beneficios sociales son derechos que le corresponde al trabajador independientemente del tipo de contrato bajo el cual labore, ya sea por un contrato de tiempo indefinido, temporal, por obra o por servicio realizado, por lo tanto, es obligación del empleador cancelar la totalidad de lo que se le adeuda al trabajador hasta el momento de terminar la relación laboral por concepto de indemnización.

Los principios del derecho laboral le dan mayor peso a la realidad que le ocurre al empleado sobre la forma de los contratos; de manera que el trabajador puede emitir un reclamo por medio de una demanda judicial para que le reconozcan y cancelen sus prestaciones sociales así se haya firmado con el empleador un contrato de prestación

de servicios, si realmente se demuestra el ejercicio de las labores por sí mismo y la continuada subordinación respecto del empleador, se podrá demandar al patrono, para demostrar que a pesar de haber firmado con el empleado un contrato de prestación de servicios, lo que hay en realidad es una verdadera relación laboral que conlleva al conocimiento de las prestaciones sociales.

Lamentablemente, en Perú la gran mayoría de la población laboralmente activa no disfruta de beneficios sociales, tales como seguro de salud, gratificaciones, vacaciones pagadas, indemnización por tiempo de servicio prestado, lo cual afecta en su desempeño, satisfacción y motivación laboral, al ver compensados sus esfuerzos como lo establece la ley (Palacios Valverde, 2018)

Por eso decimos que, en el Perú, se debe implementar un solo tipo de contratación del trabajador, no se puede tener tantas modalidades de empleo, algunas de las cuales no incentivan a un buen rendimiento laboral.

Por otro lado “la subordinación y el trabajo personal, constituyen junto con la remuneración, los tres elementos necesarios y suficientes para tipificar la relación laboral; esta relación laboral es la base sobre la cual se constituye el derecho del trabajo. Para el empleador la remuneración es el costo que tiene que pagar por la mano de obra que emplea; para el trabajador es la ganancia que obtiene gracias a la venta de su trabajo personal; por lo tanto, el trabajo es un fin en sí mismo ya que dignifica al hombre, es también un medio a través del cual obtiene los bienes necesarios para su subsistencia; a lo que nosotros llamamos indistintamente remuneración y/o salario. Al cumplir tan importante rol, es que el derecho del trabajo se ocupa en forma especial de la remuneración”.

El Perú, presentó en el trimestre comprendido entre marzo y abril del año 2017, una tasa promedio de desempleo de 6,6%, (ver tabla nro. 1), si bien nuestro sistema laboral y social no contempla un seguro para el trabajador frente al desempleo, existe una normativa legal que establece la obligación, cuando concluye una relación laboral, de un pago de liquidación de Beneficios sociales para los trabajadores que se encuentren contratados bajo el régimen de la actividad privada.

Esta liquidación de Beneficios sociales está conformada por un conjunto de conceptos que entre los principales se encuentran, la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), la Gratificación legal trunca y las Vacaciones no gozadas o truncas, cada cual con condiciones propias de su naturaleza definidas con normas independientes”. “Por otro lado, se debe precisar, que, de estos tres conceptos, solo uno, que sería el caso de la CTS, se estableció con fines previsionales frente al desempleo, según lo define el Decreto Supremo N° 001-97-TR (1997) el cual señala lo siguiente”: 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.

En el presente estudio, los datos son la caracterización de las sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales laborales.

### **Enunciado del problema**

¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y Otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

### **Objetivo general**

Determinar las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales; expediente N.º 00753-2015-0-2001-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia, Piura, Distrito Judicial de Piura, Perú 2021.

### **Objetivos específicos**

- Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio;
- Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio;
- Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas;
- Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada

## **Justificación de la investigación**

Los beneficios sociales son un tema de permanente actualidad, se dice de ellos que son una retribución que el empleador hace, con la finalidad de lograr una mayor productividad de sus trabajadores pues un trabajador bien remunerado es más efectivo en el desempeño de sus labores, otro beneficio es el tener trabajadores fieles y comprometidos con los objetivos de la institución, sin embargo hay quienes señalan que estos beneficios son los culpables de la informalidad, pues pagar estos beneficios son sobre costos en la producción, por ello se busca la manera de obviar este pago recurriendo a prácticas de evasión de esta responsabilidad,

Este estudio recae en el área laboral que es una de las más interesantes de nuestra normatividad vigente, conocer este tema y la manera en que se desarrolla un caso, nos da la oportunidad de adentrarnos en un proceso que nos permitirá conocer la normatividad al respecto, lo que nos será de mucha utilidad en la vida profesional, pues en la actualidad no son pocos los casos que llevan a juicio los intereses opuestos entre el trabajador y el empresario y que llegan hasta el tribunal constitucional.

La sociedad no debe ser ajena a este conflicto que se origina por el no pago de los beneficios sociales los que devienen generalmente el paros que quiérase o no significan una alteración de la tranquilidad y convivencia pacífica, por otro lado las familias de los trabajadores deben ayudar a conservar los documentos que hacen al trabajador merecedor de estos beneficios, los documentos con que acreditaremos este derecho deben merecernos un buen cuidado.



## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedentes internacionales**

Barragán y otros (2019) en su tesis para obtener la especialización en gestión humana de las organizaciones titulada “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS”. Sustentada en la Universidad Piloto de Colombia tuvo como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral, con una metodología cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, Para obtener los resultados de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres empleados activos de la organización, escogidos aleatoriamente de cada nivel de jerarquía llegando a concluir que: las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización, adicionalmente, teniendo en cuenta la situación actual laboral en Colombia y la normativa que rige las políticas y procedimientos que se deben encontrar presentes en el área de Gestión Humana, se logró identificar dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de estos, al tener en cuenta la categoría de gestión humana se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral y reducir la rotación de la compañía. Con respecto al aporte en mi investigación se encuentra en marco teórico en el punto de beneficios laborales.

Cundulle (2018) en su tesis para obtener el título de abogada, titulada “El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad”, sustentada en la Universidad Regional Autónoma De Los Andes, tuvo como objetivo Elaborar un documento de análisis crítico jurídico del Código del Trabajo respecto a la limitación del derecho a las utilidades del trabajador, haciendo énfasis en el principio de intangibilidad consagrado en la Constitución de la República

del Ecuador. El enfoque de la presente investigación se basa en una modalidad mixta, (cuantitativo – cualitativo) su nivel fue Descriptivo y Explicativo, así mismo los métodos que utilizo fueron el Analítico-sintético y el método Histórico-Lógico, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los profesionales del derecho, se evidencia la inconformidad de la anterior normativa respecto a la limitación de las 51 utilidades, como también los perjuicios que este ocasiono en la clase trabajadora en los años que la normativa se encontró vigente, llegando a concluir que: La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 2 establece claramente que los derechos del trabajador son intangibles e irrenunciables, esto implica que cualquier normativa que estipule lo contrario será restrictiva de tales derechos, por consiguiente, deberá ser declarada inconstitucional. A partir de la aprobación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral en el año 2015, en el Art. 15 se estableció un techo a las utilidades de los trabajadores del sector privado, lo que se constituye en una regresión de principios y derechos Constitucionales, debido a que se ha observado una afectación directa a más de 20.000 trabajadores del sector privado. Los abogados en el libre ejercicio profesional que fueron encuestados manifestaron estar de acuerdo en que existía una contradicción en la normativa, entre el Art. 326 numeral 2 de la Constitución y el Art. 97.1 del Código de Trabajo, por vulneración del principio de intangibilidad. Con lo que respecto al mi tema de investigación encontramos el marco teórico en tema del derecho al trabajo, el principio de irrenunciabilidad y principio indubio pro operario.

Rosales y otros (2019) en su artículo académico titulado “Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral” publicado en la revista Universidad y sociedad de la Universidad Técnica de Machala, donde su objetivo fue caracterizar el proceso de aplicación del Derecho Laboral, en el contexto de la ciudad de Machala, se realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuanti-cualitativo, fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico-lógico, revisión documental, analítico-sintético y el estadístico. Los resultados obtenidos develan asimetría entre el discurso teórico y la aplicación del Derecho Laboral, evidenciada por la existencia de un marco legal normalizado por la Constitución de la República y el Código del Trabajo y por otra parte falencias en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Concluyendo o siguiente: existe escasa divulgación de las leyes del

trabajo en los contextos laborales, lo que ocasiona el desconocimiento de los derechos y deberes del trabajador, situación que conspira contra el adecuado clima laboral; inobservancia por parte de los empleadores de las normativas que garantizan la estabilidad laboral y un clima de seguridad, ocasionando incertidumbre entre los trabajadores los que una vez cumplido la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo pueden ser separados de sus labores; Irregularidades en los contratos relativas a la remuneración laboral mínima que permita cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia; muchos empleadores tratan con artimañas de burlar la ley y no cumplir con el pago del salario mínimo, práctica que se ve con mayor frecuencia en la contratación del trabajo juvenil y de trabajadoras, develando a la vez discriminación por razones de edad y género; incumplimiento, en los contratos laborales, de las regulaciones sobre la afiliación al seguro y finalmente hay insuficiente indemnización por el tiempo de servicio planteada en el actual Código del Trabajo; no permite cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia, no está en correspondencia con el alto costo de la vida, generalmente no cubre los perjuicios ocasionados al trabajador que ha perdido su empleo; por otra parte se observan errores en el cálculo de la cuantía a pagar. Al respecto en el marco teórico encontramos en el tema sobre el proceso laboral.

### **Antecedentes nacionales**

Vilela (2019) en su tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; tuvo como objetivo general Determinar las distorsiones a los beneficios laborales desde el análisis jurídico y práctico para proponer los cambios legislativos que resulten pertinentes, con un diseño de investigación constituido en un estudio descriptivo-analítico, llegando a concluir que: se llegó a determinar que la situación antes reseñada se produjo, entre otros factores, como consecuencia de la globalización de la economía a nivel mundial que dio lugar a la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales en los años noventa y que tiempo después se siguió manifestando a través de medidas que implicaron modificaciones en los beneficios laborales a efectos de mejorar la situación

económica por la que atravesaba nuestro país. Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, y pese a que en el art. 1° del TUO del Dec. Leg. N° 650 que la regula se establece específicamente “que es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo”, se autorizó la libre disponibilidad de su monto con lo cual se ha desnaturalizado este beneficio. Los trabajadores en la actualidad pueden disponer de hasta el 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, lo que genera una disminución gradual del monto de los depósitos que figuran en las entidades bancarias o financieras. Esto evidencia una desprotección al trabajador ya que, si bien actualmente cuenta con mayor liquidez cada vez que efectúa los retiros reseñados, más adelante cuando en algún momento se produzca su cese en el trabajo, el monto de CTS que supuestamente iba a servirle de ayuda en dichos momentos se encontrará disminuido. La mencionada inafectación de Gratificaciones Legales atenta contra principios básicos de la seguridad social, y genera, asimismo, una disminución en los ingresos que recauda EsSalud, lo que a su vez incide en la oportunidad y calidad de las prestaciones que brinda esta entidad. En el caso específico de las Gratificaciones Legales estas distorsiones las encontramos respecto a la remuneración computable; si su cálculo se hace en función a meses completos o considerando también días; la disparidad de criterios existentes respecto a los semestres computables para el cálculo de remuneraciones variables o imprecisas; y, finalmente lo relacionado con la pérdida de las Gratificaciones Legales si trabajador no se encuentra laborando en la oportunidad de pago del beneficio. En cuanto al aporte para mi tema podemos encontrar al autor mencionado en lo referente al tema sobre benéficos sociales laborales, gratificaciones y remuneraciones.

Zúñiga (2020) en su tesis para obtener el título de abogado titulada “Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes san Martín de Porres S.A.” sustentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tuvo como objetivo Determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. su enfoque metodológico fue de diseño experimental y tipo transversal, correlacional causal. Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A, concluyendo que: Se logró

determinar que las horas extras incide de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,497 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, una adecuada programación de horas extras permitirá mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes de San Martín de Porres. Se determinó que la jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,568 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, una adecuada distribución de la jornada laboral mejorará el rendimiento laboral en dicha institución. La aportación para mi tema se ve reflejada en marco conceptual en lo respecta al termino compensación.

Ortiz (2018) en su tesis para obtener el grado académico de maestro, titulada “Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017”, El objetivo fundamental es establecer si se limita el otorgamiento de beneficios sociales de los puestos de trabajo dentro del desarrollo de actividades comerciales empleados por empresarios informales en la ciudad de Juliaca. El desarrollo de la investigación se guía por el método cuantitativo de carácter hipotético. Como instrumento de indagación sistemática se ha aplicado la técnica de la encuesta para la recolección de los datos y sus conclusiones fueron: a) Se establece que, cumplen con la formalidad en un 12% frente a un 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales por evitar la carga familiar y pago de otros beneficios y en un 23% por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores según opinión de los trabajadores; se conoce que, los trabajadores de los centros comerciales tienen conocimiento, donde en un 34% indican que sí tienen conocimiento pero no les dan la mayor importancia, en un 27% señalan conocer regularmente, pero no los reclaman por miedo a perder su trabajo y en un 39% desconocen, donde muchas veces se conforman con su remuneración básica; c) Se identificó que, en un 54% cuentan de 1 a 5 trabajadores, en un 29% cuentan con 6 a 10 trabajadores y en un 16% cuentan con más de 10 trabajadores cumpliéndose los requisitos establecidos para la formalización de un micro o pequeña empresa por la

cual deberían de cumplir con otorgarles los beneficios laborales correspondientes a ley. El aporte para mi investigación lo encontramos en marco conceptual en el término beneficio social y seguridad social.

### **Antecedentes locales**

Palacios (2018) en sus tesis para obtener el título de abogado denominada “Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional”, tuvo como objetivo Analizar de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador que demanda su reposición por despido incausado y fraudulento en la jurisdicción laboral; con un enfoque Cualitativo y no experimental con un diseño descriptivo y, además, documental. Utilizo el Método Analítico Sintético y Método deductivo Inductivo; llegando a concluir que: Las remuneraciones devengadas poseen naturaleza restitutoria y remunerativa de derechos fundamentales, misma que resulta no equiparable con la naturaleza indemnizatoria propia de los resarcimientos por daños y perjuicios; También, que la remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. En vista de ello, una vez declarada la ilegalidad del despido, y tras evidenciarse que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios, no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que este dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido. En suma, el fundamento del pago de las remuneraciones es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y no solo el aspecto contraprestativo. Considerar a las remuneraciones devengadas como indemnizaciones afectaría negativamente los derechos de carácter remunerativo, pensionario y cualquier aporte legal obligatorio que sea de abono del empleador, por cuanto las indemnizaciones al no entregarse como contraprestación, sino como monto resarcitorio, no forman parte de la base sobre la cual se calculan los beneficios sociales y no son computables para el cálculo de los tributos, tiempo de servicios y aportes legales que inciden en la remuneración y finalmente La prestación del trabajador se cumple con la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, por cuanto la relación que

le une con su empleador es de subordinación y si es que el empleador no le proporciona las indicaciones, directrices o condiciones necesarias para la ejecución del servicio, entonces el trabajador se haya imposibilitado de cumplir correctamente con la parte obligacional que le corresponde. Ello implica que, si el trabajador se encontró impedido de desenvolverse en las funciones que le correspondían, aun cuando cumplió con ponerse a disposición del empleador; y dicha imposibilidad se debió por culpa del empleador y la comisión de un acto ilegal (despido lesivo de derechos), entonces debe ser este el que asuma las consecuencias del daño causado con el despido y restituya los derechos conculcados (reposición y pago de remuneraciones dejadas de percibir), ello en vista de que no puede verse favorecido del no pago de derechos violentados por su proceder. Es importante notar que tal suspensión de labores no compromete ni el pago de la remuneración/beneficios sociales debidos, ni extingue el contrato de trabajo, ni mucho menos crea una nueva relación a partir de la restitución, como tampoco lo hace la suspensión contemplada por norma legal o acuerdo individual o colectivo. El aporte del tema lo encontramos en tema sobre los principios del derecho al trabajo.

En la Casación Laboral 23414-2017, Piura. En la referida casación se establece la legalidad del citado artículo, estableciendo que basta que la Liquidación de Beneficios Sociales esté suscrita por ambas partes para que opere la extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso y se indique que el cese es por Mutuo Disenso. Otro punto muy importante es el señalado en el considerando décimo segundo, que en el último párrafo indica lo siguiente: “No obstante, el referido acuerdo puede producirse antes o después de iniciada la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador y la suscripción del mismo no obliga a las partes al pago de monto adicional por concepto de indemnización, ello en la medida que no se trata de una rescisión unilateral, sino por el contrario de un acuerdo entre las partes, el que, sin embargo, requiere la prestación del libre consentimiento del trabajador, puesto que cualquier vicio en la manifestación de la voluntad implica la nulidad del acuerdo.” Es decir, la extinción de la relación laboral bajo la figura del Mutuo Disenso, no está condicionada a un pago adicional de los Beneficios Sociales que por ley le corresponde al trabajador.

## **2.2. Bases teóricas de tipo procesal**

### **2.2.1. La Acción**

Según (Bustamante, 2010) Es pacífico admitir que la acción no debe confundirse con la pretensión. Esta última es el derecho concreto, y aquella es el derecho abstracto. La pretensión es, entonces, el contenido de la acción, su desarrollo concreto. La acción es el derecho a poner en actividad el aparato jurisdiccional, en tanto que la pretensión es el derecho a obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho, lo que comprende la sentencia y su ejecución.

Puedo definir es el derecho de provocar la actividad del órgano jurisdiccional frente al adversario, esto es, el derecho de una parte de provocar frente a otra la actuación jurisdiccional de la ley, generando en esta última no un deber sino una sujeción a los efectos jurídicos de tal actuación.

#### **2.2.1.1.Elementos del derecho de acción**

Existen varias subdivisiones de los elementos de la acción según el autor de distintos libros, sin embargo, para este caso, considero que la mejor división de los elementos de la acción, es la que aporta, quien considera que los elementos de la acción son: Sujeto, objeto y causa de la acción. (Couture, 2015)

Los elementos son partes fundamentales que nos permite comprender como es que la acción interviene en nuestro proceso de estudio ya que comprende desde la causa del derecho hasta los individuos que intervienen en ella.

#### **2.2.1.2. Sujetos del derecho de acción**

Según (villegas, 2018, pág. 41) podemos ver que los sujetos del derecho de acción son los siguientes:

- Titular De La Acción: Es el tutelar de la acción, quien acude a un Órgano Jurisdiccional, estatal o arbitral a reclamar una prestación, con la pretensión de



obtener una conducta forzada determinada en el demandado. Comúnmente se le puede denominar como actor o demandante.

- Órgano Jurisdiccional, Arbitral o Estatal: Es el sujeto que está dotado de facultades para decidir sobre el derecho subjetivo del actor.
- Sujeto Pasivo: Es el sujeto a quien se le reclama el cumplimiento de una obligación de dar, hacer o no hacer en relación directa con el derecho subjetivo del actor.

Puedo definir que los elementos son importantes para que la acción se de en este estudio la cual nos ayudara entender el proceso que he elegido para la presente investigación el poder jurídico constituye una situación jurídica abstracta y potencial, reconocida a todos los sujetos o a determinadas categorías de sujetos en orden a la satisfacción de un interés, propio o ajeno.

#### **2.2.1.3.El objeto del derecho de acción**

Es la prestación o conducta que se reclama y se exige su cumplimiento al sujeto pasivo o demandado un derecho abstracto, consistente en la facultad de promover la actividad de los órganos jurisdiccionales, encaminado a la actuación de la Ley. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

Podemos decir que el objeto de investigación es cumplimiento de una decisión por un ente judicial ya que se reclama un beneficio o derecho que les ha sido vulnerado en mi caso materia de estudio se pide el pago de beneficios sociales entre otros ya que se le niega este derecho que está contemplado en nuestra carta magna que es la constitución.

#### **2.2.1.4.La causa petendi**

Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula

el demandante. (Belaunde, 2015)

Puedo concluir es en esencia, la razón que motiva la solicitud de una consecuencia “jurídica” concreta, por lo que será necesario que la causa de dicho pedido sea también “jurídica”. En realidad, los denominados fundamentos de hecho y los de derecho son requisitos formales de la demanda.

#### **2.2.1.5. Condiciones de la acción**

Es el que tiene toda persona de exigir del Estado tutela jurisdiccional para un caso concreto. Se caracteriza por ser: Público (se ejerce contra el estado), Subjetivo (inherente a toda persona por el solo hecho de serlo), Abstracto (existe como exigencia al margen de que si reconoce o no el derecho), Autónomo (tiene teoría explicativa sobre su naturaleza jurídica). Comprende también al derecho de Contradicción. (Bacre, 2014)

Podemos concluir que es la esencia, la razón que motiva la solicitud de una consecuencia “jurídica” concreta, por lo que será necesario que la causa de dicho pedido sea también “jurídica”. En realidad, los denominados fundamentos de hecho y los de derecho son requisitos formales de la demanda.

#### **2.2.2. La Jurisdicción**

Quisbert, (2009) La jurisdicción (en latín: iuris dictio, „decir o declarar el derecho a su propio gobierno“) es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes. (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

Puedo definir que la Jurisdicción es la potestad y poder que tiene el estado para resolver conflictos de las personas naturales y jurídicas, utilizando la ley como medio de presión para el fiel cumplimiento de lo resuelto por la administración de justicia asimismo la jurisdicción hace referencia del territorio donde esta potestad es ejercida.

### **2.2.2.1. Caracteres de la jurisdicción**

Según (Bacre, 2014) La Jurisdicción es autónoma, puesto que se ejerce en forma soberana, y es exclusiva tanto en el sentido de que los particulares no pueden ejecutarla, porque cada estado la aplica con presidencia y exclusión de los otros y debe también ser independiente frente a sus órganos y a los particulares, es también técnica, es decir que solo existe una Jurisdicción, como función, derecho y deber de este, pero suele hablarse de sus vacías almas, para indicar la forma como la ley distribuye su ejercicio entre diversos órganos y funcionarios especializados, para el mejor cumplimiento de sus fines.

Unidad: la jurisdicción emana del pueblo, por lo que es única, Exclusividad, Independencia. Imparcialidad. Inamovilidad. Responsabilidad

El alcance, sentido, la naturaleza jurídica y esencia de la jurisdicción, son materias sobre las cuales, todavía, emergen posiciones encontradas y dificultades definitorias, dada la presente y creciente intervención del Estado Moderno en la sociedad, como la globalización e internacionalización de situaciones conflictivas que han de ser resueltas por órganos supranacionales, extendiéndose, de ésta manera, la expresión jurisdicción, para cubrir aquella actividad tendiente a resolver semejantes situaciones.

### **2.2.2.2. Elementos de la jurisdicción**

Omar (2008), parafraseando a Ore (1996), manifiesta que la función jurisdiccional se desenvuelve a través de dos actividades fundamentales:

La cognición: que incluye el conocimiento del (de la) juzgador(a) acerca del litigio planteado por las partes, así como la decisión sobre dicho conflicto, a través de la sentencia. La cognición, pues, se dirige a la declaración de certeza de un mandato individualizado... y se expresa en una decisión jurisdiccional por parte del (de la) Juez (a) acerca de la forma en que impone el derecho. (Bustamante, 2010)

La ejecución: eventualmente se da la ejecución forzosa de la sentencia, en caso de que la parte condenada no cumpla de manera voluntaria el mandato contenido en la resolución de fondo. De este modo, la ejecución sea forzosa o no, trata de hacer que el

mandato individualizado que se ha derivado de la cognición sea puesto en práctica, ejecutado o realizado.

### **2.2.2.3. La Jurisdicción en material laboral**

**Por Razón De Territorio:** y a elección del demandante prestador de servicios, el Juez competente del lugar donde se encuentra:

- a. Será competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado (puede ser el empleador o el trabajador, pero cuando es este último denominado como prestador de servicios, sólo es competente el juez del domicilio de este).
- b. O en el último lugar donde se prestaron los servicios.
- c. Es necesario precisar que a diferencia de la Ley 26636, ley anterior y que todavía se aplica en los procesos iniciados con esta ley, señala que será el juez competente el del centro de trabajo en el que haya desarrollado la relación laboral, que puede haber sido en diferentes lugares.
- d. No podemos dejar de conocer hasta que se extingan los procesos con la anterior Ley Procesal como se desarrolla esta.
- e. Diferencias de la regla general: En la impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva, será competente la Sala Laboral del lugar donde se expidió el laudo. (Lama, 2012)

La competencia por razón del territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios. Cuando se trata de demandas interpuestas por el empleador contra el trabajador solamente será competente el juez del domicilio del prestador de servicios por razón de la competencia territorial.

**Por Razón De La Materia:** es regulada por la naturaleza de la pretensión y también por la cuantía. Como regla general tendremos que la competencia por la materia de los juzgados de paz letrados laborales se refieren a pretensiones que no superan las 50URP y de los juzgados especializados de trabajo, en las obligaciones de dar las superiores a 50URP. La Ley 29497 amplía la competencia por razón de la materia:

Antes de que entrara en vigencia la Nueva Ley Procesal al efectuarse modificaciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial, con la Ley 29364, que entró en vigencia el 29 de mayo de 2009, que en la Segunda Disposición Modificatoria, modificó el artículo 32; el inciso 2, del artículo 33; los incisos 3 y 5 del artículo 35; el inciso 2 del artículo 40; el artículo 42; y el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cambiando la competencia de los juzgados laborales. (Bustamante, 2010)

**En el caso de los Juzgados de Paz Letrados Laborales:** 1.-En el proceso Abreviado laboral: conocerán las pretensiones sobre obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) URP, hasta este límite podrán plantear sus demandas los prestadores de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista. (Belaunde, 2015)

En los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) URP, salvo la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador, en este caso no es aplicable la cuantía, como vemos se mantiene lo señalado en la Ley 26636.

**De los asuntos no contenciosos,** sin importar la cuantía, ejemplo: las consignaciones de los beneficios sociales. (Bacre, 2014)

### **2.2.3. La Competencia**

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente. (Couture, 2002).

#### **2.2.3.1. Caracteres de la competencia**

**Es de orden Público.** La competencia es un instituto de orden público en la medida que los criterios para asignarla se sustentan en razones de interés general. Asimismo, nosotros consideramos que la competencia es de orden público por dos razones adicionales: supone el desarrollo o actuación de un derecho fundamental (Juez

Natural); y sus reglas determinan el ámbito dentro del cual se ejerce una potestad asignada constitucionalmente a un órgano del Estado. (Osorio, 2010)

**Improrrogabilidad.** Como hemos expresado anteriormente, la competencia es de orden público; ello trae como consecuencia el hecho que las normas que la determinan sean imperativas. Siendo ello así, las reglas que establecen y modifican la competencia se encuentran sustraídas de la voluntad de las partes<sup>2</sup> \ quienes deben atenerse a la competencia previamente determinada en la ley. (Ledesma, 2015)

**Indelegabilidad.** Esta característica es también una consecuencia del carácter de orden público que tiene el instituto de la competencia. En efecto, en la medida que la competencia es de orden público, tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye, no pudiendo ser delegada por su titular a un órgano distinto. (Pásara, 2015)

### **2.2.3.2. Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral**

La competencia laboral se determina por razón de Territorio, materia, función y cuantía (Castillo, Belleza, Vilcapoma, & Coloma, 2015)

**1) Competencia por razón de territorio.** Por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

a. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral. b. El domicilio principal del empleador.

**2) Competencia por razón de la cuantía.** La competencia por razón de cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio siempre y cuando sea susceptible de valoración pecuniaria. Dicha competencia se determina con sujeción a las siguientes reglas: a. El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante. b. El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

**3) Competencia por razón de función.** Son competentes para conocer por razón de la función: **A. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:** a)

Del recurso de casación en materia laboral. b) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.

c) De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.

**B. Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores**, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.

**C. Los Juzgados Especializados de Trabajo**, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

**4) Competencia por razón de la materia.** La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

**A.** Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de:

a. Acción popular en materia laboral. b. Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva. c. Acción contenciosa administrativa en materia laboral y seguridad social. d. Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial. e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la Ley. f. Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación. g. La homologación de conciliaciones privadas. h. Las demás que señala la Ley. (Bustamante, 2010)

**B.** Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre: a. Impugnación del despido. b. Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia. c. Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza. d. Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de

10 (diez) URP. e. Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o

títulos de otra índole que la Ley señale. f. Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral. g. Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales. h. Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales. i. Conflictos intra e intersindicales. j. Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores. k. Los demás que no sean de competencia de los juzgados de paz letrados y los que la Ley señale.

**C. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:**

a. Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 (diez) URP.

b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral. c. Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía. d. Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador. e. Las demás que la Ley señale.

### **2.2.3.3.La competencia en el expediente**

En el caso en estudio la competencia fue por cuantía lo cual se encuentra regulado Artículo 6 de la Ley N° 26336 el que a la letra dice: La competencia por razón de cuantía se determina con sujeción a las siguientes reglas: El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.

Se puede decir que la competencia es atribución de los jueces para ejercer la jurisdicción, es decir que la competencia limita la potestad jurisdiccional del cual están investidos los magistrados. Simplemente es pretender satisfacer un interés jurídico.



No obstante, cuando no se satisface de manera espontánea esta pretensión se inicia la alternativa de poder acudir al órgano jurisdiccional en busca de tal satisfacción.

#### **2.2.4. Tutela Jurisdiccional Efectiva**

##### **2.2.4.1. Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional**

El derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos (Ledesma, 2015)

Podemos decir que es como aquel derecho fundamental que tiene como “contenido básico el derecho que permite el acceso a la justicia (entendido como acceso a los tribunales pues se hace referencia a condiciones de infraestructura y condiciones de funcionamiento) y su desarrollo bajo las garantías del debido proceso”.

##### **2.2.4.2. Tutela jurisdiccional efectiva antes y durante del proceso en el expediente**

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, regulado en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, es el derecho que tiene toda persona a que el órgano jurisdiccional garantice su derecho antes, durante y después del proceso; antes: por tener el derecho latente a ejercitar la acción hoy pretensión procesal durante todo el proceso: por cuanto en él se debe responder a sus invocaciones hasta llegar a la sentencia sobre el fondo; y después: por cuanto dicha sentencia debe ser ejecutable, juzgar y ejecutar lo juzgado-; ergo, es en esta etapa en que la pretensión procesal es satisfecha en su integridad. Dicho derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es el que impide al juez a emitir fallos inhibitorios, pues como se ha

mencionado precedentemente, esto responde a la excepcionalidad, salvo situaciones evidentes que conduzcan a ello.

Podemos decir que en nuestro proceso materia de estudio es aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan, de modo enunciativo, sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho.

### **2.2.5. El Proceso**

También para (Prieto y Fernandez, 2011) el proceso es: ...) “el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo.”

El derecho procesal señala las pautas y el orden en que se desarrolla toda actividad para impartir justicia, estas actividades están debidamente señaladas, siendo la oralidad e inmediatez lo más resaltante.

#### **2.2.5.1. Funciones del proceso**

Zavaleta (2002) indica, “la función pública del proceso se manifiesta con el sentido de poder mantener a la sociedad con el derecho que prevalece, a fin de continuar con el Estado de Derecho y permita la convivencia social entre sus ciudadanos”.

Parafraseamos diciendo que la convivencia social se mantiene o se garantiza mediante la aplicación de un debido proceso, que dé a la sociedad, la seguridad de un trato justo al procesado.

### **2.2.6. El proceso laboral**

Según (Guasp, 1997), el proceso laboral es “La institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de derecho laboral, por los órganos creados especialmente para ello”

En razón a ello se puede decir que el proceso laboral es distinto a los demás procesos, debido a dos razones, la primera es que los magistrados encargados de resolver los conflictos laborales deben ser especializados en la rama del derecho laboral, y la segunda es porque la pretensión solicitada por la parte demandante debe pertenecer a la materia contenciosa-laboral, es decir que el derecho sustantivo que se debe de aplicar, es el derecho del trabajo o la seguridad social.

Según Rosales y otros (2019) para que exista una adecuada aplicación del Derecho Laboral, el empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindar las indemnizaciones en los casos que así lo requieran y respetar los derechos sindicales de los trabajadores.

#### **2.2.6.1.El proceso laboral abreviado**

(Alarcon, 2012), define “al proceso abreviado laboral como un proceso que se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que se concentra los mismo en base al principio de economía procesal, de esta manera el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegiara resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal”.

#### **2.2.6.2.El proceso laboral ordinario**

El proceso ordinario laboral es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal.

“ Esto sucede porque el proceso ordinario laboral es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos; a diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que

se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos”. (Huamaán Estrada, 2012)

El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia,

### **2.2.6.3.Principios laborales**

Según el Fundamento N° 20 de la sentencia recaída en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC del el Tribunal Constitucional, “los principios del Derecho del trabajo son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”

Es necesario recalcar que tales principios son exclusivos del derecho del trabajo. Luego que su interpretación, así como aplicación van en concordancia con el nuestro ordenamiento jurídico.

#### **A. Principio de concentración**

Por medio de este principio se Implica reunir el máximo de actos en el mínimo de diligencias (PascoCosmopolis, 1997). “Esto se traduce en que hoy las actuaciones se concentran estrictamente en las audiencias”.

Como se puede apreciar el autor nos inca que las actuaciones procesales son estrictamente relacionadas con las audiencias, tal como lo dispone el nuevo modelo del proceso.

El principio de concentración persigue que los procesos laborales “se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión; a su vez, el principio de concentración se encuentra íntimamente relacionado con el principio de intermediación debido a que solo la acumulación de los actos procesales permite darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional”. (Toyama Miyagusuku & Higa García, 2015)

A mi parecer el principio arriba mencionado significa que para que el juez aplique sobre dicho principio necesita tener muy claro las actuaciones del proceso que tiene a su cargo.

### **B. Principio de celeridad**

Por su parte Montoya (2009) citado por (Alarcon, 2012) menciona “que el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”.

La oralidad guarda íntima relación con el principio de inmediación, al punto que “se afirma que permite su concreción a consecuencia de ello es el hecho que, la necesaria presencia del juzgador en el desarrollo del proceso oral, le permitirá alcanzar certeza sobre los hechos no solo a consecuencia de los medios de prueba ofrecidos sino, además, de las reacciones y actitudes de las partes en el proceso que constituyen verdaderos medios de acercarse a la realidad verdadera de los hechos, sobre los cuales el juez deberá aplicar el derecho” (De Los Heros Pérez-Albela, 2010)

La celeridad procesal es muy importante en el proceso laboral ya que con ello como indica el autor Albela no permite acercarnos a la realidad y saber cómo el juez está aplicando el derecho.

### **C. Principio de Veracidad**

Como lo señalan (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2012),

“En virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes; esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa”.

La veracidad en los procesos se trata de la verdad real que el juez conoce para así sobre esto poder aplicar su fallo y emitir una sentencia justa, debidamente motivada con los hechos invocados.

#### **D. Principio de Economía Procesal**

En razón de este al principio “los procesos laborales deben tramitarse en el menor tiempo posible, para lo cual necesita el menor número de actos procesales y que el plazo en que se lleva a cabo cada uno sea corto; debiéndose tener presente además que dicho principio está relacionado con el principio de celeridad y concentración, ya que conforme estos principios sean eficaces, la economía procesal será altamente eficaz”. (Alarcon, 2012)

La economía procesal el todo proceso indica que los plazos se deben cumplir de acuerdo a ley y con eso evitar que estos se alarguen, haciendo cumplir este principio ganamos tiempo y ahorramos dinero.

#### **E. Principio de oralidad**

Se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral; sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2012) Dinamiza y potencia todo el sistema permitiendo hallar la verdad material.

La finalidad de este principio es conseguir que los procesos se terminen en un menor plazo, por ello se evita en la proliferación de documentos, cuyo motivo en vez de ayudar a una pronta solución hacían engorroso el proceso.

#### **F. Principio de Irrenunciabilidad de derecho**

Por su lado el TC en el Fundamento N° 24 de la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC establece: “que además de lo ya revisado también tienen carácter de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos al comprender el estándar mínimo de derechos que todo Estado debe garantizar a sus ciudadanos. Por lo que, tal y como lo indica el artículo V del Código Civil, la renuncia a tales derechos sería nula y sin efecto legal alguno”.

El fundamento 24 de la sentencia citada establece que El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (... )  
3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

En paralelo, la referida sentencia precisa el “Que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma, la misma que suple o interpreta una voluntad no declarada y que, al mismo tiempo, otorga a los trabajadores la posibilidad de disponer sobre la conveniencia de un derecho dentro del marco de la Constitución y la ley; o de una norma taxativa, en tanto que es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral”.

Siendo que la irrenunciabilidad opera en el caso de tales normas taxativas y se sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta sin bacilar. (Neves J. , 2003)

Los derechos laborales al igual que todos los derechos, nacen o son recogidos por las normas legales las mismas que suplen una voluntad no declarada la cual siempre estará a favor de los trabajadores.

### **G. Principio de continuidad**

Puede indicarse que “el principio de continuidad de la relación laboral impone limitaciones tanto a la contratación temporal como al despido no justificado, ya que ese principio confluye con el de causalidad, en virtud del cual la duración del contrato debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la originó”. (Pacheco, 2015).

La Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 960-2006- Lima indica que el principio de continuidad es aquella regla en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter (...) a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto (...)”.

#### **2.2.7. Sujetos del proceso**

##### **2.2.7.1.El Juez**

Un juez es ante todo un hombre que no puede sustraerse de su idiosincrasia y medio social; el realismo sociológico explica con detenimiento la influencia de la personalidad del juez y su entorno social al aplicar la norma jurídica, por eso la sentencia a decir de Alf Ross, lleva personalidad del juez con un contenido individual y social porque se desenvuelve en un medio que quiérase o no lo condiciona. (Gonzales, 2005)

El juez, según el autor, actúa condicionado por su personalidad, por ello estima que su fallo tiene mucho que ver con el medio en que se desenvuelve. Pues es ante todo un hombre.

#### **2.2.7.2.El fiscal**

Son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. (Quisbert, 2010)

El fiscal tiene la misión de aclarar la situación incierta que debe convencer al juez sobre el grado de culpabilidad del procesado, su responsabilidad es ofrecer al juez un caso debidamente estructurado.

#### **2.2.7.3.El demandante.**

“Es la persona que promueve una pretensión en un proceso contencioso o una petición en un procedimiento voluntario, por el cual solicita ante juez una declaración judicial que ocupa su interés”.

El demandante es quien el solicitado la intervención jurisdiccional del estado, en virtud de pedir se accione un proceso, por considerar que uno o más de sus derechos le ha sido lesionado por otro.

#### **2.2.7.4.El demandado.**



“Es la persona contra el cual se dirige una demanda (pretensión material, la pretensión se dirige al juez) en lo procesal, y de no acceder a ella se le nombra representante judicial, si se desconoce su domicilio o se le declara rebelde, siempre y cuando se conozca su domicilio”

Es la persona que supuestamente ha ocasionado el daño, por ello debe responder, hasta satisfacer la pretensión del demandante en los casos laborales de le da cierta ventaja sobre el demandante.

### **2.2.8. Las resoluciones judiciales**

(Rodríguez-Cano, 2000) Refiere, que la resolución judicial es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas. Dentro del proceso, doctrinariamente se le considera un acto de desarrollo, de ordenación e impulso o de conclusión o decisión”.

#### **2.2.8.1. Clases de resoluciones judiciales**

##### **A. El decreto**

Un decreto, “es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes; esta regla general tiene sus excepciones en casi todas las legislaciones, normalmente para situaciones de urgente necesidad, y algunas otras específicamente tasadas”. (Giacomette, 2009)

Los decretos obedecen a especiales circunstancias, y aunque su valor esta debajo de las leyes por su naturaleza jerárquica, es de estricta obediencia, en tanto no sea derogado por el Legislativo.,

##### **B. El auto.**

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, “que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las

partes en un juicio. Se distingue de la sentencia definitiva en que ésta resuelve el asunto principal objeto del litigio”. (Campos, 2010).

La relación entre las partes de un proceso suscitan siempre controversias que deben ser tratadas en espacios determinados y con características propias a estas acciones de les denomina “autos”.

### **C. La sentencia**

La sentencia, “ Es el acto procesal a cargo del juez competente para hacerlo es un acto procesal decisorio con el que el juez toma decisión respecto al conflicto que llevó a las partes al proceso, la decisión resuelve de forma motivada, lógica y congruente las pretensiones postuladas por las partes”. (Hurtado Reyes, 2014)

La sentencia contiene el fallo del juez de la causa, esta debe estar bien motivada de modo que de tranquilidad de la realización de un debico proceso, pero aun siendo así el querellante puede interponer un recurso según su conveniencia.

#### **2.2.9. Los medios probatorios**

(Carrion Lugo, 2000) “Señala que la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”

Indica Lucero (2010) “que los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio”.

Los hechos controvertidos deben ser demostrados para ello están los medios probatorios, cuya finalidad es demostrar la veracidad o justicia que solicita el querellante.

##### **2.2.9.1. Los medios probatorios en caso de estudio**

- Acta de audiencia de conciliación (páginas 133 a 137)
- Recibo por honorarios electrónico N° E001-4, con fecha de emisión 13 de noviembre del año 2015

- Recibos por honorarios presentados por la parte demandante con fecha de emisión de las fechas: 13.11.2015, 16.12.2015, 17.01.2016, 18.07.2016, 10.01.2017, 21.07.2017, 29.12.2017, 03.01.2108 y 16.07.2018 (páginas 03 a 12).

### **2.2.10. La sentencia**

La sentencia es la decisión de mayor importancia en el proceso judicial (Schmitt, 2012) (el acto procesal de mayor trascendencia e importancia en el proceso), ello si la comparamos con las decisiones de mero trámite (decretos o decisiones de mera providencia) o con las decisiones interlocutorias (llamadas por nuestra legislación procesal como autos)”.

Las sentencias “son la clase de resolución que nuestro Derecho procesal reserva para la decisión de los asuntos de superior relevancia y singularmente, para decidir sobre el fondo (aunque no sólo para eso). La sentencia es, en todo caso, la resolución terminal del proceso, tanto si entra sobre el fondo, como si, por falta de algún presupuesto del ´derecho al proceso, procede finalizar éste, dejando imprejuizado su objeto (mediante sentencia absolutoria de instancia)” (Oliva y Fernández, 1990).

Segú el autor nuestro derecho se manifiesta en la sentencia, que es la resolución que da fin al proceso, según la instancia puede ser apelada a un ente superior, a fin de que se corrija el puntoi que nos es desfavorable.

#### **2.2.10.1. La motivación de las sentencias**

Al respecto Helmut Coing (1995), para quién "El proceso está al servicio de la decisión justa del litigio. El juez se encuentra así ante dos tareas: descubrimiento de la verdad o constelación fáctica y hallazgo del derecho válido para la misma” (...) “De esas circunstancias resultan las reglas seguidas por el auténtico procedimiento jurídico: el proceso se orienta al mantenimiento de la paz social mediante la solución de litigios; tiene pues que dar lugar a decisiones definitivas”. “Tiene que servir a la consecución de la verdad y el derecho; por lo tanto, contiene un procedimiento de conocimiento objetivo, y por lo tanto también como todos los procedimientos de búsqueda de la verdad, tiene que ser revisable pero inaccesible a intromisiones no objetivas, como

órdenes, consideraciones personales, etc.".

La existencia de un instrumento como el proceso para la solución justa de las materias sometidas al órgano jurisdiccional constituye uno de los elementos centrales que permiten el desarrollo y mantenimiento del estado de derecho.

### **2.2.11. Formas de conclusión del proceso**

#### **2.2.11.1. Conciliación**

Es un mecanismo de solución de conflictos que resulta ser una salida rápida para solucionar una controversia; sin embargo, esta sólo podrá tener los efectos queridos si las partes involucradas en el conflicto de intereses tienen la voluntad de acudir a la citación y negociar hasta llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes” (Rodríguez, 2018, p. 41).

La conciliación es la oportunidad de llegar a un acuerdo que sea aceptado por las partes en conflicto, juega demasiado a favor el hecho de que los querellantes encuentren una medida que los beneficie a los dos.

#### **2.2.11.2. Desistimiento**

El desistimiento “es una forma especial de conclusión del proceso por la cual una de las partes se aparta del mismo en forma expresa renunciando a su pretensión, al proceso o a algún acto procesa” (Arévalo Vela, 2007)

La renuncia a la pretensión expresada en la demanda y el retiro voluntario de una parte del proceso, lo da por concluido, esta decisión debe ser claramente expresada, pues significa la falta de deseo de seguir en el conflicto.

#### **2.2.11.3. Sentencia**

(Montero, Gómez, & Montón, 1989) “Definen a la sentencia como el acto procesal del juez (unipersonal) o del tribunal (colegiado) en el que se decide sobre la estimación o desestimación (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor, con base a su conformidad o disconformidad con el ordenamiento jurídico”

La sentencia es el documento que, con la motivación suficiente, y vistos los puntos controvertidos, la valoración de los medios probatorios pone fin a la controversia, este documento puede ser apelado durante el plazo señalado por la ley.

## **2.3. Bases teóricas sustantivas**

### **2.3.1. Beneficios sociales laborales**

Entiéndase al beneficio social como cualquier ventaja económica atribuible al trabajador por motivo de su labor (Saco Barrios, 2001). “Tal cual lo expresaría el maestro (Bueno Tizón, 2016), quien refiere que estos “son todos aquellos beneficios que están determinados por la ley”

Según los autores, los beneficios sociales, nacen de la labor del trabajador, y que son reconocidos por ley, los trabajadores confunden este término lo que se da en el caso del trabajo en días feriados.

De acuerdo a Barragán, y otros (2019) las empresas que brindan beneficios laborales óptimos generan capacidad de esfuerzo que impulsan a las personas hacia el logro y a seguir esforzándose para que se tenga mayor retribución y reconocimiento de la realización de su función, demostrando una mayor responsabilidad e interés en el trabajo. Entre los beneficios que se encontraran estará: contratación, equidad salarial, crecimiento y desarrollo, todos estos beneficios estarán mediados por las políticas y estrategias organizacionales.

Por otra también Barragán mencionan que los beneficios laborales en las organizaciones, existe un aspecto muy importante el cual es el crecimiento y desarrollo que los trabajadores puedan obtener en las empresas, de esta manera se pueden explorar y fortalecer las potencialidades de los empleados, promover a los trabajadores de cargo por aumento en sus capacidades, capacitar al personal para que se genere un avance continuo hacia el cumplimiento de la estrategia de la organización (Barragán, y otros, 2019)

De acuerdo a Vilela (2019) los beneficios sociales son todos aquellos pagos que se abonan no como contraprestación por la labor que realiza el trabajador, sino por tener la calidad de tal, a efectos de asegurar su inclusión social y la de su familia

constituyendo de esta manera un plus, un agregado a su remuneración mensual, cuyo carácter remunerativo o no, es fijado por ley también dice que serían beneficios sociales, además de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida Ley y la Bonificación por Tiempo de Servicios, el descanso semanal obligatorio, los Feriados no Laborables y el Descanso Vacacional.

Finalmente cabe precisas que para Bueno Tizón derechos laborales y beneficios laborales no son términos que necesariamente implican lo mismo, por lo que no pueden ser considerados como sinónimos ya que “todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social” (Bueno Tizón, 2016)

### **2.3.1.1.Remuneraciones**

La remuneración ha sido reconocida como derecho fundamental por diversas razones, especialmente por sus múltiples caracteres que se encuentran instituidos en la Constitución Política del Perú y en los Tratados Internacionales; las dos razones fundamentales de protección a la remuneración son por los siguientes:

La remuneración o pago, es lo que el empleador, debe cancelar al trabajador ´por la labor realizada, se origina en el contrato y está regulada por la constitución y los derechos laborales.

- **Por su carácter alimentario o de sustento:** La remuneración tiene por función primordial reducir las necesidades básicas del trabajador y de su familia que depende de él, logrando así su subsistencia acorde a su dignidad, por ello tiene carácter alimentario, el cual determinará sus condiciones de vida.
- **Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador:** En la relación laboral el trabajador es considerado como la parte más débil, mostrándose el empleador con más poder por los diversos recursos que tiene frente a sus trabajadores; por ello se le debe proteger frente a las prácticas que realice el empleador en beneficio propio, siendo necesario ejercer un control sobre el poder que tiene el empleador en la relación contractual, pues dichas prácticas pueden hacer dependiente al trabajador de su empleador; por ende es necesario salvaguardar el derecho a la remuneración justa (García, 2014).

La remuneración está protegida por las leyes en función de la necesidad de evitar la excesiva dependencia del trabajador con respecto al empleador los reajustes se dan por decisión del gobierno o por efectos del trato directo.

### **2.3.1.2. Gratificaciones**

De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación (Garcia, 2014).

Las gratificaciones están reconocidas por ley, y son dos una en julio y otra en diciembre, estas consisten en un sueldo, muchos confunden los pagos realizados por el trabajo en domingo o día feriado con una gratificación.

El monto de cada una de las Gratificaciones Legales equivale a la remuneración mensual que percibe el trabajador en la medida que hubiera laborado en forma completa el semestre respectivo; si solo laboró parte de él 59 le corresponderá percibir el pago en forma proporcional a los meses y días laborados aspecto que será ampliamente desarrollado en el siguiente Capítulo de la presente investigación (Vilela Espinosa, 2019)

### **2.3.1.3. Descanso vacacional**

Las vacaciones “son un beneficio consagradas el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713; estas constan en el disfrute de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera interrumpida por cada año completo de servicios, no obstante, el Tribunal Fiscal interpretando dicho dispositivo normativo ha señalado que las vacaciones como descanso físico son las que se constituyen un beneficio social, mas no, su remuneración vacacional, puesto que estas tienen naturaleza de una remuneración propiamente dicha” (Resolución, 07719-4-2005)”.

En contrario sensu, (Bueno Tizón, 2016) señala que:

Sea como descanso físico o como pago vacacional, las vacaciones se constituyen en un beneficio social del trabajador, puesto por haber sido reconocido por ley como tal". "En ese sentido, en concordancia a lo estipulado en el artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-T, tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontrarán excluidos de este beneficio".

Las vacaciones son un descanso para el trabajador, han sido reconocidas como tal, y conllevan al pago del sueldo, se excluye de este beneficio a los trabajadores a tiempo parcial menor de 4 horas.

#### **2.3.1.4. Compensación por tiempo de servicios**

Es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo; esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. "El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre), el monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período" (Garcia, 2014).

La CTS, debe ser depositada por el empleado cada seis meses, esta está fijada por ley en un doceavo mensual de modo que es un sueldo por año. Su conservación intacta debe ser una preocupación del trabajador, para usarla en un momento determinado.

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio de larga data en nuestra legislación, que en sus inicios fue denominada indemnización por tiempo de servicios ya que era un monto que se entregaba al cese de un trabajador debido al despido de su empleador. En ese contexto, la denominación era la adecuada pues la CTS se otorgaba como un resarcimiento por el perjuicio que le originaba al trabajador el despido sufrido (Vilela Espinosa, 2019)



### **2.3.1.5.Participación de utilidades**

Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa.

Si el trabajador es uno de los que prestan servicios en una empresa con más de 20 trabajadores, tiene derecho a un porcentaje de los ingresos que genere la actividad de la empresa.

### **2.3.1.6.Asignación familiar**

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad.

Esta asignación les corresponde a los trabajadores en virtud de los hijos que tenga a su cargo, esta caduca cuando los hijos lleguen a los 18 años, siempre que hayan concluido sus estudios o que no estudien.

### **2.3.1.7.Criterios de los beneficios sociales:**

El maestro (Toyoma Miyagusuku, 2016) hace mención que del término beneficio social se han esgrimido cinco criterios importantes:

- a. **Criterio restrictivo:** Como su mismo nombre lo dice, este criterio restringe los beneficios sociales a aquellos conceptos considerados como tales. Por ejemplo, como ya se ha señalado, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 688, solo son beneficios sociales el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la CTS.
- b. **Criterio amplio:** A diferencia del restrictivo, el criterio amplio considera beneficio social a todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, sea consagrado por la ley o sea acordado entre las partes.

En esto recae en los aumentos o beneficios económicos logrados en base al trato directo o la negociación colectiva en todo caso deben estar sujetos a los descuentos de ley.

- c. **Criterio diferenciado:** De acuerdo a este criterio, existe una diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales. Hablar de remuneración y beneficios sociales es hablar de una relación de género-especie, puesto que, todo beneficio social es un derecho, no obstante, no todo derecho es un beneficio social; en otras palabras, el derecho es el género y el beneficio social es la especie. Dicho de otro modo, los beneficios sociales son también derechos del trabajador.
- d. **Criterio excluyente:** Como su mismo nombre lo dice, este criterio considera como el único beneficio social a la compensación por tiempo de servicios.
- e. **Criterio legal:** Según este criterio, los beneficios sociales son aquellos que han sido únicamente consagrados en la norma jurídica con carácter de ley. Sea cual fuere el criterio adoptado, los beneficios sociales son aquellos que el trabajador recibe, y que están consagrados por ley.

### **2.3.2. El derecho al trabajo.**

El artículo 22 de la Constitución vigente establece que El trabajo es un deber y un derecho; es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

(Marcerano Frers, 1995) Al analizar este artículo constitucional manifiesta que "Lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular".

(Marcerano Frers, 1995) Concluye manifestando que "El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata ni programático, por cuanto en ambos casos sería exigible a un sujeto en particular, y dentro de una economía social de mercado, eso es imposible. "El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios.". En consecuencia, para Marcenaro el derecho al trabajo, en cuanto al derecho de acceder a uno en concreto, constituye una norma de principio".

El derecho al trabajo o Derecho Laboral viene a ser un Derecho Constitucional, Fundamental y Social, que se halla ligado a la naturaleza humana, cuando la actividad laboral está sujeta a una relación de dependencia, se crean mecanismos encargados de regular y velar para que las partes que intervienen en una relación laboral no se extralimiten de sus atribuciones, fiscalizando sus actividades y conduciendo a que se cumpla con lo establecido por la ley, principios constitucionales, tratados internacionales ratificados por el Estado, esto con el fin de proteger a todos los sujetos que intervienen en una relación laboral (Cundulle Chamorro, 2018).

### **2.3.2.1.El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral**

Invocando a (Neves Mujica, 1993) indica que “la falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social”.

El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador”.

El contrato de trabajo le da cierta garantía al trabajador, el empleador en virtud de la flexibilización otorgada por Fujimori tiñe varias posibilidades para contratar trabajadores.

### **2.3.2.2.Principios del derecho del trabajo**

(Pla Rodriguez, 1998) “Señala que los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular”.

Para este autor los derechos laborales deben entenderse como postulados básicos, y que han de aplicarse teniendo en cuenta la voluntad de los sujetos contratantes. No se identifican con los tratados en una disciplina particular.

Según Palacios (2018) dice que tales principios son exclusivos del derecho del trabajo. De ahí que su interpretación, así como aplicación en consonancia con el ordenamiento

jurídico, siguen una lógica que resulta ajena a otras ramas del derecho debido al enfoque social que lo atraviesa y a la especial relación asimétrica que existe entre las partes conformadas por el empleador y el trabajador.

#### **a. Principio del in dubio pro operario**

El in dubio pro operario es “un principio que según el cual en caso de duda de una norma se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador” (Toyama Miyasuku, 2009). “Pero este es uno de los principios menos aplicados en la realidad, porque para aplicar este principio tiene que haber tres requisitos”:

1. Tiene que haber una norma jurídica.
2. Que esa norma sea de dudosa interpretación.
3. Que, de las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea favorable al trabajador.

El principio in dubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma, Ergo, nace de un conflicto de interpretación, más no de integración normativa; La noción de norma abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.

El principio de interpretación favorable para el trabajador y tiene como finalidad proteger los intereses del trabajador en una relación laboral con el empleado, deduce que en caso de duda se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, así cuando exista duda entre normas o estas sean ambiguas o no estén claras, la interpretación que se dé a cada una de ellas será a favor del empleado, favoreciéndole como establece la ley (Cundulle Chamorro, 2018)

### **b. El principio protector**

Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador (Plá Rodríguez, 1998)

Proteger al trabajador es una norma de principio, pues es el más débil de la relación empleador empleado, por ello son contados los casos en que el empleador ha ganado un conflicto de esta naturaleza.

### **c. Principio de la primacía de la realidad**

El principio de la primacía de la realidad “es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal”.

Este principio es muy aplicado para demostrar cuando se tergiversado el sentido de un contrato laboral, en virtud de este principio es que la administración estatal se ha incrementado en número significativo.

### **d. Principio de irrenunciabilidad**

Siguiendo la difundida definición de la Villa (1970), podemos señalar que “el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa”.

El trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales, por ello ante cualquier transacción con la patronal deber ser debidamente asesorado. Las transacciones deben ser revisadas por la instancia respectiva.

De acuerdo a Cundulle (2018) quien indica que los derechos, beneficios, condiciones de los trabajadores no se pueden tocar ni desmejorar, ya que de hacerlo se iría ir en contra del ordenamiento jurídico. Las disposiciones Constitucionales son claras, en el

sentido de que el estado se encuentra obligado en velar y garantizar la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, para que estos no se vulneren ni se desconozcan ante la sociedad y la autoridad.

#### **f. Principio de iniciativa de parte**

Carnelutti, señala que: “la iniciativa de las partes es indispensable no sólo para pedir al juez la providencia, sino también para poner ante su vista los hechos de la causa; dentro de una concepción clásica, la norma exige, que quien ejercita su derecho de acción afirme que tiene interés y legitimad para obrar, es decir que invoque que su conflicto no tiene otra solución que sea la intervención del órgano jurisdiccional y, así mismo, que el proceso se desarrolla entre las mismas personas que forman parte del conflicto material o real que dio lugar al proceso”.

Este principio indica que quien tiene derecho de obrar es el sujeto interesado en que se respete su pretensión por ello pide la intervención del órgano jurisdiccional. Esto cuando no se avizore un arreglo con la patronal.

La iniciativa de parte, señala (Ticona, 1998) significa que una persona diferente al juez, debe ejercitar el derecho de acción, interponiendo la respectiva demanda, para que el proceso se inicie. Propiamente la parte que sobreviene en demandante, es la que ejercita el derecho de acción; por consiguiente, dicha parte puede estar constituido por una o varias personas, naturales y/o jurídicas.

Según el autor la acción o interposición de la demanda puedes ser hecha por uno o varios trabajadores según sea el caso, sin embargo, si el fallo fuera beneficioso al trabajador querellante este teiee valor vinculante con los demás.

#### **2.3.2.3.Sujetos del Contrato de Trabajo**

- a. El trabajador:** El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo. (Romero Seguel, 2012).
- b. El Empleador:** Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y

la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración.

Esta relación ha sido tildada de desigual en virtud de que el empleador es quien tiene mayor poder, por ello el jurado respectivo está en el deber de tutelar debidamente los derechos del trabajador.

#### **2.3.2.4.Elementos del Contrato de Trabajo**

**A. Elementos Genéricos:** Zavaleta (2001) indica que

**B.** “En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo”.

**B. Elementos Esenciales:** “Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales”:

##### **a) Prestación personal de servicios**

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

##### **b) Subordinación**

Boza Pro (2000) “manifiesta que la subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión”. Por tanto la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

Estos elementos deben existir, o ya existen desde el momento que se firma el contrato de trabajo por ello se consideran como inherentes al mismo, se recurre a menudo para demostrar la vulneración de este contrato.

### **c) Remuneración**

El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero (Morales Corrales, 1993)

Según este autor, el pago o remuneración sin ser términos semejantes existen en la relación del empleo, se fija por disposición del gobierno, o por la voluntad del empleador.

**C. Elementos Típicos:** Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

#### **2.3.2.5. Formalidad del Contrato de Trabajo**

El contrato de trabajo sujeto a modalidad, en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito. (Romero Montes, 2011).

El contrato de trabajo, es de vital importancia para dar seguridad al trabajador y para conocer el tipo de servicio para el que ha sido contratado, vulnerar su esencia supone un beneficio para el trabajador.

#### **2.3.2.6. El Contrato de Servicios No Personales**

En otro sentido (Vargas Viancos, 2015) señala que el contrato de servicios no personales también encubría relaciones laborales generando al igual que la locación de servicios la judicialización de los casos que concluían con el amparo de los derechos de los trabajadores; las demandas judiciales por desnaturalización de contrato se sustentaban en la aplicación del principio de primacía de la realidad, pues no importa el nombre que se le dé al contrato, ni los términos del documento suscrito, sino la realidad de los hechos, como es la prestación de servicios bajo relación de subordinación, dependencia y pago de remuneración periódica.



En la Actualidad, existen varias instituciones tanto privadas, así como públicas que contratan a personal bajo la modalidad de locación de servicios (Contrato civil), sin embargo, las funciones que desarrollan de ningún modo se encuadran en este tipo de contratación, ya que cumplen un determinado horario de trabajo, se encuentran subordinados a un jefe inmediato y dependen de éste, por ello cumplen con las características de un contrato laboral.

La locación de servicios, debe hacerse sin horario de trabajo y sin subordinación, pero esto es letra muerta en muchas instituciones, pero el solo hecho de demostrar la subordinación es causal para el nombramiento del trabajador.

#### **2.4. Marco conceptual**

**Compensación.** (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva (Zúñiga Agüero, 2020)

**Beneficio social y seguridad social.** Son aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a remuneraciones básicas aceptos por un trabajador. No concierne el carácter remunerativo, el monto del pago o lo percibido por el trabajador en ocasiones de sus labores prestadas de una manera dependiente (Ortiz Cartolin, 2018)

**Beneficio Social.** Constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. (Saco Barrios R. , 2001)

**Carga de la prueba:** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. (Poder Judicial, 2013).

**Demanda.** Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso (Quisbert, 2010)

**Derechos fundamentales:** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

**El Empleador:** Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración

**Jurisprudencia:** Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 1998).

**Proceso.** También para (Prieto y Fernandez, 2011) el proceso es: ...) “ el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción.

**Remuneración.** El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero. (Morales Corrales, 1993)

**Trabajador.** El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo. (Romero Seguel, 2012).

### **III. HIPÓTESIS**

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, sobre Caracterización del problema sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, Del Cuarto Juzgado Laboral De Piura Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021. Evidencia las siguientes características: Identificar el cumplimiento de plazos; identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos); identificar la pertinencia de los medios; identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo de investigación**

Cualitativa. Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano” (Fernandez, 2003)

El lado cualitativo trabajo de investigación, “se justificará en la paralela concurrencia del análisis y la recaudación, porque son actividadesineludibles para identificar los itinerarios de la variable. Además; el proceso judicial que es el objeto de estudio es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia bosquejada; por lo tanto, para estudiar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura técnica desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus diligencias centrales serán”:

- a) inmersión al argumento apropiable al proceso judicial (para asegurar la aproximación al fenómeno
- b) Afiliarse a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para examinar en su contenido los datos correspondientes a los itinerarios de la variable.

### **4.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. “Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas” (Fernandez, 2003)

Respecto al objeto de estudio, no es factible aseverar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. “Cuando la investigación narra propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el

fenómeno; establecida en la detección de características específicas. Además, la recolección de la pesquisa sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera autónoma y conjunta, para luego ser sometido al análisis” (Fernandez, 2003)

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

#### **4.3. Diseño de la investigación**

No experimental. Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Fernandez, 2003)

Retrospectiva. “Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado” (Fernandez, 2003)

Transversal. Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Fernandez, 2003)

#### **4.4. Unidad de análisis**

En opinión de Centty: 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” (Centty, 2006).

En estudio de lo sugerido por la línea de investigación, “la unidad de análisis es un expediente judicial, que registra un proceso laboral, 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 datos preliminares de la sentencia”

#### **4.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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. (Centty, 2006)

Por otro lado Centty expone: “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” (Centty, 2006)

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial sobre beneficios sociales.

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el fin de resolver la controversia	Características es decir atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue de otros procesos	-Cumplimiento de los plazos establecidos -Claridad de las resoluciones -Condiciones que garanticen el debido proceso -Congruencia en los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos establecidos. -Idoneidad de los hechos para sustentar la nulidad de resolución administrativa	Guía de observación

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la observación: “punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en

la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente” (Villegas, 2018)

#### **4.7. Plan de análisis de datos**

Será una diligencia abierta y exploratoria, para asegurar “la aproximación reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos”.

Así mismo consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

#### **4.8. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de (Ñaupas, Mejía, & Novoa, 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”.

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

#### **Título**

Caracterización del problema sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, del Primer Juzgado de Trabajo de Piura del distrito judicial del Piura – Piura. 2021

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, del Primer Juzgado de Trabajo de Piura Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021	Determinar las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, del Primer Juzgado de Trabajo de Piura Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021?	El proceso judicial sobre sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, DEL Primer Juzgado de Trabajo de Piura Del Distrito Judicial Del Piura – Piura. 2021, evidencia las siguientes características: incumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso pero muestra incongruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos; asimismo: los hechos expuestos, sobre pago de beneficios sociales, son idóneos para sustentar las respectivas pretensiones
¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, no se evidencia cumplimiento de plazos
¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
¿Se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio?	Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso.
¿Se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio no se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos establecidos.
¿Los hechos sobre pago de beneficios sociales y otros, son idóneos para sustentar la causal invocada?	Identificar si los hechos sobre pago de beneficios sociales y otros	Los hechos sobre pago de beneficios sociales y otros, expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la causal invocada.



#### **4.9.Principios éticos**

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

## V. RESULTADOS

### 5.1.Resultados

**Primer objetivo:** Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.

#### Cumplimiento de plazos

SUJETO PROCESAL	ACTO PROCESAL	REFERENTE	CUMPLE	
			SI	NO
<b>Primera instancia</b>				
<b>JUEZ</b>	Calificación de la demanda (admisible)	<b>Art. 124</b> del Código Procesal Civil, establece que para expedir un auto son cinco días.	<b>X</b>	
	Calificación del escrito que subsana omisiones contenidas en el escrito de demanda (Admitida)	<b>Art. 124</b> del Código Procesal Civil, establece que los decretos expiden a los dos días de presentado el escrito y los autos dentro de los cinco días hábiles.	<b>X</b>	
	Admisión de la demanda	<b>Art. 17</b> de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida.	<b>X</b>	
<b>JUEZ</b>	Proceso Laboral ordinario: Pago de beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios.	<b>Art. 42</b> de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece la citación de las partes entre veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.	<b>X</b>	
	Costas y costos del proceso	La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, previstas en los <b>Artículos 411°, 412°, 414° y 418°</b> del Código Procesal Civil.	<b>X</b>	
	Realización de audiencia	<b>Art. 478</b> inciso 10° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para la realización de audiencia de pruebas.	<b>X</b>	
	Emisión de la sentencia	<b>Art. 478</b> inciso 12° del Código Procesal Civil, establece que son		<b>X</b>

		cincuenta días para expedir sentencia.		
<b>DEMANDO</b>	Capacidad e incapacidad de ejercicio	<b>Art. 42</b> del Código Civil, establece que tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad.	<b>X</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	Formulación de puntos controvertidos	<b>Art. 468</b> Código Procesal Civil, establece las partes tienen tres días para proponer puntos controvertidos.	<b>X</b>	
<b>DEMANDADO</b>	Traslado y contestación	<b>Art. 51</b> de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el demandado conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles.		<b>X</b>
	Contestación de la demanda	<b>Art. 424 y Art. 425</b> del Código Procesal Civil, establece los requisitos para la contestación de la demanda. La contestación de la demanda, según la <b>Ley N° 29497</b> , se presenta por escrito conteniendo los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.	<b>X</b>	
	Excepciones y defensas previas	<b>Art. 446</b> del Código Procesal Civil, establece que el demandado solo puede proponer las excepciones comprendidas en dicho artículo.	<b>X</b>	
<b>DEMANDADO</b>	Falta de legitimidad para obrar del demandante	La demanda interpuesta por el demandante no tiene concordancia con lo establecido en el CPC. <b>Art. 427</b> del Código Procesal Civil, establece cuando el Juez declarará improcedente la demanda.		<b>X</b>
	Prueba de dolo y culpa inexcusable	<b>Art. 1330</b> del Código Procesal Civil, expresa que esta prueba corresponde al perjudicado.		<b>X</b>
	Tramite y sentencia de primera instancia	<b>Art. 52</b> de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece diez días hábiles siguientes de contestada la demanda.		<b>X</b>
<b>Segunda instancia</b>				

<b>JUEZ</b>	Etapa de actuación probatoria	<b>Art. 46</b> inciso 3° de la <b>Ley N° 29497</b> , el Juez enuncia las pruebas admitidas respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria.	<b>X</b>	
<b>JUEZ</b>	Fundamento del agravio	<b>Art. 366</b> Código Procesal Civil, establece que el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución.	<b>X</b>	
	Alegatos y sentencia	<b>Art. 47</b> de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece que los abogados presentan oralmente sus alegatos, concluidos, el Juez en forma inmediata o en un lapso no mayor a sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia.	<b>X</b>	
	Notificación de la sentencia	<b>Art. 47</b> de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, indica que a su vez el Juez señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.	<b>X</b>	

Fuente: expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Piura

**Segundo objetivo:** Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.

Resolución examinada	Descripción
Auto de calificación de la demanda (Resolución 1).	Muestra claridad y fácil entendimiento, por cuanto se toma la decisión de la admisibilidad y procedencia de la demanda la cual cumple con todos los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y La Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente, se le hace de conocimiento a la parte demandada concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus respectivos anexos.
Sentencia de primera instancia (Resolución 10).	La sentencia de primera instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de tal manera que se verifica que está bien estructurada de tal modo las partes o cualquier persona ajena a las ciencias jurídicas pueda entenderlo, en el ejercicio de la demanda se expone que el demandante alega que ingresó a laborar en su dependencia denominada División de Limpieza Publica, en calidad de obrero desempeñado las funciones de trabajador de limpieza pública habiendo iniciado la relación laboral el 01 de junio del 2012, siendo su máxima remuneración S/.750.00 asimismo señalo que a los trabajadores que desempeñan igual función que se encuentran en planillas se les cancela una remuneración mayor ascendente a S/. 2,186.76.
Expediente elevado en apelación (Resolución 11).	Esta resolución da conocimiento que el presente proceso laboral se encuentra tramitado bajo las reglas de la Ley 29497, por lo tanto, debido a la apelación de ambas partes, se fijó nueva fecha para la celebración de la audiencia de vista.
Contestación de la apelación	Muestra claridad de fácil entendimiento, puesto que muestra todos los puntos que llevo a resolverse, se consiguió la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por ambas partes.
Sentencia de segunda instancia Resolución (17)	La resolución de segunda instancia también muestra Claridad, el Juzgador después de considerar lo expuesto por ambas partes resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.
Plazo para que la parte demandad cumpla con pagar al demandante (Resolución 34)	En esta resolución se exhorta a la parte demandada a cancelar el monto ordenado Por el juez dentro de un plazo determinado.

Fuente: expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Piura

**Tercer objetivo:** Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

<b>Medios probatorios (Demandante)</b>	<b>Descripción de la pertinencia</b>
sentencia sobre Amparo de folios 08 a 10 expedida en el Expediente Judicial N° 02705-2013	Si guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de ingreso del demandante.
Boletas de pago	Si guarda pertinencia
<b>Medios probatorios (Demandada)</b>	<b>Descripción de la pertinencia</b>
Libro de planillas	Si es pertinente puesto que así se acreditará el record laboral del actor.

Fuente: expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Piura

**Cuarto objetivo:** Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar la(s) pretensión(s) planteada(s) en el proceso en estudio.

Hechos	Calificación jurídica
<p>la demandante alega que ingresó a laborar en su dependencia denominada División de Limpieza Publica, en calidad de obrero desempeñado las funciones de trabajador de limpieza pública.</p> <p>Que la real condición de trabajador quedo establecida mediante Sentencia con calidad de cosa juzgada expedida en el Exp. 02705-2013, sobre Acción de Amparo seguido ante el Segundo Juzgado Civil de Piura, el que verifico la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional razón por la cual se ordenó la inmediata reposición en el empleo</p>	<p>El sustento legal se puede evidenciar en el:</p> <p><b><u>Código Civil</u></b>  <b>Art. 1319</b> – Culpa inexcusable.  <b>Art. 1321</b> – Quien incumple obligación legal debe indemnizar daños y perjuicios. <b>Art. 1322</b> – Indemnización por daño moral producido a la víctima.  <b>Art. 2001</b> – Indemnización por daños, prescribe a los 10 años  Estos artículos establecen la cuantía que le corresponde al perjudicado y la compensación del daño, el cual debe ser probado por el Juez en un monto preciso.</p> <p><b><u>Código Procesal Civil</u></b>  <b>Art. 424</b> – Demanda y emplazamiento.  <b>Art. 425</b> – Anexos de la demanda.</p> <p>Referidos a los requisitos de la presente demanda.</p> <p><b><u>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo</u></b> <b>Art. 42</b> – Traslado y citación de audiencia de conciliación.  <b>Art. 43</b> – Audiencia de conciliación.  <b>Art. 44</b> – Audiencia de juzgamiento. <b>Art. 45</b> – Etapa de confrontación de posiciones.  <b>Art.46</b> – Etapa de actuación probatoria.  <b>Art. 47</b> – Alegatos y sentencia.</p> <p>Estos artículos están referidos al trámite del proceso <b>ORDINARIO LABORAL</b></p>

Fuente: expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Piura.

## **5.2. Análisis de resultados**

Los resultados de la investigación revelaron que:

### **Respecto al primer objetivo – Cumplimiento de plazos**

Hemos advertido que en el desarrollo de esta causa se han seguido los pasos que nos permiten señalar que se ha desarrollado con las características propias de un debido proceso, los plazos han sido correctamente observados por parte tanto del demandado como por el demandante, arribándose a sentencias oportunas y justas.

### **Respecto al segundo cuadro – Claridad en las resoluciones y sentencias**

Los documentos emitidos en el desarrollo del proceso, tienen como característica común el haber sido redactado con claridad, exentos de tecnicismos que los hacen comprensibles, incluso por quienes no tengan mucho conocimiento del derecho

### **Respecto al tercer cuadro – Pertinencia de los medios probatorios**

Los medios probatorios que son aquellos medios de que se valen las partes de un proceso para sustentar la veracidad de su pretensión, deben guardar necesariamente pertinencia con el caso. En el presente cuadro en análisis apreciamos que los medios ofrecidos son pertinentes al caso. De este modo sirven al juez como medio de convicción al motivar y emitir la sentencia.

### **Respecto al cuarto cuadro – Calificación jurídica de los hechos**

La calificación jurídica de los hechos es la labor del juzgador de subsumir el hecho en disputa a la normatividad vigente, en el presente caso se trata de un proceso laboral, estimamos que los artículos de ley han sido correctamente invocados para obtener que se le reconozcan al trabajador sus beneficios laborales.



Los resultados de la investigación revelaron que:

### **Respecto al primer objetivo – Cumplimiento de plazos**

Se advierte que se han cumplido los plazos por lo que se podido llevar un caso ajustado al debido proceso y los esfuerzos que se hacen a respecto debido al número de procesos que se han incrementado últimamente.

La última etapa de los procesos judiciales tramitados bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), es decir, la ejecución de las sentencias y actas de conciliación judicial, sin cuyo cumplimiento no se lograría una verdadera tutela judicial efectiva, pues solo con el cumplimiento de los mandatos judiciales contenidos en sentencias, es que puede considerarse como amparado el derecho del ciudadano que lo reclamó ante los órganos judiciales.

### **Respecto al segundo cuadro – Claridad en las resoluciones y sentencias**

En el cuadro 2 se observa que, que se han cumplido los plazos por lo que se ha podido llevar un caso ajustado al debido proceso y los esfuerzos que se hacen a respecto debido al número de procesos que se han incrementado últimamente.

### **Respecto al tercer cuadro – Pertinencia de los medios probatorios**

En el cuadro 3 se observa que, Los medios probatorios tiene una gran importancia en todo procesó porque nos permiten tener conocimiento de la veracidad de los que indica cada parte en su pretensión. En este caso han sido debidamente actuados.

### **Respecto al cuarto cuadro – Calificación jurídica de los hechos**

En la cuarta tabla muestra que los hechos expuestos los cuales si son idóneos para sustentar la pretensión planteada del proceso en estudio. Los Art. Que se indican son pertinentes para tramitar un proceso que reconoce al trabajador los beneficios que la ley le otorga.

## VI. CONCLUSIONES

### **Respecto al Cumplimiento de plazos**

Se debe seguir con el cumplimiento riguroso de los plazos para mejores resultados, y lograr que el público revierta el mal concepto que tiene del Poder judicial. Las resoluciones contienen la parte más importante del proceso, leerlas y entenderlas es muy bueno para los interesados.

Los plazos procesales deben ser de obligatorio cumplimiento para tres partes: Tanto el demandante, demandado el juez, en caso en el estudio las partes cumplieron con los plazos establecidos.

Para Rendón Vásquez los plazos procesales son aquellos que “se computan dentro del trámite de un proceso; es decir, requieren de la existencia de un proceso para que existan. Los plazos procesales se computan considerando los días hábiles de conformidad con el artículo 147° del Código Procesal Civil, y de acuerdo al artículo 124° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel día en el que se suspenda el despacho judicial, será considerado día inhábil” (Rendón Vásquez, 2017).

### **Respecto a la Claridad en las resoluciones y sentencias**

Se debe continuar con la redacción clara y precisa sin tecnicismos incensarios, de modo que las resoluciones y sentencias sean de fácil comprensión, tanto para los abogados defensores como para los litigantes de modo que no entres en confusiones innecesarias.

Los autores antes mencionados indican que para definir si la comprensión del lenguaje judicial es viable, no es suficiente identificar las condiciones que debe cumplir el texto, sino que es además necesario establecer los parámetros por debajo de los cuales dejarían de verificarse. “Pero un texto judicial, como cualquier texto, no es en verdad comprensible en sí mismo y por sí, sino que ello depende en mucho mayor medida de quién es el interlocutor o el lector, el destinatario concreto del mensaje. Por tanto, un texto resulta comprensible o no para una persona en particular; en el caso de las resoluciones judiciales, para sus destinatarios” (Arias Schreiber, Sánchez, Iván, & Peña Jumpa, 2017)

### **Respecto a la Pertinencia de los medios probatorios**

Los medios probatorios tienen una gran importancia en el debate pues van a ofrecer fundamentos a nuestras pretensiones, van a hacer más clara nuestra postura. “El derecho a que se admitan los medios probatorios, como elemento del derecho de prueba, no implica la obligación del órgano jurisdiccional de admitir todos los medios probatorios que hubieran sido ofrecidos” (Espinoza Ramos, 2020).

La pertinencia es necesaria pero no indispensable para admitir la prueba. Puede haber prueba pertinente no admisible, pero no puede haber prueba impertinente admisible. Cuando se pasa el filtro de admisibilidad, debe ahora verificarse las reglas de exclusión.

Tal como afirma el Tribunal Constitucional, “la prueba capaz de producir un conocimiento cierto o probable en la conciencia del juez debe reunir las siguientes características: veracidad objetiva (la prueba exhibida en el proceso debe reflejar lo exacto de lo acontecido en la realidad); la prueba debe ser sometida a control de las partes; constitucionalidad de la actividad probatoria (proscripción de prueba ilícita); utilidad; y pertinencia probatoria” (STC. Exp. 1014-2007-PHC/TC. , 2007)

### **Respecto a la Calificación jurídica de los hechos**

Esta debe realizarse de acuerdo a la normatividad vigente de modo tal que cumplan con las aspiraciones de los litigantes y faciliten la labor sobre todo en la actualidad que las audiencias en los procesos son oralizadas.

La calificación jurídica es a menudo una fase importante del razonamiento con que se aplica el derecho, en cuyo caso debe tener representación en el «silogismo jurídico»; y su lugar es la premisa normativa. Esta integración puede hacerse en dos fases o sintéticamente. El primer método consiste en desdoblarse el silogismo: en una primera fase se aplica la categoría al supuesto de hecho y en la segunda fase se aplica la consecuencia jurídica a la categoría (Rodríguez & Muñiz, 2019).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública Privacidad de la intimidad personal y familiar*. Lima-Peru: Gaceta Juridica: La Constitución Comentada.
- Alarcon, M. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica. Primera edición.
- Arévalo Vela, J. (2007). *Derecho procesal del trabajo*. Lima: Grijley.
- Arias Schreiber, F., Sánchez, O., Iván, & Peña Jumpa, A. (2017). El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia. *Revista de estudios de la justicia*, pag. 12,16. Obtenido de [https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20171108\\_02.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf)
- Bacre, A. (2014). *Teoría General del Proceso. Tomo I.* . Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Barragán, J., Camargo, T., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los*. Bogotá: Univeridad Piloto de Colombia. Recuperado el 15 de 10 de 2021, de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Belaunde, J. (2015). *La Reforma del Sistema de Justicia, ¿En el camino correcto?* Lima: Gaceta Juridicas.
- Bueno Tizón, R. (2016). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. 67-75. Lima: Sociedad & Derecho.
- Bustamante, R. (2010). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* . Lima : ARA Editores.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de metodologia de la investigacion cientifica* . Magister SAC.

- Carrion Lugo, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Lima: Volumen II. Editora Jurídica GRIJLEY. 1º Edición.
- Castillo, G., Belleza, M., Vilcapoma, T., & Coloma, E. y. (2015). *Compendio del Derecho Laboral Peruano*. . Lima. : Ediciones Caballero Bustamante SAC.
- Centty, C. (2006). *PROBABILIDADES*.
- Couture, E. (2015). *Fundamentos del Derecho Procesal Laboral*. . Lima: De palma. Bs. As.
- Cundulle Chamorro, E. K. (2018). *El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad*. Ambato-Ecuador: Universidad Regional Autónom. Recuperado el 24 de 10 de 2021, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9003/1/PIUAAB064-2018.pdf>
- De Los Heros Pérez-Albela, A. (2010). “Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *IV Congreso Nacional SPDTSS, Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*,. Lima: Imprenta Editorial El Búho, p. 174.
- Espinoza Ramos, B. (19 de 04 de 2020). *El derecho a la prueba: apuntes desde la jurisprudencia del TC*. Obtenido de El derecho a la prueba: apuntes desde la jurisprudencia del TC
- Fernandez, R. (2003). *INVESTIGACION Y METODOLOGIA*.
- Garcia, A. V. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. . Lima: Gaceta Jurídica S.A. .
- Guasp. (1997). *Concepto y método procesal. Primera edicion*.
- Huamaán Estrada, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica, pp. 31-32.
- Lama, M. (2012). *La Independencia Judicial*. Perú: El peruano.
- Ledesma, M. (2015). *Comentarios Al Código Procesal Civil. Tomo II. Primera edición*. . Lima-Perú : Gaceta Jurídica S.A .

- Marcerano Frers, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. . Lima: Cultural Cusco.
- Montero, J., Gómez, J., & Montón, A. y. (1989). *Derecho jurisdiccional* (9na ed., Vol. Tomo II). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Morales Corrales, P. (1993). *Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú*. Lima: H & M Ediciones y Servicios S.A.
- Neves Mujica, J. (1993). *La estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional*. . Coyuntura Laboral. Mayo.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. . Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Pág 93.
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. y. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima-Peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortiz Cartolin, K. (2018). *“Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*. Peru: Univesidad Andina Nestor Caceres Velasquez: tesis para optar el grado de Maestro en derecho.
- Osorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. . Guatemala. : DATASCAN SA.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo. En Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. SPDTSS - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Fondo Editorial de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.Pág.605.
- Palacios Valverde, J. T. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional”*. Piura: Univesidad Nacional de Piura. tesis para optar el titulo de abogado.

- Pásara, L. (2015). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. . Lima: Gaceta Jurídica.
- PascoCosmopolis, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal de Trabajo*. 2° edición. Lima: AELE, p. 97. .
- Pla Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: 2da.Ed. actualizada. Pág..172.
- Prieto y Fernandez, L. (2011). *Derecho Procesal Civil*. Madrid: Editorial Técnos.
- Quisbert, E. (2010). *Derecho Procesal Civil Boliviano*. Bolivia: CED Centro de.
- Rendón Vásquez, R. (27 de 12 de 2017). *Cumplimiento de los plazos procesales*. Obtenido de <https://www.expreso.com.pe/opinion/cumplimiento-de-los-plazos-procesales-i/>
- Rodríguez, J., & Muñiz, T. (2019). Interpretación y calificación jurídica de hechos Universidad de Santiago de Compostela. *Anuario Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá XII* , 21. Recuperado el 04 de 10 de 2021, de [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40889/interpretacion\\_rodriiguez\\_AFDUA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40889/interpretacion_rodriiguez_AFDUA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez-Cano, A. B. (2000). *Anales de la Academia Matritense del Notariado*. Tomo 53, 2012-2013, págs. 13-32.
- Romero Montes, F. (2011). *“El Nuevo Proceso Laboral”* . Lima: Editora GRIJLEY, págs. 40-41.
- Romero Seguel, A. (2012). *Curso de derecho procesal civil* . Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 106-116. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15151>
- Saco Barrios, R. (2001). Remuneracion y Beneficios Sociales. *Lumen Revista de la facultad de Derecho UNIFE* , p. 147. .
- Saco Barrios, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima: Lumen.

- STC. Exp. 1014-2007-PHC/TC. , STC. Exp. 1014-2007-PHC/TC. (STC. Exp. 1014-2007-PHC/TC. Caso Luis Federico Salas Guevara Schultz, fundamento jurídico 12. 05 de 04 de 2007).
- Ticona, V. (1998). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. . Arequipa - Peru: Editorial Industria Gráfica Librería Integral. 1ra. Edición.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2012). *Analisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica, p.34.
- Toyama Miyasuku, J. (. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional* . Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyoma Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vargas Viancos, J. E. (2015). *La Reforma a la Justicia Civil desde la perspectiva de las políticas públicas*. Recuperado el 05 de 12 de 2019, de :[http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1173/JEV\\_reformajusticiacivil\\_ppp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1173/JEV_reformajusticiacivil_ppp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vilela Espinosa, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 28 de 10 de 2021, de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela\\_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villegas, F. (2018). *Accion de despido incausado*. Piura.
- villegas, f. r. (2018). *Accion de despido incausado*. piura: uladech edit.
- Zúñiga Agüero, B. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes san Martin de Porres S.A*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 25 de 10 de 2021, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe>



**A  
N  
E  
X  
O  
S**

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

**SENTENCIAS DE PRIMARA Y SEGUNDA INSTANCIA**

**EXPEDIENTE : 0753-2015-0-2001-JR-LA-01**

**ESPECIALISTA : E. B. C. J.**

En la ciudad de Piura siendo el día **13 de octubre del 2015**: el *Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura*, ha expedido la siguiente

**Resolución N° 10:**

**SENTENCIA**

**I.- ASUNTO:**

Puestos los autos en despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por doña *T. G. K. N.* sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** contra la **MPP**

**II.- ANTECEDENTES:**

**ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:**

- Mediante escrito de folios 29 al 38 la demandante alega que ingresó a laborar en su dependencia denominada División de Limpieza Publica, en calidad de obrero desempeñado las funciones de trabajador de limpieza pública habiendo iniciado la relación laboral el 01 de junio del 2012, siendo su máxima remuneración S/.750.00 nuevos soles conforme se acreditan con las documentales que al efecto se adjuntan; asimismo se debe señalar que a los trabajadores que desempeñan igual función que se encuentran en planillas se les cancela una remuneración mayor ascendente a S/. 2,186.76.
- Que la real condición de trabajador quedo establecida mediante Sentencia con calidad de cosa juzgada expedida en el Exp. 02705-2013, sobre Acción de Amparo seguido ante el Segundo Juzgado Civil de Piura, el que verifico la existencia del vínculo laboral y la ocurrencia de un despido inconstitucional razón por la cual se ordenó la inmediata reposición en el empleo, siendo la sentencia confirmada por la Primera Sala Civil de Piura.
- Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de limpieza pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función que el actor, la misma que

se adjunta, tal es así que se les registra en la planilla única de obreros y como tal está sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.

- Que al haberse establecido la existencia de una verdadera relación de trabajo con la entidad demandada, y que se ha producido un trato salarial discriminatorio resulta justo que la emplazada cumpla con su obligación legal y por lo tanto se incorpore formalmente en la planilla única de trabajadores obreros con la remuneración justa y equitativa que corresponde y no la diminuta y discriminada que se han venido cancelado.

**ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA:**

- De folios 49 a 57 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que del tenor de la demanda interpuesta se puede advertir que la accionante cuestiona la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad que ha celebrado con la demandada, alegando que ha prestado sus servicios bajo los elementos característicos de todo contrato laboral esto es subordinación, prestación personal y remuneración; al respecto debe indicar que de ninguna manera se contradice o cuestiona el carácter laboral de los contratos al que está sujeto la accionante, toda vez que los contratos sujetos a modalidad al igual que los contratos a plazo indeterminado son contratos laborales regulados por el Decreto Legislativo 728.

- Con respecto a la pretensión sobre el pago de beneficios sociales es de señalar que no se le adeuda suma alguna, por cuanto al tener los contratos sujetos a modalidad el carácter de contratos laborales, la demandada ha venido cumpliendo con cancelar los beneficios que por Ley le corresponde a la accionante, conforme se detalla en el Reporte de Remuneraciones Anual emitido por la Unidad de Remuneraciones de la Oficina de Personal.

- En consecuencia, la pretensión sobre el pago del reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual no amerita ser amparada, por cuanto la demandante no ha tenido en cuenta que en la doctrina se refiere al principio de igualdad, de esta Katz, Ernesto define a este principio como el derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancia y opera como límite frente a la arbitrariedad. será esa igualdad relevante de circunstancias la que determine la obligación de tratamiento igual. No consagrando el principio de igualdad una igualdad absoluta entre los seres humanos, sino una igualdad relativa, relevante, proporcional a las circunstancias.

### **III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:**

Conforme al acta de audiencia única de folios 61 a 63 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

a) Establecer si le asiste a la demandante, en calidad de trabajador de la demandada, el derecho al reintegro de remuneraciones que reclama, de los periodos del 01 de junio del 2012 al 29 de marzo del 2013 y del periodo del 07 de febrero a julio del 2014; y su incidencia en los beneficios sociales que reclama y que comprende los conceptos: CTS, vacaciones y gratificaciones, más intereses legales y costos procesales.

### **IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.
  2. De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo, la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.
- ***Respecto a la existencia del vínculo laboral:***
3. Que, en el caso de autos no existe controversia en cuanto al vínculo laboral, pues el mismo se encuentra acreditado con sentencia sobre Amparo de folios 08 a 10 expedida en el Expediente Judicial N° 02705-2013 seguido por el demandante contra la demandada Municipalidad Provincial de Piura ante el Segundo Juzgado Civil de Piura; por tanto al estar acreditado por vía judicial la existencia del vínculo contractual de naturaleza laboral de la demandante bajo el régimen laboral privado – D. Leg. 728, no corresponde discutir en éste proceso cuál es el régimen laboral aplicable al demandante; y, teniendo en cuenta ello, debe precisarse que los derechos laborales que, de ser el caso correspondan reconocerse a favor de la demandante, serán establecidos y liquidados conforme a las normas que regulan el régimen laboral privado.
- ***Pago de remuneración en base a una remuneración justa y equitativa:***

4. En cuanto al reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, se debe señalar en primer lugar que: *“...en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas...”*;
5. A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir *una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*
6. Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:
- “2.-Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (subrayado nuestro).
- En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha dispuesto que:
- “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
- a) (...) i) Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...” (subrayado nuestro)

Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:

“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”

7. Que, de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que *la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo*, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; siendo que en el caso que autos la municipalidad demandada en ningún extremo ha acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.

• ***Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones regulados por la Ley 26636:***

8.- Al respecto, ***¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa?*** Y en relación a esto y desde el punto de vista del Principio de Protector: ***¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal de las partes procesales, sobre todo la del empleador?*** Se hace la precisión que se plantean estas interrogantes en vista que si bien es cierto la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura ha establecido ciertos criterios para determinar la homologación, también es verdad que en algunos procesos judiciales las Salas Laborales de Piura venían declarando nulas las sentencias y ordenando se proceda a la actuación de oficio de medios probatorios como si la carga de la prueba en este tipo de procesos recayera en el Juzgador y no en las partes procesales; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento atendiendo sólo y únicamente a los medios probatorios ofrecidos, admitidos y actuados en el proceso así por ejemplo Expedientes N° 1996-2010-0-2001-JR-LA-02; 0430-2009-0-2001-JR-LA-01 y 2259-2011-0-2001-JR-LA-01.

9.- Con respecto a la pregunta, es obvia la respuesta en sentido negativo, dado que el artículo 27° de la Ley 26636 regula la distribución de la carga de la prueba dentro del proceso laboral; encontrándose por tanto previamente establecidas las reglas procesales de la distribución de la carga de la prueba y sobre quién o quiénes recae la obligación de aportar los medios probatorios, como mecanismos procesales que sirven para demostrar los hechos alegados por las mismas partes; dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados estas quedarían en simples alegaciones.

10.- Este sentido, y en general de acuerdo al ordenamiento laboral vigente le corresponde al empleador, probar: **a)** El pago, el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales, su extinción o inexigibilidad (art. 27° Ley 26636); **b)** La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado (art. 30 *in fine*. D. Leg. 728); y, **c)** El estado del vínculo laboral y la causa del despido (art. 26, 33, 31 y 32. D. Leg. 728).

11.- Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegro de remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada; estamos como es obvio ante la alegación de un supuesto de discriminación por lo que se ajustaría a lo establecido en el literal b) citado en el fundamento que antecede, recayendo por tanto la carga procesal de probar en el empleador, quien tendría que acreditar la existencia de un motivo razonable y objetivo distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, que le faculte a otorgar un trato remunerativo diferenciado a la demandante.

12.- En consecuencia, al estar ante un caso de discriminación “remunerativa” le corresponde al empleador probar que su conducta está basada en criterios objetivos y razonables y, en consecuencia la diferencia del trato remunerativo no es discriminatoria. Esta es la principal carga procesal que tiene el empleador de probar, acreditar y crear convicción en el Juzgador que su conducta no es discriminatoria y que la diferencia remunerativa otorgada al demandante está basada en criterios objetivos y razonables.

13.- Ahora bien, a pesar que el ordenamiento jurídico laboral, inspirado en el principio protector, ha establecido expresamente la distribución de la carga de la prueba **¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?** Al respecto, el principio protector está estrechamente vinculado con el nacimiento del Derecho del trabajo en el sentido que, a diferencia de la relación civil basada en los principio de igualdad y libertad de las partes; la relación laboral desde su origen es asimétrica,

entendida como que no puede concebirse una igualdad material ni inclusive formal entre las partes contratantes, trabajador y empleador, en este sentido es el Estado quien a través de las normas jurídicas va a buscar compensar esa desigualdad estableciendo los contrapesos necesarios a favor del trabajador garantizando que por la posición de dominio natural del empleador pueda imponer condiciones laborales en perjuicio del trabajador

**14.-** En este sentido, *el Derecho de Trabajo se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales, debiendo destacarse a esta finalidad no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, pues resulta patente que el Derecho Procesal y Derecho Sustantivo son ambas realidades inescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.*

**15.-** Por tanto y dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral - el trabajador-, los operadores jurídicos (Legislador y Juez) deben tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales (sustantivas y procesales), que su tarea está orientada a ser compensadora de la desigualdad existente, no solo en la relación jurídica laboral sustantiva sino y sobre todo en la relación jurídica procesal, donde la debilidad para probar sus afirmaciones es complicada para el trabajador por su falta de relación directa - y en la mayoría de los casos hasta indirecta- con las fuentes y elementos de prueba que le permitan ejercer a cabalidad su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todas las fuentes y los elementos probatorios al estar bajo su poderío.

**16.-** De lo que se concluye que, al tener el empleador bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo “diferenciada” otorgada a la demandante, según lo sostiene, está basada en criterios objetivos y razonables; puede aportar pruebas que permitan cumplir con su carga de probar conforme a lo exigido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, donde ha señalado algunas pautas a seguir para establecer si concurre o no una causa objetiva y razonable que autorice al empleador a dar un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores:



“Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, **extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso** determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios ... denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros).

17.- Debe apreciarse que la Corte Suprema hace alusión que **debe valorarse el material probatorio aportado por las partes al proceso**, de acuerdo a la carga probatoria que a cada una le corresponde; por lo que en caso de incumplimiento de su deber de probar se debe utilizar los sucedáneos de los medios probatorios extrayendo conclusiones de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral o civil, a fin de resolver la controversia; por lo que de ningún modo se dice en la citada sentencia que el Juez deba suplir la deficiencia probatoria de las partes ni mucho menos del empleador; más aun si en el presente proceso la Municipalidad demandada cumple con su deber procesal de probar, como se puede observar de los medios probatorios ofrecidos en su contestación de demanda donde se aprecia que ninguno está relacionado con los criterios establecidos por la Sentencia de casación citada.

18.- Ahora bien, esto implica que el Juez del proceso ***¿Tenga que actuar medios probatorios de oficio supliendo la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado?*** A pesar que en su poder obran todo lo necesario para justificar su supuesto “trato diferenciado”. La respuesta a la interrogante nuevamente es negativa, más aun si la actuación de medios probatorios de oficio, no es una obligación impuesta al juzgador sino una facultad que se ejercita de forma excepcional, dado que la premisa para su ejercicio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su carga de probar, pero si a pesar de ello falta algún complemento para causar total convicción recién el Juez podrá actuar otros medios probatorios siempre y cuando tengan origen en la fuente de prueba aportada

por las partes; en consecuencia **el presupuesto previo para ejercer la facultad de actuar medios probatorios de oficio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su obligación procesal de probar los hechos que alegan**; pero en el presente caso la parte demandada, a pesar de tener bajo su dominio todos los medios probatorios, no los ofrece al proceso, supuestamente esperando a que el Juez “lo sustituya en el proceso” y solicite y actúe esos medios probatorios, lo que desde todo punto de vista es inconcebible y distorsionaría el principio de la carga de prueba y la facultad de admitir medios probatorios de oficio, en perjuicio de la otra parte, al incurrir nuevamente a concebir al Juez dentro de un sistema inquisitivo y parcializado con una de las partes.

19.- Distinto es el caso cuando se refiere al demandante, quien como hemos precisado, está abstraído del contacto directo o indirecto con los medios probatorios e incluso de su fuente misma; en este caso y en aplicación del principio protector el juez estaría legitimado para actuar medios probatorios de oficio que favorezcan la dilucidación de los hechos en beneficio del trabajador.

• ***Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo:***

20.- Ahora bien, tenemos que la Municipalidad demandada no ha acreditado si la diferencia de remuneraciones pagadas a la demandante con las remuneraciones del personal que se encuentra en planillas y que realizan la misma labor; ahora bien, la demandante solicita se le compare sus ingresos con la de la trabajadora que se encuentran en planilla como, el revisor por su parte en su informe de fojas 111 a 116, detalla las remuneraciones del trabajador comparativo como son los de doña **S.A.M.** ; por lo que no habiendo justificación de desigualdad de trato remunerativo se procede a amparar este extremo demandado.

21.- Por lo que, se aprecia en el presente caso, que los homólogos precitados se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante en cuanto a la ejecución de un trabajo en atención a clase de tareas realmente cumplidas, así también le corresponde el régimen laboral de la actividad privada al haberse desvirtuado la contratación civil efectuada por la empleada con la accionante en una contratación de tipo laboral; es decir, las labores, funciones, especialidad son iguales y/o similares entre ambos.

22.- Así, a pesar de que la situación laboral real de la demandante con los comparativos es equiparable, no sucede lo mismo con su remuneración la cual difiere, siendo menores las percibidas por la demandante; y, siendo la única condición diferenciadora que los homólogos son nombrados, esto generaría la desigualdad existente; en consecuencia, se

concluye que se incurrió en un trato discriminatorio, puesto que la diferencia entre los conceptos remunerativos no está justificado en hechos distintos del trabajo o en supuestos objetivos que justifiquen esta desigualdad.

**23.-** Es necesario establecer también que, para realizar la liquidación del reintegro de remuneraciones por trato desigual, se tomará en cuenta a doña S.A.M. , quien labora en calidad de obrero permanente de limpieza pública como “Auxiliar F”, desde el año 2005.

• ***Respecto a la diferente categoría del grupo ocupacional al que pertenecen tanto el demandante como los trabajadores comparativos:***

**24.-** Que se aprecia que tanto el demandante como el trabajador comparativos pertenecen al grupo ocupacional de Auxiliares; ahora bien pero dentro de este grupo se aprecia que la demandante y el comparativo tiene el mismo nivel “F” y respectivamente; ahora bien, esto puede afectar que se tomen los comparativos como trabajadores homólogos?, en mi criterio no; puesto que, como se ha indicado en los fundamentos 8 y siguientes de la presente sentencia, respecto a la distribución de la carga de prueba en los procesos de homologación de remuneraciones; le correspondía al empleador demandado probar que en virtud del distinto nivel que ostentan los trabajadores propuestos como homólogos imposibilitaría su equiparación, pero todo ello basado en criterios objetivos y razonables que justifiquen que el empleador pueda dar trato diferenciado a dichos trabajadores en relación al demandante, lo que no ha probado en el presente proceso a pesar de recaer en él la carga de la prueba respecto a que su trato “diferenciado” como según manifiesta en su contestación de demandada está basada en criterio objetivos.

**25.-** En consecuencia este juzgado no puede suplir dicha deficiencia probatoria, por lo que este Despacho se encuentra habilitado, en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral que inspira tanto el derecho sustantivo como procesal de trabajo, para proceder a comparar las remuneraciones percibidas por el demandante con los trabajadores homólogos propuestos.

**26.-** Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo S.A.M. por tal virtud, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben conceptos remunerativos como Reintegro diferencia de haberes, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante.

27.- Por lo tanto, éste Despacho procederá a discriminar aquellos conceptos remunerativos que, por razón del régimen laboral bajo el cual fueron otorgados no le puedan corresponder a la demandante. En dicha liquidación, se procederá al reintegro de remuneraciones con el comparativo **S. A. M.**, debiendo excluirse los siguientes conceptos: Gratificación, Reint. Dif. de haberes, Bonif. Esp. Vac. P. colectivo, Dep. de CTS, Bonif. Escolaridad, Bonif. crecimiento económico, Reint. Bonif. Vacacional, Reint. Escolaridad, Sub. Enfermedad, Bonif. Extraordinaria, Reintegro años anteriores, Bonif. Por única vez, Asign. Familiar y Aguinaldo.

28.- En consecuencia unificando todos los conceptos que le corresponden a la demandante serían los siguientes por el periodo demandado del junio del 2012 al 29 de marzo del 2013 y del 07 de febrero a marzo del 2014 de acuerdo al peticorio de la demandante, existiendo un error en los puntos controvertidos en donde se estableció que en el segundo periodo se le liquiden los reintegros de remuneraciones y la incidencia de los beneficios sociales desde el 07 de febrero a julio del 2014, por lo tanto se hace la corrección correspondiente.

<b>2012</b>	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
JUNIO	750	1742.62	992.62
JULIO	750	1783.71	1033.71
AGOSTO	701.61	1783.71	1082.10
SEPT.	750	1742.62	992.62
OCT.	725.81	1783.71	1057.90
NOV.	750	1742.62	992.62
DIC.	701.61	1783.71	1082.10
			<b>7,233.67</b>

<b>2013</b>	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
ENERO	750	1903.71	1153.71
FEBRERO	750	1862.62	1112.62
MARZO	701.61	1903.71	1202.10
			<b>3,468.43</b>

<b>2014</b>	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
FEBRERO	550	2198.42	1648.42
MARZO	750	2241.17	1491.17
			<b>3,139.59</b>

**Total de Reintegros Remunerativos= S/. 13,841.69**

• **Respecto al Pago de Beneficios Sociales:**

29.- Se debe precisar que la remuneración base para su liquidación se tomará la que resulte de promediar todas las remuneraciones durante el período demandado; así en cuanto a la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**; cabe precisar que, la misma 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, el mismo que se debe otorgar a tenor de lo señalado en el D.S. N° 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004 -907-TR, en tal sentido, le corresponde dicho beneficio social en razón a monto que debió percibir. Por tanto, la CTS correspondiente a los períodos:

		Remun.	1/6 Gratíf.	Remun. Comput.	Periodo				C.T.S.
01/06/2012	31/12/2012	1766.10	294.35	2060.45	7	m	0	d	1201.93
01/01/2013	31/03/2013	1890.01	315.00	2205.01	3	m	0	d	551.25
01/02/2014	31/03/2014	2219.80	369.97	2589.77	2	m	0	d	431.63
<b>Total</b>									<b>2,184.81</b>

**Total CTS: S/. 2,184.81 – 243.05= S/. 1,941.76**

30.- Con respecto a las **gratificaciones**, es preciso indicar que las mismas constituyen beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de festividades especiales. En nuestro ordenamiento jurídico laboral se reconoce a los trabajadores del régimen de la actividad privada el derecho a percibir dos gratificaciones una en fiestas patrias y otra en Navidad. En términos generales el importe económico de cada una de estas gratificaciones equivale a una remuneración ordinaria, en tal sentido, le corresponde percibir al actor por las gratificaciones:

		Remuner	Periodo	Gratíf.
Gratifi	Jul-12	1766.10	x 1 mes	294.35
Gratifi	Dic-12	1766.10	x 6 mes	1766.10
Gratifi	Jul-13	1890.01	x 3 mes	945.01
Gratifi	Jul-14	2219.80	x 2 mes	739.93
<b>Total</b>				<b>3,745.39</b>

**Total Gratificaciones: S/.3,745.39 – 1250.00= S/. 2,495.39**

31.- En cuanto a las **vacaciones**, es de señalar que son el derecho que tiene el trabajador a suspender su prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción. La Constitución Política del Estado establece que los trabajadores tiene derecho al descanso anual remunerado, asimismo de conformidad con el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en el caso de autos, se advierte que la demandada debe abonar al actor este concepto por los siguientes períodos:

		Remuner	Periodo	Vacaciones
01/06/2012	31/12/2012	1766.10	x 7 meses	1030.23
01/01/2013	31/03/2013	1890.01	x 3 meses	472.50
01/02/2014	31/03/2014	2219.80	x 2 meses	369.97
<b>Total</b>				<b>1,872.70</b>

**Total de vacaciones: S/.1,872.70**

32.- En cuanto al **pago de intereses**, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, siguiendo la máxima jurídica que lo *accesorio sigue la suerte de lo principal*. Asimismo respecto de la pretensión de costas y costos procesales, la misma deviene en improcedente, por aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, que establece “*Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales...*”.

#### **V.- DECISIÓN:**

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

- a) Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **T. G. K. N.** sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN** contra la **MPP**.
- b) En consecuencia **ORDENO** a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de **DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 78/100 NUEVOS SOLES (S/19,459.78)**, por los conceptos reconocidos en la presente sentencia, más intereses legales. Sin costos ni costas.
- c) **ORDENO** a la Municipalidad demandada proceda al depósito de la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera señalada por la

demandante en la suma de **DIECINUEVE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 76/100 NUEVOS SOLES (S/1,941.76)** más intereses legales, por los conceptos reconocidos en la presente sentencia.

- d)** Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CÚMPLASE** conforme a ley y, **ARCHÍVENSE** los autos en su oportunidad. **NOTIFÍQUESE**.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA  
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

**(TRIBUNAL UNIPERSONAL)**

**EXPEDIENTE : 00753-2015-0-2001-JR-LA-01**  
**DEMANDANTE : K.T.T.G.**  
**DEMANDADA : M.P.DE P.**  
**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**  
**PROCEDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA**

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISIETE (17)**

**Piura, 02 de setiembre del año 2016**

**I. ASUNTO.**

1.1. Es materia del grado el recurso de apelación concedido a la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número 10, de fecha 13 de octubre del 2015, obrante a folios 138 a 157, que resuelve: Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por Karen Natalia Troncos Garnique sobre Pago de Reintegro de Beneficios Sociales y/o Indemnización contra la Municipalidad Provincial de Piura. En consecuencia, Ordena a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de Diecinueve mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 78/100 nuevos soles (S/19,459.78) por los conceptos reconocidos en la presente sentencia, más intereses legales; sin costos ni costas. De igual modo, ordena a la Municipalidad demandada proceda al depósito de la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera señalada por la demandante en la suma de Un mil novecientos cuarenta y uno 76/100 nuevos soles (S/1, 941.76) más intereses legales.

1.2. Asimismo, es materia del grado la apelación concedida a la parte demandada, contra la resolución número 13, de fecha 02 de mayo del 2016, obrante a folios 184 a 186, que resuelve: Declarar improcedente la nulidad de la resolución número 12 que integra la sentencia.

**II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN.**

**2.1. Agravios formulados por la demandada contra la resolución número 13, que declara improcedente la nulidad de la resolución que integra la sentencia.**

2.1.1. El A quo resuelve declarar improcedente la nulidad deducida contra la resolución número 12, contraviniendo los principios de la función jurisdiccional referidos a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso.



2.1.2. Respecto al artículo 172 del Código Procesal Civil, el A quo denuncia: 1) Que la emplazada ha efectuado una interpretación errónea de la norma precedente, 2) Que la demandada ha dejado consentir el pedido de integración de sentencia y 3) Que el demandante ha solicitado el pedido de integración de sentencia dentro del plazo que tuvo para apelar la sentencia de primera instancia, sin embargo el artículo 172 del Código adjetivo no establece plazo ni para emitir auto de integración ni para que el demandante requiera al juez integrar un punto no resuelto por el juzgado en tanto que el A quo tiene el deber de resolver todos los puntos en controversia; puesto que el referido artículo solo establece que el juez debe resolver el pedido de integración de sentencia dentro del plazo que las partes tuvieron para apelar la sentencia, es decir, dentro del plazo de 05 días hábiles, acción que no realizó, correspondiendo que el pedido de integración de sentencia formulado por el accionante sea resuelto por el superior jerárquico conforme lo establece la parte in fine del citado artículo.

## **2.2. Agravios formulados contra la sentencia contenida en la resolución número 10 a fin que el Tribunal Colegiado la revoque y declare Infundada.**

2.2.1. El tiempo que el A quo considera para la liquidación de reintegro de remuneraciones del demandante corresponde al periodo de junio 2012 hasta el 29 de marzo del 2013 y desde el 07 de febrero hasta marzo 2014, en cuyo lapso la accionante ha mantenido una relación contractual a través de contratos que se ampliaron a plazo determinado, cumpliendo de esta forma con el artículo 58 del D.S 002, 003-97-TR. En ese sentido, si durante el periodo demandado, la accionante no ostentaba la condición de Servidor Público contratado a plazo indeterminado sino que mantenía una relación civil con la emplazada y si la Ley N° 30057 del Servicio Civil en su artículo 67 establece que ingresarán al sector público únicamente aquellas personas que sean ganadoras de un concurso público de méritos abierto o transversal, por lo tanto no le corresponde al demandante los derechos o beneficios que ahora pretende se le otorguen.

2.2.2. Se ha reconocido pagos por conceptos que no corresponden al demandante, puesto que lo pagado se ha realizado en función a la contraprestación pactada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la emplazada al momento de la contratación; toda vez que la entidad no puede adquirir ni asumir compromisos, si estos previamente no se encuentran presupuestados. Caso contrario, se estaría desconociendo la libertad contractual que protege la norma constitucional y lo establecido en el artículo 6 de la Ley del Presupuesto para el sector Público N° 30281.

2.2.3. El A quo al ordenar a la emplazada que proceda a reintegrar las remuneraciones de la demandante dándosele igual trato remunerativo al que percibe la obrera contratada permanente de limpieza pública, Martha Sánchez Arrunátegui, ha considerado sólo los fundamentos esgrimidos por la parte demandante, sin tener en cuenta los argumentos expresados en el escrito de contestación de demanda.

### **III. FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTA.**

3.1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, de conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente. En mérito de este recurso el Juez, el Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.” El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.

3.2. De acuerdo al sistema de la libre valoración de la prueba, previsto en el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que “ el juez debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios utilizando su apreciación razonada, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 197 del Código Procesal Civil expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, pero dejándole la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; hasta llegar al convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.

3.3. RESPECTO DE LA RESOLUCIÓN NUMERO 13 QUE DECLARA INFUNDADA LA NULIDAD DEL AUTO DE INTEGRACIÓN DE LA SENTENCIA.

**3.3.1.** De la revisión de autos consta que la demandada apela de la resolución número 13, obrante a folios 184 a 186, que declara improcedente la nulidad deducida por la emplazada contra la resolución número 12, de folios 172 a 175 que integra la sentencia.

**3.3.2.** Los agravios formulados por el recurrente se resumen en sostener que el juzgador con su decisión ha afectado los principios de la función jurisdiccional referidos a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso, por haber integrado la sentencia fuera del plazo previsto en el artículo 172 del CPC, del que las partes disponen para apelar la sentencia.

**3.3.3.** Respecto de la nulidad deducida por el recurrente contra la resolución número 12, el artículo 174 del Código Procesal Civil establece que: *“Quien formula nulidad tiene que acreditar estar perjudicado con el acto procesal viciado y; en su caso precisar la defensa que no pudo realizar como consecuencia directa del acto procesal cuestionado (...)”*.

**3.3.4.** En el presente caso, como se ha detallado en el ítem 2.1. los agravios de la demandada cuestionan la motivación de la resolución y el debido proceso precisando que no se puso en conocimiento a las partes procesales el informe de Perito Revisor de Planillas N° 072-2016-RDGC-PJTP, de folios 168 a 171, correspondiente al periodo ampliado, sino que recién fue notificado con el auto de integración de la sentencia (resolución N°12) expedida el 30 de marzo del 2016 excediendo el plazo establecido en el artículo 172 del CPC. Sin embargo, no ha tenido en cuenta que el pedido de integración de la sentencia se formuló por el demandante dentro del plazo que tienen las partes para apelarla; tampoco ha especificado la defensa que le ha impedido realizar el acto procesal cuestionado ni el perjuicio irreparable que dé lugar a deducir nulidad, máxime si la demandada en ningún momento cuestionó el decreto contenido en la resolución número 11, obrante a folios 167, de fecha 03 de marzo del 2016, notificado a las partes procesales el 05 de abril del 2016, mediante el cual se dispuso: *“(...) PONGASE los autos a despacho para resolver la solicitud de integración de la sentencia; Al escrito de apelación de sentencia con registro de ingreso N° 59816-2015: RESERVESE su proveído hasta resuelta que sea la solicitud de integración de la sentencia (...)”*.

**3.3.5.** Siendo que el artículo 50 de la Ley Procesal de Trabajo establece: “Los medios impugnatorios son el recurso de reposición, apelación, casación y queja.” Asimismo el artículo 53 de la referida ley prescribe: “Procede la apelación contra (...) 3. Los autos que

se expidan en el curso del proceso después de dictada la sentencia (...) y el plazo para la apelación de autos es de tres días.”(Subrayado es nuestro).

**3.3.6.** En este contexto, la entidad recurrente no puede pretender vía nulidad que se deje sin efecto la resolución número 12 que resuelve integrar la sentencia, en razón a que la legislación procesal contempla los mecanismos de los cuales se puede hacer uso a efectos de impugnar una resolución según lo establecido en los artículos 50 y 53 de la Ley Procesal del Trabajo anotada, máxime si la demandada erróneamente pretende cuestionar la resolución número 12 vía nulidad cuando ya había vencido el plazo que tenía para impugnarla vía recurso de apelación, el cual constituye el medio idóneo para cuestionar dicha resolución; dejando así consentir el auto de integración de la sentencia, pues de la revisión de autos se aprecia a folios 178 y 179 que el auto de integración fue notificado a las partes con fecha 05 de abril del 2016 y según el cargo de ingreso de escrito, obrante a folios 180 la demandada formula nulidad con fecha 21 de abril del 2016, es decir, a los 12 días hábiles de notificada, excediéndose en el plazo que se establece en el artículo 53 de la ley procesal de trabajo N° 26636, que es de 3 días en el caso de autos emitidos por el juzgador.

**3.3.7.** Por los fundamentos expuestos corresponde confirmar la resolución número 13 venida en grado por haber sido expedida conforme a ley, resultando infundados los agravios formulados.

#### **3.4. RESPECTO DE LA SENTENCIA APELADA.**

**3.4.1.** De la revisión del escrito de demanda, obrante de folios 29 a 38, constituye pretensión de la demandante: “(...) El pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual; pago de Beneficios sociales impagos del record laboral de junio 2012 hasta el 29 marzo 2013 y del 07 febrero del 2014 hasta la actualidad, por los conceptos siguientes: 1. Compensación por tiempo de servicios, 2.- Gratificaciones, 3.- Vacaciones liquidados en la suma total de s/23,505.00 soles; más intereses legales, costas y costos.

**3.4.2.** Asimismo, la parte demandante al amparo del artículo 428 del CPC se reserva el derecho de ampliar la cuantía de la demanda conforme a los nuevos montos ligados a los hechos y pretensiones demandados, que se originen hasta antes de la expedición de la sentencia. En ese sentido, el 30 de junio del 2015 presenta escrito de ampliación de cuantía de la demanda, obrante a folios 121 a 122, por el monto de s/. 34,684.06 durante el periodo ampliado del 01 de abril del 2014 hasta el 30 de mayo del 2015.

**3.4.3.** El juez de Primera instancia emite sentencia contenida en la resolución número 10, de fecha 13 de octubre del 2015, obrante de folios 138 a 157 declarando fundada en parte la demanda, omitiendo pronunciarse respecto a la ampliación de la cuantía solicitada por la parte demandante, es por ello que mediante resolución número 12, de fecha 15 de marzo de 2016, obrante a folios 172 a 175 y a solicitud de la accionante integra la sentencia y ordena a la Municipalidad Provincial de Piura el pago de s/.26,543.61 por los conceptos de: a) Reintegro de remuneraciones= s/.20,619.88; b)Gratificaciones= s/. 3,436.65; c) Vacaciones= s/. 2,487.08, sentencia que ha sido impugnada por la parte demandada.

**3.4.4.** Los agravios formulados por la demandada se resumen en sostener que el juzgador con su decisión causa un perjuicio económico a la emplazada puesto que: 1) Su cumplimiento haría rebasar las leyes de presupuesto; 2) Que durante el período demandado, la accionante no ostentaba la condición de Servidor Público contratado a plazo indeterminado, sino que entre el demandante y la emplazada existió una relación civil; 3) Que la decisión de la sentencia solo se ha tomado basándose en los argumentos esgrimidos en el escrito de la demanda.

**3.4.5.** El recurso de impugnación contra la sentencia ha sido formulado solo por la parte demandada; sin embargo, resulta necesario precisar previamente que, si bien la demandada cuestiona la naturaleza laboral de los servicios prestados por la demandante durante el período de junio 2012 al 29 de marzo de 2013 y desde el 07 de febrero hasta marzo de 2014, bajo el sustento que los mismos son de naturaleza civil; sin embargo, de la revisión de la prueba actuada, consistente en los contratos sujetos a modalidad, obrantes de folios 20 a 22; boletas de pago, obrantes de folios 25 a 27; planillas de pago, obrantes de folios 75 a 103; el Informe N° 163-2015-GJCP, obrante a folios 111 a 116; se acredita que la demandante ingresó a laborar para la entidad demandada como trabajadora de limpieza pública, en calidad de obrero, registrada en planillas bajo la modalidad del contrato a plazo fijo desde el 01 de junio del 2012 hasta la actualidad, consecuentemente, se encuentra acogido al régimen laboral privado, según lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que prescribe: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”*. Por otro lado, al haber suscrito contratos temporales por necesidad de mercado desde el 01 de junio de 2012 hasta el 29 de marzo de 2013, los que se regulan

en el artículo 58 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, le corresponderían los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado según lo establecido en el artículo 79 del referido decreto supremo. (Subrayado es nuestro).

**3.4.6.** Asimismo, conforme la sentencia expedida por la Sala Civil en el proceso constitucional de Amparo, obrante de folios 08 a 10, Expediente Judicial N° 02705-2013-0-2001-JR-CI-02, seguido por el demandante contra la demandada, Municipalidad Provincial de Piura ante el Segundo Juzgado Civil, cuyo estado es de ejecución según razón de relatoría de folios 200; el acta de reposición, obrante a folios 06; el contrato de trabajo, obrante a folios 23 y 24, se acredita que la demandante fue repuesta en el cargo de trabajadora de limpieza pública, que desempeñaba desde junio del 2012 antes de su cese. En consecuencia, queda acreditado en virtud del principio de primacía de la realidad, que el demandante ha desempeñado labores en forma subordinada y permanente, existiendo vínculo laboral entre la demandante y la emplazada mediante dos periodos: 1. Desde el 01 de junio del 2012 hasta el 29 de marzo de 2013, a través de contratos sujetos a modalidad (No negado por la demandada) y 2. Desde el 07 de febrero del 2014 hasta la actualidad, mediante contrato a plazo indeterminado (De acuerdo a lo acreditado con los medios probatorios). Por tanto, respecto al primer agravio del demandante referido a la existencia de vínculo civil entre las partes procesales, no resulta atendible.

**3.4.7.** Con respecto al segundo agravio, sobre reconocimiento de pagos por conceptos que no corresponden al demandante, puesto que lo pagado se ha realizado en función a la contraprestación pactada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la emplazada al momento de la contratación, es preciso señalar que la demandada es una institución del estado con personería jurídica de Derecho Público, regulada por la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que se dedica a prestar servicios a la comunidad; por lo tanto, teniendo en cuenta que el artículo 2 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411 establece que: *“La Ley General es de alcance a las siguientes Entidades: Las Entidades del Gobierno General, comprendidas por los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local.”*; asimismo en el artículo 70 inciso 3 establece que: *“(…) Los pagos de las sentencias judiciales, incluidas las sentencias supranacionales, deberán ser atendidos por cada Entidad, con cargo a su respectiva cuenta bancaria indicada en el numeral precedente, debiendo tomarse en cuenta las prelación legales”*. (Subrayado es nuestro). Por consiguiente, remitiéndonos

a la Ley N° 30137, en su artículo 2, que establece los criterios de priorización para el pago por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, siendo el que respecta a materia laboral el primero en la lista de prelación, se concluye que la Municipalidad Provincial de Piura debe cumplir con lo ordenado por el A quo en la sentencia contenida en la resolución número 10, ya que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales por mandato constitucional son irrenunciables y constituyen derechos fundamentales de primer orden para su satisfacción. En consecuencia, el agravio formulado en dicho extremo por la demandada carece de todo fundamento.

**3.4.8.** En relación al tercer agravio, sobre trato salarial desigual, el mismo que ha sido determinado teniendo como referente la remuneración percibida por la trabajadora comparativa propuesta, Martha Sánchez Arrunátegui, corresponde - en virtud de que la recurrente afirma que el A quo no ha tomado en cuenta los argumentos esgrimidos en el escrito de contestación de demanda - determinar en esta instancia, de acuerdo a los fundamentos de la apelada, si existe o no trato discriminatorio de la demandada hacia la demandante, a condición de si resulta válido o no el comparativo propuesto.

**3.4.9.** Así tenemos que la actora sostiene que la entidad demandada ha actuado con un trato desigual y discriminatorio hacia su persona, puesto que pese a tener el mismo cargo y desempeñar las mismas actividades que su compañera de trabajo propuesta, Martha Sánchez Arrunátegui, quien está considerada en el libro de planillas, se le cancelaba una remuneración superior ascendente a S/2,186.76 soles mensuales; mientras que a ella le han venido pagando una suma inferior, lo que denota una diferenciación no razonable y desproporcionada.

**3.4.10.** Al respecto, el derecho a la igualdad se encuentra reconocido como derecho fundamental en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. El Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: "...el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2º, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta se configura básicamente como un límite al legislador, la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.º 0004-2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es criterio reiterado de este Tribunal el concepto de que, para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio

basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un **tertium comparationis válido**, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC N.º 4587-2004-AA/TC)...”.

**3.4.11.** Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus cualidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente.

**3.4.12.** Así, el Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.º 0261-2003-AA/TC, expediente N.º 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N.º 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones<sup>1</sup>. En tal sentido, la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. (Subrayado es nuestro).

**3.4.13.** La Casación N.º 1212-2010-Piura ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no una causa objetiva y razonable por la que la empleada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con los trabajadores: “Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada - establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios denominados, en cuanto

---

<sup>1</sup> Expediente N.º 09617-2006-PA/TC.



al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo como homólogo del demandante a los servidores don Calixto García Quezada y don Luis Paico Flores (parámetros de comparación), al existir diferencias de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto...”.

**3.4.14.** En el presente caso, revisada la prueba actuada se comprueba que la trabajadora comparativa propuesta por la actora es obrero contratado a plazo indeterminado, desempeñando la misma labor que la demandante, trabajador de limpieza pública perteneciente a la categoría “auxiliar F”, conforme consta del Informe N°163-2015-GJCP-3JTLP, obrante a folios 115 y 116 y el detalle de planilla de pago del mes de setiembre del 2012, obrante a folios 28; por lo que en cuanto al cargo de obrero de limpieza pública desempeñado resulta ser el mismo que desempeñan la accionante y la comparativa propuesta. De igual forma, de acuerdo a la naturaleza de las labores que realizaban para la Municipalidad Provincial de Piura, trabajador de limpieza pública en la División de Limpieza Pública, son las mismas, hecho que no ha sido desvirtuado con otro medio probatorio ni tampoco ha acreditado la demandada que requería de calificación técnica, profesional o de otro nivel, y tampoco la comuna demandada ha demostrado que la trabajadora comparativa siguió cursos de especialización que justifiquen el pago de una remuneración superior a la de la actora.

**3.4.15.** Si bien la trabajadora comparativa, según el citado informe, registra como año de ingreso el 2005, sin embargo la demandada no ha probado ni menos ha argumentado que a esta se le paga un concepto remunerativo por los años de servicios prestados a la Municipalidad de Piura que haga objetiva y razonable la diferencia salarial advertida, limitándose a manifestar de manera general que el trabajador propuesto no resulta un homólogo idóneo y válido, sin llegar a probar las causas que justifiquen el trato salarial desigual entre la demandante y la comparativa propuesto, más aun cuando de acuerdo con el inciso b) del artículo 27 de la Ley N° 26636 establece que: *“Le corresponde al empleador, probar (...) b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.”* Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegros

remunerativos y beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada, estaríamos ante la alegación de un supuesto de discriminación.

**3.4.16.** En este sentido, al haberse probado que la Municipalidad Provincial de Piura ha dado un trato diferenciado a dos trabajadores que realizan la misma labor, ha contravenido lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y el Convenio 100 de la OIT, ratificado por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: “La igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (expediente N° 0008-2005-AI). Por lo tanto, el agravio número tres expresado por la emplazada, no resulta fundado.

**3.4.17.** Por los fundamentos que anteceden, se llega a concluir que los agravios formulados por la demandada en su recurso de apelación, en nada enervan los fundamentos de la apelada, por lo que la sentencia venida en grado merece confirmarse por encontrarse conforme a ley y a lo actuado.

#### **IV. DECISIÓN.**

Por las consideraciones que anteceden:

4.1. **CONFIRMARON** la resolución número 13, de fecha 02 de mayo del 2016, obrante de folios 184 a 186, que resuelve: Declarar improcedente la nulidad deducida por la demandada, Municipalidad Provincial de Piura contra la resolución número 12 que Integra la sentencia de Primera Instancia sobre ampliación de cuantía del período 01 de abril del 2014 al 31 de mayo 2015; y Ordena a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de VEINTE Y SEIS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y TRES CON 61/100 NUEVOS SOLES (S/26,543.61), por los conceptos de: a) Reintegro de remuneraciones S/.20,619.88; b) Gratificaciones S/.3.436.65; y c) Vacaciones S/.2,487.08.

4.2. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número 10, de fecha 13 de octubre del 2015, obrante a folios 138 a 157, que resuelve: Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña K.T.T.G. sobre Pago de Reintegro de Beneficios Sociales y/o Indemnización contra la Municipalidad Provincial de Piura. En consecuencia, Ordena a la Municipalidad Provincial de Piura proceda al pago de la suma de DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 78/100 NUEVOS SOLES (S/.19,459.78) por los conceptos reconocidos en la sentencia, más intereses legales, sin

costos ni costas. Así mismo, que la Municipalidad demandada proceda al depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en una entidad financiera señalada por la demandante en la suma de S/.1,941.76 nuevos soles más intereses legales.

4.3. **NOTIFÍQUESE** conforme a ley, y se devuelva el expediente al juzgado de origen.

**Juez Superior Ponente N.M.-**

**S.S.**

**N. M.**

**Anexo 02: Instrumento de recolección de datos**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
Características del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, Cuarto Juzgado Laboral de Piura del Distrito Judicial del Piura – Piura. 2021	Código procesal civil Nueva ley procesal del trabajo	Autos y sentencias emitidas en el Exp. N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-01	Principios procesales y Laborales aplicables al caso en estudio	Los medios probatorios admitidos, actuados y valorados	Hechos La norma aplicable al proceso laboral

### Anexo 3: Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2020								AÑO 2021							
		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											
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación						X										
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación							X									
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor								X								
5	Mejora del marco teórico									X							
6	Redacción de la revisión de la literatura										X						
7	Elaboración del consentimiento informado											X					
8	Ejecución de la metodología											X					
9	Resultados de la investigación											X					
10	Conclusiones y recomendaciones												X				
11	Redacción del pre - informe de Investigación													X			
12	Reacción del informe final														X		
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
14	Redacción de artículo científico																X
15	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación																X

## Anexo 4: Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• 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	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
- Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			

### **Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, Cuarto Juzgado Laboral De Piura del distrito judicial del Piura – Piura. 2021. 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 autor(a) 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 legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento. Chimbote, Julio del 2021.*

Piura, 30 de octubre de 2021



---

Huiman Rojas, Luis Jossue Sócrates  
Código de alumno: 0806181285  
DNI N° 02873259

# TRABAJO D E INVESTIGACION-LUIS HUIMAN ROJAS

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

13%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo