



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE
REINTEGRO DE BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE
SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LAS
GRATIFICACIONES. EN EL EXPEDIENTE N° 01088-
2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO
DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH. PERÚ -
2018**

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

AUTORA

RAMOS PANTOJA, MARY LUZ
ORCID: 0000-0002-7096-5348

ASESORA

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

HUARAZ – PERÚ

2020

TÍTULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES. EN EL EXPEDIENTE N° 01088-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH. PERÚ - 2018

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Ramos Pantoja, Mary Luz

ORCID: 0000-0002-7096-5348

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

ASESORA

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen
Asesora

DEDICATORIA

*En primer lugar, a DIOS, por la
fortaleza que me brinda para
poder continuar
satisfactoriamente día tras día
en mi carrera.*

*A mis padres, a quienes les debo la vida,
agradecerles por el amor y
comprensión, por haberme formado con
buenos sentimientos, valores y hábitos, a
lo cual me ha ayudado a salir adelante
tomando siempre las mejores decisiones
para la vida.*

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos los docentes y en especial a la universidad uladech católica por haberme incluido en su grupo familiar y apoyarme para crecer mucho mejor como persona y profesional.

Agradezco a DIOS por darme la salud que tengo, porque él está conmigo en cada paso diario que doy, en las buenas y en las malas que a pesar de mis errores que cometí en esta vida él supo perdonarme y comenzar nuevamente.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio en el expediente N°01088-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú – 2018?; el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante un muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido. Los resultados que se evidenciaron en esta investigación fueron: que el cumplimiento del plazo, la aplicación del derecho al debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios, la aplicación de la claridad de las resoluciones y la calificación jurídica de los hechos.

Palabras clave: Características, proceso y reintegro de bonificación por tiempo de servicio.

ABSTRACT

The investigation had as a problem What are the characteristics of the process for payment of reimbursement of bonus for time of service in file No. 01088-2018-0-0201-JR-LA-01; First Labor Court, Huaraz, Ancash Judicial District - Peru - 2018? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation techniques and content analysis were used to collect the data. The results that were evidenced in this investigation were: that compliance with the deadline, the application of the right to due process, the relevance of the evidentiary means, the application of the clarity of the resolutions and the legal classification of the facts.

Key words: Characteristics, process and refund of service time bonus.

CONTENIDO

	Pág.
Título	2
Equipo de trabajo	3
Hoja de firma de jurado y asesor	4
Dedicatoria y Agradecimiento	6
Resumen y Abstract	7
Contenido	8
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Derecho de trabajo.....	17
2.2.1.1. Concepto.....	17
2.2.1.2. Características del derecho de trabajo.....	18
2.2.2. Contrato de Trabajo.....	19
2.2.2.1. Concepto.....	19
2.2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo.....	20
2.2.2.3. Características.....	21
2.2.3. Convenios Colectivos.....	22
2.2.3.1. Definición.....	22
2.2.3.2. Características.....	23
2.2.3.3. Naturaleza Jurídica.....	23
2.2.4. Bonificación por Tiempo de Servicios.....	24
2.2.4.1. Concepto.....	24
2.2.5. Gratificaciones.....	24
2.2.5.1. Concepto.....	24
2.2.5.2. Clases.....	24
2.2.5.3. Naturaleza jurídica.....	25
2.2.6. El proceso laboral.....	26
2.2.6.1. Concepto.....	26
2.2.6.2. Principios procesales aplicables.....	26

2.2.6.3. Finalidad del proceso laboral.....	27
2.2.7. El debido proceso	27
2.2.7.1. Concepto	27
2.2.7.2. Características.....	28
2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional.....	28
2.2.8. La pretensión	29
2.2.8.1. Concepto	29
2.2.8.2. Elementos.....	29
2.2.8.3. Clases.....	30
2.2.9. Proceso ordinario laboral	31
2.2.9.1. Concepto	31
2.2.9.2. Etapas del proceso ordinario laboral	31
2.2.10. Los puntos controvertidos.....	33
2.2.10.1. Concepto	33
2.2.10.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos.....	33
2.2.11. La prueba.....	34
2.2.11.1. Concepto	34
2.2.11.2. Sistemas de valoración.....	34
2.2.11.3. Principios aplicables	35
2.2.11.4. Medios probatorios actuados en el proceso	36
2.2.12. Resoluciones	37
2.2.12.1. Concepto	37
2.2.12.2. Clases.....	38
2.2.12.3. Estructura de las resoluciones	38
2.2.12.4. Criterios para la elaboración resoluciones	39
2.2.13. La claridad en las resoluciones judiciales.....	39
2.2.13.1. Concepto	39
2.2.13.2. El derecho a comprender	40
2.3. Marco conceptual.....	41
III. HIPÓTESIS	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1. Tipo y nivel de la investigación	43
4.1.1. Tipo de investigación	43
4.1.2. Nivel de investigación	44
4.2. Diseño de la investigación	45
4.3. Unidad de análisis.....	46

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	47
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	48
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	49
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	50
4.8. Principios éticos	52
V. RESULTADOS.....	52
5.1. Resultados.....	52
5.1.1. Cumplimiento de Plazos	52
5.1.1.1. Etapa Conciliatoria.....	52
5.1.1.2. Etapa Juzgamiento	53
5.1.1.3. Etapa Resolutoria.....	53
5.1.1.4. Etapa Impugnatoria.....	54
5.1.2. Claridad de las Resoluciones	54
5.1.3. Aplicación del Derecho al Debido Proceso	55
5.1.3.1. Principio de Tutela Jurisdiccional.....	55
5.1.3.2. Principio de Formalidad.....	56
5.1.3.3. Principio de Unidad	56
5.1.3.4. Principio de Veracidad.....	56
5.1.3.5. Principio de Pluralidad de Instancias	56
5.1.3.6. Principio de Igualdad de Armas.....	56
5.1.3.7. Principio de Oralidad	57
5.1.3.8. Pertinencia de los Medios Probatorios.....	57
5.1.3.9. Calificación de los Hechos	57
5.2. ANÁLISIS DE RESULTADO	58
5.2.1. Cumplimiento de plazo.....	58
5.2.2. Claridad de resoluciones	58
5.2.3. Derecho al debido proceso.....	59
5.2.4. Pertinencia de medios probatorios	59
5.2.5. Calificación jurídica de los hechos	60
VI. CONCLUSIÓN	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS	67

I. INTRODUCCIÓN

Como, pieza clave de todo Estado de Derecho y servicio público la administración de justicia ha puesto de manifiesto la necesidad de que funcione bajo los principios de eficacia y eficiencia de manera que se consiga mejorar el acceso a la justicia, incrementar la confianza de la sociedad hacia la Administración de Justicia y resolver sus conflictos de manera rápida, amable y ágil. (Cabezudo, 2009)

En el Perú, la administración de justicia acarrea no solo inseguridad jurídica de facto, sino crisis del derecho objetivo mismo. Ya la inversa, las etapas de incontinencia legislativa, de reformas apresuradas, e improvisaciones o parches, de leyes oscuras o de uso alternativo, etc. Acaban generando crisis de la jurisdicción (ligereza y hasta venalidad de los veredictos, pobreza de la motivación de estos tremendos retrasos junto a apresuramientos inusitados. (Breña, 2003)

En Colombia, la administración de justicia, se constituye en la sala administrativa y disciplinaria del consejo superior judicatura y la corte constitucional ha buscado defender a todos sus privilegios y prerrogativas que han sido criticado tanto por el gobierno, el congreso, el consejo de estado y la corte suprema de justicia, han sido elaborados la participación de los funcionarios u operadores y comisiones, jueces, magistrados de tribunales, los abogados litigantes, quienes son los que directamente tienen la función de adelantar y tramitar la mayoría de los procesos en primera y segunda instancia. (Calderón, 2014)

En Bolivia la administración de justicia, atraviesa una crisis en su sistema de justicia por la lentitud en los procesos judiciales, en el racismo por parte de las autoridades hacia los indígenas, la discriminación por la lengua natal mediante las cuales se

comunican los indígenas, por otro contexto vemos que se desbordo el tema de la violencia hacia la mujer y la concentración de los poderes solo en algunos sectores del estado boliviano, que esto genera que no se dé la independencia de los poderes (poder ejecutivo, poder legislativo y poder judicial), es un tema delicado , el cual merece ser tratada a fondo y tomar las acciones y reformas correspondiente para que se entable una democracia y respetando los poderes del estado. (Miranda, 2012)

La caracterización se define como una fase descriptiva, una caracterización con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, de los actores, procesos y contextos de una experiencia, un hecho o un proceso. (Upegui, 2010)

Asimismo, el proceso, es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico, son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. (CORBIN, 2002)

La Bonificación por Tiempo de Servicios, es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores, empleados y obreros comprendidos en el régimen de la actividad privada; siendo que dicha bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados a una sola empresa. (MIYAGUSUKU, 2011)

Este trabajo de investigación tiene como propósito el conocimiento de la metodología investigadora, transforma el conocimiento previo en conocimiento práctico que esta debe tener originalidad por un programa anti plagio, estudios de factibilidad con una investigación aplicada que consiste en el bosquejo prototipo diseño de un tema de

conocimiento; es por ello que el presente proyecto se ajustará al esquema del anexo número 4 del reglamento de investigación versión 11, de la universidad católica los ángeles de Chimbote - 2018 en la siguiente orden: preliminarmente tendremos el título (caratula), seguido el índice y el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) la introducción ,2) el planeamiento de la investigación, 3) el marco teórico y conceptual, 4) la metodología, 5) las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos.

Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso sobre Pago de Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio, en el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito judicial de Áncash – Perú – 2018?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por Tiempo de Servicio, en el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR.LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú - 2018.

Objetivos Específicos

- Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
- Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
- Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.

- Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.
- Identificar si la(s) calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

Justificación de la investigación

El trabajo se justifica mediante los resultados del presente trabajo, involucrado al estado, es que el Poder Judicial no disfruta de la seguridad social por el contrario es perjudicial, a ella se ciernen manifestaciones de desagrado.

Los resultados del presente trabajo involucran al estado por la necesidad, porque los resultados será la base para la toma de determinaciones, la idea es contribuir al cambio, estas razones, tendrán aplicación inmediata, a los que conducen la política del estado en la disciplina de la administración de justicia.

Los jueces, quienes optan tener comprender y entender que la sentencia es un artículo elemental en la solución de enfrentamientos por estas razones, los jueces deben de sensibilizarse en los hechos y las normas, por ello es fundamental la claridad de las resoluciones de tal forma sean entendibles y accesibles especialmente asegurar entre el justiciable y estado; en tal sentido, para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones judiciales conforme a ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

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

Hermes (2008) en la tesis titulado: *el debido proceso señala que la investigación en el ministerio público cuya orientación en Ecuador, súper vigilancia queda superdotada* debido a que el proceso y las garantías fundamentales relacionada con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que necesariamente deben ser acatados y respetados por todo lo contrario porque se estaría violando las garantías fundamentales que consagra al código; b) El proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno como una garantía fundamental

para asegurar la protección de los derechos fundamentales en toda circunstancia, lo cual implica el aseguramiento a la vigilancia efectiva de los primeros jurídicos que informan el debido proceso.

Duran (2016) en su tesis titulada: *la pertinencia en el derecho en Chile*, la escasa exploración del derecho probatorio en Chile, lo ha evidenciado de forma muy concreta al determinar a efecto del presente trabajo la disponibilidad de textos que traten temáticas asociadas a la prueba y que corresponda autorías nacionales al efecto necesariamente hemos debido recurrir sin perjuicio del análisis que haremos de la doctrina nacional a autores extranjeros para entender la magnitud de problemas y sitúan al estado del debate en ese país. En el sentido de lo señalado si fijamos como objetivo el desarrollo del derecho probatorio como disciplina, no basta contra expectativa solo el derecho procesal, dado que no es suficiente acabada la interpretación o dogmática sobre textos normativos adicionalmente, se requiere la inclusión de disciplinas externas al derecho procesal como son la filosofía moral y la epistemología.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho de trabajo

2.2.1.1. Concepto

GARCÍA (1981), señala en el sentido amplio o doctrinal, derecho del trabajo, es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente. En el sentido estricto o jurídico positivo, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicio personal, libre, por cuenta ajena, remunerada y en situación de subordinación o dependencia.

2.2.1.2. Características del derecho de trabajo

ALLOCATI, (1973), señala:

- Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente.
- Es un derecho eminentemente protector de B, porque tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente A.
- Es un derecho, cuya fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. Inicialmente protegió al obrero industrial, posteriormente extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. Actualmente ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida.
- Sus normas son de orden público y por tanto forzosas, imperativas e irrenunciables, por que establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes.
- Es un derecho nuevo por encontrarse aún en formación.
- Es un derecho inconcluso que está en plena evolución, cuya misión es lograr que los contenidos mínimos que protege “crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, la necesidad de los trabajadores y las posibilidades de la empresa”.
- “Responde a un propósito específico de justicia social, que lleva implícito el concepto de respeto a la persona humana”, que se invoca, en los parlamentos, por los legisladores de todas las ideologías, aparece como fundamento en las constituciones de todos los países cultos y constituye un clamoroso anhelo de los oprimidos.

- Se trata de un ordenamiento inestable, sometido a constante evolución como consecuencia de los cambios tecnológicos, los conflictos ideológicos y por la presión que ejerce sobre él la política económica.
- Sus contradicciones internas, están dadas por la oposición inevitable entre A y B que emplea. El conflicto de intereses que subyace en las relaciones de trabajo, como lo ha reconocido unánimemente la doctrina, no solamente es de tipo económico, sino también social, además de técnico. En el plano económico el conflicto está dado porque el salario es un medio de vida para B, en tanto, para A es un costo de producción; de aquí que el primero tenga sumo interés en incrementarlo, en tanto el segundo, su interés sea reducirlo a fin de mantener sus márgenes de ganancia. En el plano social, el conflicto se da como consecuencia de la “inevitable estructura jerárquica de la empresa, donde el poder de mando no es compartible, aunque pueda ser controlado y contestado”. Por último, el conflicto técnico se da “como consecuencia de la separación entre la planificación y la ejecución del trabajo”. Sin embargo, se anota que la oposición de intereses “no impide una cierta solidaridad porque: “la prosperidad económica soporta y alimenta el progreso social”.

2.2.2. Contrato de Trabajo

2.2.2.1. Concepto

CABANELLAS, (1984) señala: El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad personal del otro.

2.2.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo

CARRANZA, (2005), señala: Los elementos necesarios para poder precisar que existe una relación de trabajo, son los siguientes:

2.2.2.2.1. Prestación Personal del Servicio

La prestación personal como elemento esencial del contrato de trabajo, se encuentra también relacionada con la exclusividad del servicio, es decir, B no puede prestarlo simultáneamente a dos o más empleadores en la misma jornada de trabajo. Tampoco puede realizar labores por cuenta propia, ni para terceros, en dicho lapso.

2.2.2.2.2. Pago de una Remuneración

Según las normas legales, la prestación de servicios en un contrato de trabajo debe ser remunerada, es decir, es una obligación ineludible. La norma establece que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que B recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada o las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o diariamente B, tiene naturaleza remuneratoria cuando constituye la alimentación principal de B en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena”.

2.2.2.2.3. Dependencia o Subordinación

Este es un criterio muy importante para determinar si existe una relación laboral o contrato de trabajo y así poder diferenciarlo de otros tipos de contratos civiles en que no existe el elemento de subordinación o dependencia. La subordinación consiste en la obligación asumida por B de someterse a las órdenes o instrucciones de A. Existe también la subordinación económica, que consiste en la necesidad que tiene B de una remuneración para su subsistencia y la de su familia.

2.2.2.3. Características

CARRANZA, (2005), señala:

2.2.2.3.1. Consensual

Esta característica significa que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos. Equivale, pues, al libre consentimiento de las voluntades.

2.2.2.3.2. Sinalagmático

Significa que las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligarán a realizar un trabajo convenido y los empleadores se obligarán a pagar una remuneración estipulada. El empresario estará obligado al pago del salario, siempre y cuando se haya prestado el servicio por parte de B y B tendrá el derecho de exigir una remuneración siempre y cuando haya realizado la labor.

De este carácter de reciprocidad se deriva la doble condición de acreedor y deudor de cada una de las partes.

2.2.2.3.3. Oneroso

Se denomina así porque procura ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes, así como también exige un sacrificio por la prestación que cumple cada uno de ellos. La onerosidad determina un equilibrio entre prestación y contraprestación.

A contrata a B, no con el fin de ayudarlo o para solucionarle el problema del desempleo, sino para utilizar su mano de obra, para lo cual le paga, en la producción de artículos o servicios que al venderlos le producen utilidades. B presta sus servicios para que le paguen una remuneración que le servirá para la satisfacción de sus necesidades económicas.

2.2.2.3.4. Tracto Sucesivo

Estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. Se diferencian de los primeros porque éstos se agotan mediante una sola prestación, como es el caso del contrato de compraventa. El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua, sin interrupción.

2.2.2.3.5. Solemne

Estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico.

2.2.2.3.6. Personal

La prestación que otorga B debe ser realizada personalmente, en razón de que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia, a su preparación, etc. La prestación de A es intrascendente en cuanto se refiere a su carácter personal, ya que generalmente son personas jurídicas las que actúan como empleadores.

2.2.3. Convenios Colectivos

2.2.3.1. Definición

MIYAGUSUKU, (2011); señala: Son acuerdos que están destinados a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás relaciones entre B y A, que llevan a cabo, de una parte, una o varias organizaciones sindicales o en ausencia de estas, representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y de la otra A, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

2.2.3.2. Características

MIYAGUSUKU, (2011); señala:

- ✓ Modifican de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquellos y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio de B.
- ✓ Rigen desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
- ✓ Rigen durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un año.
- ✓ Continúan rigiendo mientras no sea modificada por una convención posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- ✓ Continúan en vigencia hasta el vencimiento.

2.2.3.3. Naturaleza Jurídica

BÉRMUDEZ, señala: Al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, tiene una naturaleza jurídica el convenio colectivo. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal. Debido a los principios que rigen al derecho y que al derecho laboral tiene como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo, el contrato colectivo es un instrumento jurídico que

en forma de convenio que procura crear un equilibrio entre las partes, siendo esta la razón de obligatoriedad para el patrón.

2.2.4. Bonificación por Tiempo de Servicios

2.2.4.1. Concepto

TOYAMA, (2011), señala es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores, empleados u obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. Esta bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa. Esta bonificación, a la fecha, es un beneficio cerrado, pues se otorgó solamente para aquellos trabajadores que, hasta el 29 de julio de 1995, que cumplían.

2.2.5. Gratificaciones

2.2.5.1. Concepto

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

2.2.5.2. Clases

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

2.2.5.2.1. Por la fuente que las origina

Las gratificaciones pueden ser voluntarias, convencionales o legales.

a) Gratificaciones voluntarias: Son aquellas originadas en la decisión unilateral de A, quien las otorga sin estar obligado a ello, en determinada época del año o en ciertas circunstancias significativas para B o el centro del trabajo.

b) Gratificaciones convencionales: Son aquellas que nacen de acuerdo individual entre B y A, o de un convenio colectivo entre la organización sindical y A, quienes pactan el monto y la oportunidad en que deban ser percibidas.

c) Gratificaciones legales: Son aquellos cuyo origen radica en una norma legal expedida por el estado, por lo que siendo la fuente de estas gratificaciones una norma jurídica, su pago resulta obligatorio y el cumplimiento del mismo acarrea sanciones para A.

2.2.5.2.2. Por su periodicidad de pago

Las gratificaciones pueden ser extraordinarios u ordinarias.

a) Gratificaciones extraordinarias: Son aquellas percibidas con carácter esporádico o que se abonen por única vez.

b) Gratificaciones ordinarias: Son aquellas que se perciben de una manera permanente tanto en su monto como en la oportunidad de pago. Estas gratificaciones por lo general tienen como fuente de origen la ley o el convenio colectivo, sin embargo, nada obsta para que pueda originarse en una decisión unilateral del empleador.

2.2.5.3. Naturaleza jurídica

Arévalo (2016), señala tradicionalmente, las gratificaciones surgen como pagos que, en determinadas fechas o situaciones excepcionales otorgada a B, con carácter de liberalidad y en forma extraordinaria, a sus trabajadores para premiar su dedicación, rendimiento laboral o colaboración con la empresa. En la actualidad, el carácter gracioso de las gratificaciones ha quedado limitado solo a aquellos casos en que el otorgamiento se origina en la voluntad unilateral de A, pues, su concesión obedece

generalmente aun mandato legal o aun convenio colectivo, constituyendo una obligación patronal que se devenga regularmente determinadas fechas del año.

2.2.6. El proceso laboral

2.2.6.1. Concepto

Montoya (2014), señala que el proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo pendiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

2.2.6.2. Principios procesales aplicables

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

2.2.6.2.1. Inmediación y oralidad: Constituye el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral.

2.2.6.2.2. Concentración y celeridad procesal: Exigirán que el juicio laboral se realiza frente a todos los sujetos procesales desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez y en forma sucesiva, sin solución de continuidad.

2.2.6.2.3. Economía procesal y veracidad: Es una acción tuitiva por parte del estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en la facultad o poder de A, para conseguir así la igualdad real y efectiva de B y A.

2.2.6.3. Finalidad del proceso laboral

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

2.2.7. El debido proceso

2.2.7.1. Concepto

Pérez (2015) define que el debido proceso no solo se manifiesta en una dimensión adjetiva que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales, sino también en una dimensión sustantiva que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, si no también cuando los actos mismos de cualquier autoridad funcionario o persona no devienen en arbitrios.

2.2.7.2. Características

Pérez (2015) señala que las características son:

2.2.7.2.1. Es un derecho de efectividad inmediata: Es aplicable directamente a partir de la entrada en vigencia de la constitucional.

2.2.7.2.2. Es un derecho de configuración legal: En la delimitación concreta del contenido constitucional y lo que está en la ley.

2.2.7.2.3. Es un derecho de contenido complejo: No posee un contenido que sea único y fácilmente identificable, si no reglado por ley conforme a la constitución al respecto el contenido del derecho del debido proceso no puede ser interpretado formalistamente.

2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional

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

2.2.8. La pretensión

2.2.8.1. Concepto

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

2.2.8.2. Elementos

Quisbert (2010) señala: estructura la presencia de elementos subjetivos, objetivos y materiales.

2.2.8.2.1. Elemento subjetivo: Se refiere a la presencia de sujetos procesales (actor, demandado y juez) del cual el actor es el más importante, porque tiene la acción porque si no utiliza este poder jurídico y no ha demandado el juez no estará habilitado para conocer el caso de oficio. Si hay demanda, B tiene la calidad de contrapretensionante, porque cuando responde la demanda o plantea una excepción también está haciendo conocer su propia pretensión. Entonces se vuelve contrapretensionante. Algunos autores lo llaman sujeto pasivo, resistente u opositor.

2.2.8.2.2. Elemento objetivo: Es la actividad en el cumplimiento de las diferentes etapas del proceso hasta llegar a la sentencia. Esta actividad empieza con la manifestación de voluntad y está acompañada de otro hecho material: la presentación de la demanda. Esto es muy importante porque lo que no se pide al juez no se otorga.

2.2.8.2.3. Elemento material: La demanda debe contener una pretensión de un derecho; antecedentes (relato de los hechos por el cual está pidiendo algo al juez) y lo que se pide debe tener encuadre jurídico.

2.2.8.3. Clases

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

- a) Extraprocesal. - Llamada también material, es la que tiene el título de un derecho para exigir la satisfacción o cumplimiento de este, los sujetos de ella coinciden con los titulares de la relación jurídica material.
- b) La procesal o propiamente dicha. - Es la que se hace valer en el proceso y la procesal por su parte puede ser contenciosa y extra contenciosa.

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

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

2.2.9. Proceso ordinario laboral

2.2.9.1. Concepto

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

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

2.2.9.2. Etapas del proceso ordinario laboral

Arévalo (2016) señala que las etapas del proceso ordinario son las siguientes:

2.2.9.2.1. Etapa de confrontación de posiciones. - Se inicia con una breve exposición de las prestaciones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustenta, luego A hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de fondo, contradice la demanda.

2.2.9.2.2. Etapa de actuación probatoria. - Se lleva a cabo de la siguiente forma:

1.-El juez enuncia los hechos que no necesita de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de

cosa juzgada o notorios, así como los medios probatorios dejados de acto por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

2.-El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

3.- Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, el juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

4.- El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

5.- Se actúa todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias empezando por lo ofrecido por B, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su relación citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda la inspección judicial puede ser gravado en audio o video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas, al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6.- La actuación probatoria debe concluir en el día programado, sin embargo, si la situación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

2.2.9.2.3. Etapas de alegatos y sentencias: Los alegatos pueden darse en dos niveles de hecho y de derecho, los primeros afirman la existencia de un determinado hecho encaminado a fundamentar una petición procesal para lograr una decisión judicial favorable, los alegatos de derecho consisten en la afirmación de que una norma jurídica

es aplicable o inaplicable al hecho o hechos invocados. Es un complemento de las alegaciones de hecho, cuya omisión o erróneo manejo por las partes se suple o rectifica con el iura novit curia.

De acuerdo con la nueva ley procesal del trabajo, los abogados presentan oralmente sus alegatos, considero que si el trabajador no actúa patrocinado por abogados será el quien tiene derecho a formular directamente sus alegatos.

Los alegatos finales deben estar referidos a las pruebas, su valoración y a normativa aplicable.

2.2.10. Los puntos controvertidos

2.2.10.1. Concepto

Rioja (2009) señala los puntos controvertidos en el proceso civil, han sido un tema poco estudiado en el derecho procesal peruano y su fijación obligatoria en el proceso civil ha determinado que muchas veces se convierta en un formalismo sin mayor criterio técnico.

La presente investigación tiene la intención de abordar los puntos controvertidos transversalmente esto es rastrearlo desde su origen en la noción jurídica de pretensión procesal hasta llegar a su núcleo en los fundamentos de hecho donde concentraremos nuestra atención.

2.2.10.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos

Para Salas (2013) cita a Espinoza, que sostiene que lo cierto es que la dimensión más conocida del debido proceso es la adjetiva entendida desde su formulación original como la posibilidad de que en todo procedimiento seguido contra cualquier persona, se respeten ciertos elementos mínimos mediante los cuales se asegure el alcanzar el valor justicia dentro o a través de ese mismo procedimiento o dicho en otros términos, la

oportunidad que todo ciudadano tiene de asegurar el análisis de sus pretensiones mediante autoridad competente e imparcial, la cual luego de escuchar todas las consideraciones que resulten pertinentes y en la mayor igualdad de condiciones posible, deberá resolver el requerimiento puesto en su conocimiento sus dilaciones indebidas.

2.2.11. La prueba

2.2.11.1. Concepto

Montoya (2014) señala en el aspecto legal la prueba se puede asociar a tres conceptos generales: Como medio de prueba. Cuando se habla de prueba testimonial, pericial, también se le puede asociar al derecho, deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba, y por ultimo también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega al juez, después de valorar la prueba medios probatorios actuadas en la audiencia. La prueba es definida como el instrumento por medio del cual se forma la convicción del juez al respecto de las afirmaciones o negaciones de los hechos vertidos en el proceso.

2.2.11.2. Sistemas de valoración

2.2.11.2.1. Sistema de libre apreciación de la prueba: Existe determinada o cierta desconfianza a las normas que fijan el valor a cada medio de prueba y se sustituye con la fe o confianza que se tiene a la autoridad judicial.

2.2.11.2.2. Sistema de la prueba legal o tasada: Fue introducido en el derecho canónico, como un freno, un obstáculo, a los ilimitados poderes que tenía el juez, que ejercía absoluto dominio sobre el acusado y que frecuentemente se traducía en arbitrariedades.

2.2.11.2.3. Sistema de prueba mixta: Surge de la reunión de los sistemas anteriores, el cual por mucho tiempo se ha aplicado a los tribunales, existiendo en la actualidad la

tendencia de transformar moldes probatorios por un sistema relacionado con la evolución jurídica del mundo.

2.2.11.3. Principios aplicables

Vayas (2009) menciona los siguientes principios:

2.2.11.3.1. Principio de formalidad: Permiten a su vez que las pruebas gocen de publicidad, que se conozcan en oportunidad, que no se lleven subrepticamente y, en fin, que ofrezcan garantías de probidad y veracidad; involucrando este principio dos aspectos, el primero respecto a que para que la prueba tenga validez se requiere que sea llevada al proceso con los requisitos establecidos en la ley.

2.2.11.3.2. Principio de unidad: Significa que el conjunto probatorio del juicio forma una unidad, y que, como tal, debe ser examinado y apreciado por el juez, para confrontar las diversas pruebas, puntualizar su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas globalmente se forme.

2.2.11.3.3. Principio de pertinencia: La prueba pertinente; debiendo en todo caso, cuando se presenten dudas, estarse por un criterio amplio que considere pertinente al elemento probatorio. Prueba impertinente será, por consiguiente, aquella que no tenga ninguna vinculación, ni directa ni indirectamente, con el objeto del proceso, en razón de no poder inferirse de la misma ninguna referencia con aquél o con un objeto accesorio o incidente.

2.2.11.3.4. Principio de contradicción: Es el conocimiento de la prueba por la parte a quien ésta se oponga, involucra la notificación de su petición, presentación, práctica y admisibilidad por el Tribunal respectivo, así como de todas aquellas disposiciones que tiendan a posponerla o diferirla.

2.2.11.3.5. Principio de publicidad: Es la publicidad de las actuaciones probatorias, fundamentalmente en lo que dice relación al reconocimiento pericial al tratarse de

delitos sexuales, siendo opinión de estudiosos del Derecho que aquello debería ampliarse a otro tipo de diligencias.

2.2.11.3.6. Principio de igualdad de partes: Como consecuencia de este principio, se rechazan los procedimientos privilegiados, sin embargo, en la práctica muchas veces las diferencias económicas dan lugar a que exista una actuación desigual de las partes.

2.2.11.4. Medios probatorios actuados en el proceso

Paredes (2014) señala que los principales medios probatorios son:

2.2.11.4.1. Declaración de partes

Si bien es cierto la declaración de parte en cuanto a su fondo no ha variado, en cuanto a la forma de llevar a cabo si ha variado, sustancialmente en favor de un proceso eminentemente oral.

Existen hechos que por su continuidad han dejado de existir, que no se hallan en la actualidad para apreciarlos, pero se han fijado en la mente de las personas que los vieron, participaron experimentando o los escucharon.

2.2.11.4.2. Declaración de testigo. - Los testigos son actuados durante la audiencia de juzgamiento previa admisión y de ser admitidos se lleva a cabo en la misma audiencia, los testigos deben acudir a la audiencia por iniciativa de las partes que los proponen sin embargo nada impide, en caso excepcional, que el juez pueda considerar citar a determinado sujeto para escuchar su testimonio, esto busca evitar las tardanzas innecesarias que se generaban con la ley.

2.2.11.4.3. Exhibición de planilla. - Es un medio para poder incorporar un documento al proceso, dada la importancia de los planes en el proceso laboral se regula específicamente de este documento, se introduce aquí una innovación ya que la nueva ley procesal del trabajo deja de lado la presentación de las boletas de pago, la exhibición física de planillas en el local de A cuándo contaba más de 50 trabajadores. Para preferir

las planillas electrónicas, copias legalizadas de los libros de planillas manuales en el local del juzgado.

2.2.11.4.4. Pericia.- Respecto a la prueba pericial a la que establece a la nueva ley procesal del trabajo que el perito se mantiene al margen de la audiencia y solo ingresa ella al momento de su exposición ,como se señaló anteriormente los medios de prueba se presenta con la demanda y/o la contestación y en casos excepcionales antes de la audiencia de juzgamiento, así la pericia documentada también debe estar indicada en los actos postulatorios, cuestión lógica si se tiene en cuenta que la audiencia es oral y las partes necesitan el tiempo necesario para prepararse en la audiencia de juzgamiento, siendo necesarias la presentación anticipada de la pericia.

2.2.11.4.5. Prueba documentada.- En la nueva ley procesal del trabajo la prueba documental no es tan relevante como se señala en la casación N°5556-2013-junin, al establecer en tanto en el marco del nuevo proceso laboral predominantemente oral, la prueba documental que recoge testimonios no tiene un valor probatorio fundamental ni determinante si es que la misma, no es actuándose en audiencia de juzgamiento con la declaración testimonial en dicho documento, es corroborada con otro medio de prueba que constante en efecto lo recogido en dicho documento.

2.2.12. Resoluciones

2.2.12.1. Concepto

Arbulu (2015) señala las principales decisiones judiciales les da la terminología de sentencia, como que serán las decisiones de los tribunales dictadas en el procedimiento intermedio, en el juicio o después de la interposición de un recurso, que pongan fin al proceso de conocimiento de modo definitivo y no permitan una persecución penal

posterior, o las que decidan definitivamente sobre la reparación del daño en el (artículo 142 primer párrafo). En el modelo peruano un auto también puede cerrar un caso.

2.2.12.2. Clases

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

2.2.12.2.1. Las providencias: El juez dicta una providencia cuando la resolución se refiere a cuestiones procesales que requiere una decisión judicial de acuerdo con lo establecido por la ley, siempre que no se exija la forma de auto.

2.2.12.2.2. Los autos: Esta resolución se dicta cuando se deciden recursos contra providencias o decretos del secretario judicial, no del juez.

2.2.12.2.3. Las sentencias: La resolución judicial se dicta para poner fin al proceso, en primera o segunda instancia una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley, así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes.

2.2.12.3. Estructura de las resoluciones

León (2008) Define que las estructuras de las resoluciones son:

2.2.12.3.1. Expositiva. -Contiene el planteamiento a resolver. Puede adoptar varios nombres planteamiento del problema tema al resolver, cuestión en discusión.

2.2.12.3.2. Considerativa: Contiene el análisis de la cuestión en debate, puede adoptar nombres tales como análisis, consideraciones sobre hechos y sobre derechos aplicables, razonamiento entre otros.

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

2.2.12.4. Criterios para la elaboración resoluciones

León (2008) señala que los criterios resoluciones de las siguientes maneras:

2.2.12.4.1. Orden.- Luego de más de diez años de analizar resoluciones judiciales podemos afirmar que el orden del planteamiento de los problemas jurídicos, en nuestro medio muy pocas resoluciones judiciales, administrativas y de control interno proponen claramente esta estructura, confunden los problemas centrales o desvían su argumentación, al mismo tiempo, el desorden argumentativo confunde al lector que no sabe cuál es el problema que la resolución pretende atacar, con la consiguiente pérdida de tiempo e interés para el lector interno.

2.2.12.4.2. Claridad.- Es otro criterio normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local, consiste usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín, la claridad exigida en el discurso jurídico, hoy contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático la claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático si no que los reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

Las decisiones deben estar basadas de acuerdo a un modelo constitucional.

2.2.13. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.13.1. Concepto

Gonzales (2017) Señala la claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia se explican las razones que han llevado en el mundo una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen una importancia esencial.

2.2.13.2. El derecho a comprender

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

También se abona aquella afirmación por la recurrencia de profesionales jueces y legisladores en el uso de frases y alemán o palabras del latín o incluso de otros idiomas, en cuanto a este último debemos apuntar que recurra al latín o a otros idiomas no necesariamente es un uso incorrecto u oscuro del lenguaje, en muchas ocasiones se trata de palabras o frases medievales que se han extendido y son de uso frecuente o que describe con meridiana, claridad y gran precisión un concepto cuya definición fundamental no ha cambiado desde entonces una muestra de lo que mencionamos es el ejemplo (habeas corpus) él supo del vocablo latino nos permite referirnos con gran simpleza a una idea que sería mucho más difícil de expresar si fuera traducida en nuestro idioma (que tengas cuerpo) no obstante, en la mayoría de los casos latinismos tiene un correlato.

2.3. Marco conceptual

Congruencia: Expresión que denota la coherencia de un testimonio, informe o escrito, en correspondencia con hechos o situaciones evidentes contrapuestos a incongruencia (diccionario jurídico moderno 2016).

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

Doctrina: Conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas juristas que tratan de dar explicación, sentido las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales (diccionario jurídico moderno 2016).

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

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

Hecho procesal: Aquella situación que no tiene su origen en la voluntad de las personas como la muerte de una de las partes perdida del expediente judicial (diccionario Jurídico moderno 2016).

Juzgado: Dice del tribunal donde despacha el juez, genéricamente se habla de juzgado penal, etc. oficina que elabora el juez:(diccionario jurídico moderno 2016).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre otorgamiento de Pago de Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio, en el Expediente N° 001088-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú 2018, evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.*

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Nivel de investigación

Es exploratorio y descriptivo.

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad de análisis se realizó mediante un muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 001088-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash, comprende un proceso Laboral sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias

sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre pagos de horas extras.

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

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

4.5. Técnicas e instrumento 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 (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y,

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

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

4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

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

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

4.6.1. Primera etapa: Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y 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.

4.6.2. Segunda etapa: También será una actividad, pero más sistemática que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los

objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.6.3. Tercera etapa: Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más 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.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas de observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de

la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO, EN EL EXPEDIENTE N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - PERÚ. 2018

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, en el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash – Perú – 2018?	Determinar las características del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, en el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018.	<i>El proceso Laboral sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, en el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash - Perú. 2018.</i>
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad.
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.
---	--	--

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Cumplimiento de Plazos

5.1.1.1. Etapa Conciliatoria

De asentimiento con el artículo 17 de la nueva ley procesal de labor determina que el magistrado comprueba la ejecución de los requerimientos de la petición adentro de los cinco (5) jornadas laborables subsiguientes de admitida. Si mira la inobservancia de uno de los requerimientos, admite al querellante cinco (5) jornadas laborales para que

enmiende el descuido, con plazo 18 de octubre del 2017 se exhibió la petición en el plazo 19 de octubre se determina inaceptable la petición mediante disposición N° 01.

Mediante disposición N° 03 de plazo 9 de noviembre del 2017 se concede a diligencia la petición y se indica plazo para audiencia de conciliación en 27 de diciembre del 2017, de conformidad con el artículo 42 inciso b de la NLPT, prescribe que la citación a las partes a la audiencia de conciliación se debe fijar entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda; en consecuencia, se ha cumplido el plazo por la norma procesal.

5.1.1.2. Etapa Juzgamiento

De conformidad con el artículo 43° inciso 3) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que para fijar día y hora la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto; es por ello que, en la audiencia de conciliación el día 27/12/2017, se señaló la audiencia de juzgamiento para el día 27/12/2017, habiéndose programado dentro de los 30 días hábiles.

Habiéndose, diferido la notificación de la sentencia con fecha 29.12.2017, siendo la resolución N° 05 de fecha 27 de diciembre de 2017; habiéndose cumplido con lo establecido dentro del plazo establecido en el artículo 47 de la NLPT.

5.1.1.3. Etapa Resolutoria

En esta etapa resolutoria, el Juez difiere la notificación de la sentencia en el plazo de cinco (05) días hábiles siguiente a la audiencia de juzgamiento, la misma que ha sido notificada con fecha 29.12.2017, siendo la resolución N° 05 de fecha 27 de diciembre de 2017 contado desde la fecha de la Audiencia de Juzgamiento con fecha 27.12.2017; habiéndose cumplido con lo establecido dentro del plazo establecido en el artículo 47 de la NLPT, *estando dentro del plazo de ley cinco (5) días hábiles desde el Juzgamiento.*

5.1.1.4. Etapa Impugnatoria

La sentencia de primera instancia, fue notificada con fecha 27 de diciembre de 2017, siendo el plazo para interponer recurso de apelación en el plazo cinco (05) hábiles de conformidad con el artículo 32 de la Ley N° 29497; en consecuencia, la parte demandada presentada con recurso de apelación con fecha 09 de enero del 2018.

Mediante resolución N° 07 de fecha 25 de enero del 2018, concede el recurso de apelación, el mismo que se eleva con fecha 09 de marzo del 2018, debiéndose realizar dentro del plazo de cinco (05) días hábiles; el mismo que no cumple con lo establecido por el artículo 33 de la NLPT.

Asimismo, mediante resolución N° 08 de fecha 09 de marzo del 2018 se señala para la vista de la causa para el día 15.03.2018, habiéndose señalado dentro de los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente, de conformidad con el artículo 33° inciso a) de la Ley N° 29497.

La fecha de la vista de la causa con fecha se realizó el 15.03.2018, siendo que difieren la notificación de la sentencia de Segunda Instancia con fecha 23 de marzo del 2018.

5.1.2. Claridad de las Resoluciones

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

- Auto de Inadmisibilidad: Resolución N° 01 de fecha 19 de octubre del 2017, se resuelve declarar inadmisibile la demanda interpuesta por B.

_ Auto Admisorio: Resolución N° 03 de fecha 09 de noviembre del 2017, que resuelve, admitir en la vía ordinaria laboral y señala la audiencia de conciliación para el día miércoles 27 de diciembre de 2017 a horas doce y quince de la mañana del año 2017, que se realizara en la sala de audiencia del primer juzgado de trabajo.

_ Sentencia de Primera Instancia: Resolución Nro. 05 de fecha 27 de diciembre del 2017 se señala la presente causa laboral, seguido por B contra A sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.

_ Auto de Concesorio de apelación: Resolución Nro. 07 de fecha 25 de enero del 2018, concédase la apelación interpuesta por A con efecto suspensivo.

_ Auto de la Vista de la causa: Resolución Nro. 08 de fecha 15 de marzo del 2018, señala la audiencia para la vista de la causa.

_ Sentencia de Segunda Instancia: Resolución Nro. 09 de fecha 19 de marzo de 2018, que confirma la sentencia. Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por B contra A sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos. Se ordena A el pago de la suma de S/13,223.72 soles por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, por el periodo comprendido entre marzo de 1995 a agosto del 2009.

5.1.3. Aplicación del Derecho al Debido Proceso

5.1.3.1. Principio de Tutela Jurisdiccional

En el presente expediente N° 001088-2017-0-021-JR-LA-01, la Tutela Jurisdiccional Efectiva, en la que B interpone demanda contra A sobre pago de Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicios, Reintegro de la Bonificación por Tiempo de Servicios en su Incidencia en las Gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.

5.1.3.2. Principio de Formalidad

En el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01, se aplica al momento que las partes ofrecen sus medios probatorios tanto en la demanda y contestación de la demanda, admitiéndose por el Juez en la audiencia de juzgamiento.

5.1.3.3. Principio de Unidad

En el expediente en estudio N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01 sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio.

5.1.3.4. Principio de Veracidad

En el expediente en estudio, respecto a la verdad material, las partes procesales al momento de oralizar los medios probatorios, se han acreditados los hechos, lo que deviene en cumplimiento del principio de facilitación probatoria.

5.1.3.5. Principio de Pluralidad de Instancias

En el proceso signado con el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01 sobre pago de bonificación por tiempo de servicio , se materializo en dos (02) instancias, la Primera que emite la Sentencia de Primera Instancia de fecha 27 de Diciembre de 2017 que resuelve declarar fundada en parte la demanda y en Segunda Instancia se emite la Sentencia de Vista de fecha 19 de Marzo del 2018 que resuelve confirmar la sentencia y revocar en cuanto al monto ordenando, reformándola dispusieron pagar la suma de S/.31,232.55 soles por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, por el periodo comprendido entre marzo de 1993 a agosto de 2008 más los intereses.

5.1.3.6. Principio de Igualdad de Armas

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

5.1.3.7. Principio de Oralidad

En la aplicación de este principio, se relaciona a la participación de las partes y los sujetos procesales, durante el proceso laboral desde la audiencia de conciliación y juzgamiento hasta la etapa resolutive; lo que conlleva que exista una debida mediación por parte del Juez y las partes procesales.

5.1.3.8. Pertinencia de los Medios Probatorios

Se ha determinado que, en los Convenios colectivos del año 1993, laudos arbitrales de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996,1997 y 1998. El porcentaje que se calculará será con arreglo a los tope vigentes que asciende a la suma de S/.179.38.

5.1.3.9. Calificación de los Hechos

B inicia sus labores con fecha 26 de marzo de 1990 en esta oportunidad interpone la demanda por reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitando en la vía del Proceso Ordinario Laboral; por incumplimiento de los Convenios Colectivos de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, y 1998 suscritos entre A y el Sindicato de Trabajadores se estableció que en banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución una bonificación porcentual, que se calculará sobre las remuneraciones básicas y con arreglo al tope de s/ 179.38 nuevos soles; señala que desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la demandada le ha venido abonando por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su remuneración mensual y en las cinco gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir el 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, pues aplica el porcentaje sobre los s/. 179.38, lo que en ningún convenio estuvo regulado de esa manera; y omite la aplicación sobre la remuneración básica.

El Incumplimiento de los Convenios Colectivos de los años 1993, 1994, 1995, 1996,

1997, y 1998 suscritos entre la demandada y el Sindicato, siendo estos, Ley entre las partes; la aplicación asido vulnerado por la parte demandada.

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADO

Teniendo en cuenta ya los resultados, del presente proyecto las cuales se obtuvieron del proceso Sobre Pago De Reintegro De Bonificación Por Tiempo De Servicio, Asignada Al Expediente N° 001088-2017-0-0201-JR-LA-01, Del Primer Juzgado De Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial De Áncash - Perú. 2018, además de ello analizaremos cada uno de los resultados con el siguiente complemento.

5.2.1. Cumplimiento de plazo

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

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

5.2.2. Claridad de resoluciones

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

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

5.2.3. Derecho al debido proceso

Citando a Pérez (2015), infiere que “El debido proceso es el derecho de los justiciables a un proceso transparente, sin postergaciones, retrasos o alteraciones que afecten a algunas de las partes procesales, que su único es la justicia por igual, refiriéndonos ah “prima facie”, que es el derecho que tiene los justiciables acordes a sus derechos.

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

5.2.4. Pertinencia de medios probatorios

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

Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno. Se dispuso el juzgamiento anticipado ya que la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento,

quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

5.2.5. Calificación jurídica de los hechos

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

De la revisión de los resultados podemos determinar que la calificación jurídica de los hechos promovidos en el proceso laboral se ha dado por inaplicación de los convenios colectivos que son ley entre las partes, conllevando a la emisión de la sentencia en la aplicación del principio de razonabilidad y racionalidad.

VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general vemos que el estudio de este expediente cumple con las características del objetivo general: en este proceso se cumplieron los plazos, se percibió una claridad en las resoluciones dadas, una correcta aplicación al derecho al debido proceso, también se vio una correcta pertinencia en los medios probatorios y una correcta calificación de los hechos jurídicos, cumpliendo todos los requisitos.

Respecto si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio, si cumplen los plazos establecidos por la norma procesal laboral.

En cuanto a las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian la aplicación de la claridad, si se ha cumplido puesto que se ha verificado la utilización de términos simples adecuados para cualquier persona que realice la lectura respectiva.

Respecto a la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio, si se evidencia puesto que se ha aplicado los principios de tutela jurisdiccional, de formalidad, de unidad, veracidad, de pertinencia, de contradicción, de oralidad, de pluralidad de instancias y de igualdad de armas.

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

En el caso del proceso de pago de reintegro de bonificación, el juez calificara jurídicamente los hechos expuestos en la demanda, eligiendo entre los diferentes supuestos, inconstitucionales, encausados o fraudulento o nulo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima

ALEXANDER, Rioja Bermudez, (2009), Información doctrinaria y jurisprudencial del derecho procesal civil/Los puntos controvertidos en el Proceso Civil

Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Bosch, J. (2014). *La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución?* Expansión.

Breña, W. H. (2003). *Administración de Justicia en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.

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

Cabezudo, N. (2009). *"Las Reformas Tecnológicas Esperadas por la Administración de justicia Española. Estado de la Cuestión"*. Madrid: Zaragoza.

Calderón, L. A. (2014). *Reforma a la Administración de Justicia Reforma a la Administración de Justicia*. Colombia.

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados*. Recuperado de: http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/0012872_0130424050221.pdf

Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

CARLOS, FRANCO Montoya Castillo (2014), nuevas instituciones del proceso laboral, (pag23-24).

Carnicer, C. (2014). *La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución?* España: Expansión.

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Corbin, S. U. (2002). *EL PROCESO*.

El Peruano. Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI*. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).

EFRAIN, JAVIER Perez Casaverde (2015), derecho constitucional y derecho procesal constitucional las garantías de los derechos tomo: II (pag.144-148).

Ermo, Quisbert, (2010) la pretensión procesal en, la paz, Bolivia (pg. 2-5).

Recuperado de:

<http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/prepro.pdf>

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

Javier Ricardo Dolorier Torres (2005). el convenio colectivo(pag150). recuperado de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/8ciclo/derecho_laboral_II/Dr_Nava/escaneo/EL_CONVENIO_COLECTIVO.pdf

Javier Lluch Corell (2011). convenios colectivos (pag.16/1), recuperado de:

http://www.tirant.com/derecho/actualizaciones/Tema%2016_Todo.pdf

JAVIER, Arévalo Vela, (2016), tratado de derecho laboral (pág. 723-724).

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

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

Miranda, C. (2012). *ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN BOLIVIA*. BOLIVIA.

Miyagusuku, T. (2011). *GUIA LABORAL (Bonificación por Tiempo de Servicios)*. Lima: EL BÚHO.

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

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

- Anna Vilela Espinosa. Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios (pág. 1) recuperado de: http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo (pag5. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1

Pago de remuneración.(pag1) recuperado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100154_archivo_01.pdf

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

ROSAURA, ESTHER Barrientos Corrales(s.f.), correcta valoración de las pruebas(pag.5-11). recuperado de:
<http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>

RICARDO, León Pastor, (2008) Manual de redacción de resoluciones judiciales(pag.15-17) recuperado de:
http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf

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

ANEXO 1
1° JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 01088-2017-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : POR DEFINIR
JUEZ : T. Q. Y. O.
ESPECIALISTA : L. C. B. M.
DEMANDADO : A
DEMANDANTE : B

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° CINCO

Huaraz, veintisiete de diciembre Del dos mil diecisiete.

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01088-2017-0-0201-JR-LA-01, seguido por B sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVO:

- **De la demanda:** De fojas ciento dieciséis a ciento veintisiete y subsanada a fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y cinco, obra la demanda en la que B señala que ingresó a laborar para la demandada el 26 de marzo de 1990 hasta la actualidad, con la categoría de Técnico III, cargo: Recibidor / Pagador; con una remuneración de S/. 6,176.33. Su remuneración está compuesta por: Haber Básico, Movilidad, Refrigerio, Bonificación por tiempo de servicios, y otros conceptos que recibe mensualmente. Señala que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración del Banco de la Nación y el Sindicato de Trabajadores se estableció que el banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución una bonificación porcentual, que se calculará sobre las remuneraciones básicas y con arreglo al tope de S/. 179.38 nuevos soles. Señala que, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la demandada le ha venido abonando por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su remuneración mensual y en las cinco gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma

incorrecta, pues aplica el porcentaje sobre los S/.179.38, lo que en ningún convenio estuvo regulado de esa manera, y omite la aplicación sobre la remuneración básica.

Mediante Resolución N° 03 de fecha 09 de noviembre del 2017 de fojas 141 a 144, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

-Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 145 a 146, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada A, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.

-De la contestación de la Demanda: Que, de fojas 161 a 186, obra la contestación de A en la que señala que es falso que a B se le adeude reintegros por la bonificación por tiempo de servicios (BTS) por el periodo desde el año 1993 hasta agosto del 2009; además, señala que es falso que a B se le adeude reintegros por la BTS por incidencia en las gratificaciones, por el periodo desde el año 1993 hasta el 2008. Señala que el Banco de la Nación se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas funciones y estructura orgánica se encuentran normadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera y administrativa y que, por lo tanto, su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 – Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público. De lo expuesto, señala, que A, es una entidad sujeta a la Ley General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, A debe conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios de A. Señala que A, en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado – OIOE. Actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad, especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, debiendo limitar su política salarial a

los parámetros que el Estado dispone, de conformidad a los lineamientos macro económicos que le son aplicables. Agrega que se debe tener en cuenta el Decreto Ley N° 25593, y su reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR. Sobre el fondo del asunto, señala que B realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por concepto de BTS contenida en el Convenio Colectivo de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sobre el particular B sostiene que se le ha aplicado en forma incorrecta dicha bonificación, pues se utiliza el monto señalado como tope, es decir sobre los S/. 179.38, lo que en ningún convenio colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo la aplicación sobre la remuneración básica. B plantea que se le reintegre el monto de la BTS desde 1993 hasta el año 2008, por supuestamente haberse efectuado un mal cálculo de la misma. Cabe indicar que el ahora B reclama, además, el reintegro de las cinco gratificaciones desde 1993 hasta el año 2005, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Precisa que, mediante convenios colectivos, de fecha 1986 a 1993, suscrito entre la Banca Estatal, Asociada y Comercial, con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, se estableció expresamente el tope en la remuneración básica S/. 179.38, como base de cálculo para la BTS.

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

II PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO.

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

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

TERCERO: INTERPRECAION Y APLICACION NORMA.

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor W. S. R. - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como A la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD.

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido

de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediatez, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SEPTIMO: DEL JUZGADO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte A se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte A muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.

En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por A, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, A no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT).

Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO:

Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, además que la Jueza suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas: pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio (en adelante BTS) desde enero de 1993 hasta agosto de 2009 y su incidencia en las gratificaciones, desde enero de 1993 hasta agosto de 2008, intereses legales, costos y costas del proceso; además de que los medios probatorios sólo son de orden documental, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

PRNUNCIAMIENTO DE FONDO:

OCTAVO: Considerando que no existe controversia respecto a que existió vínculo laboral entre las partes; asimismo, no existe controversia sobre que B se encuentra afiliado al sindicato que suscribió los convenios colectivos que contienen los pagos que se reclaman pues de las boletas de pago de B presentado por la demanda se verifica el pago de cuota sindical por parte de B. Tampoco existe controversia sobre el derecho de B a percibir la bonificación por tiempo de servicios y las gratificaciones que reclama, pues la parte A ha señalado que dichos conceptos fueron pagados a B. El tema en controversia es el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios, pues la parte B señala que debe realizarse, conforme a los porcentajes que correspondan, con base en la remuneración básica, es decir, multiplicar la remuneración básica por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios y dicho producto no debe superar los S/.179.38; mientras que la demandada señala que el cálculo se realiza con base en el tope de S/.179.38 que establecen los convenios colectivos respecto a la bonificación por tiempo de servicios, es decir, multiplicar la suma de S/.179.38 por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios, y dicho producto es el que se paga a B. Cabe precisar que la demandada no ha puesto en cuestión la productividad y rendimiento de B para objetar el derecho de éste a percibir el concepto que demanda, tampoco ha cuestionado la prestación efectiva de labores de B para objetar su derecho a percibir las gratificaciones de fuente convencional; por lo que sólo se evaluará la pretensión de B respecto al tema controvertido, esto es, la forma de calcular la bonificación por tiempo de servicios.

En esa línea, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada en función a la interpretación del convenio colectivo que se ajuste a lo pactado por las partes y a los principios del derecho del trabajo. El convenio colectivo correspondiente al año 1993, respecto a la bonificación por tiempo de servicios, señala que: “Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes.”(sic); el porcentaje a que se refiere queda establecido en el literal a) del punto 18 de la cláusula primera del Convenio Colectivo del año 1993, y se aplica el que corresponda

el tiempo de servicios que tenga el trabajador; respecto a los topes vigentes, ha quedado establecido de acuerdo a lo señalado por ambas partes que aquél ascendía a la suma de S/.179.38; ahora bien, B ingresó a laborar el 26 de marzo de 1990, conforme a su boleta de pago que obra a fojas dos, por lo que cumplió cinco años de servicios el 26 de marzo de 1995, y a partir de tal fecha le corresponde percibir la BTS, es así que conforme a lo establecido en el convenio colectivo, la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde es de 3.5 %, 4.5 %, 8.5% y 176.38 ; corresponde determinar el concepto sobre el que se aplica si es sobre la remuneración básica o sobre el tope señalado; del precepto convencional citado señala que el porcentaje se calcula con arreglo a los topes vigentes, es decir el monto resultante debe ajustarse al tope, no puede superarlo; la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la BTS es el tope; además, si tenemos en cuenta que se establece como BTS el porcentaje de un concepto determinado y a la vez a la BTS se le pone un tope, no puede ser este mismo la base de cálculo; lo que razonablemente nos lleva a concluir que la base de cálculo de la BTS es la remuneración básica de B que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/.179.38; cabe señalar que en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995, del 30 de octubre de 1995, se establece: “Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes”; lo que avala que la base de cálculo para la BTS es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la BTS con base en el tope de S/.179.38 ha efectuados pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados.

NOVENO: Respecto al reintegro de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones; los convenios colectivos que obran en autos señalan que la demandada otorgó cinco sueldos por conceptos de gratificaciones; si consideramos el sueldo como todos los conceptos que percibe B, debe incluirse la BTS y como dicho concepto ha sido pagado en forma diminuta, corresponde reintegrar la BTS como parte del sueldo para el pago de las cinco gratificaciones pactadas; por lo que este extremo de la demandada también debe ampararse.

DECIMO: Como se ha establecido, corresponde el cálculo de la BTS sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que se debió pagar la BTS, esto es a partir de marzo de 1995, pues la BTS ya estaba regulada y se pagaba desde 1993. De otro lado, corresponde amparar las pretensiones hasta diciembre del 2008, en atención a que la demandada ha pagado en forma mensual la BTS hasta diciembre, conforme se verifica las boletas de pago que obran en DVD. Cabe precisar que el periodo A de enero a agosto del 2009, mediante convenio colectivo se pactó el pago de BTS en los mismos porcentajes que en los convenios anteriores, pero con base en el monto fijo de S/. 300.00; lo que da como producto un monto fijo, también señalado expresamente en el convenio colectivo del año 2009; es así que corresponde amparar el pago de la BTS en los montos que le corresponde a B por el periodo enero a agosto del 2009, en atención a que la demandada no ha

acreditado el pago, siendo atribuible esta carga conforme al literal a) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497.

DECIMO PRIMERO: Establecido lo anterior correspondiente efectuar la liquidación conforme a los considerandos anteriores.

Periodo	Remun. Básica Mensual	Porcentaje Bonif. X de Tiempo Servicio	Monto de Bonif.	Monto Pagado por Bonif.	Reintegro por Bonif.
mar-95	483.00	3.50%	16.91	6.28	10.63
abr-95	483.00	3.50%	16.91	6.28	10.63
may-95	483.00	3.50%	16.91	6.28	10.63
jun-95	483.00	3.50%	16.91	6.28	10.63
jul-95	483.00	3.50%	16.91	6.28	10.63
ago-95	483.00	3.50%	16.91	6.28	10.63
sep-95	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
oct-95	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
nov-95	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
dic-95	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ene-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
feb-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
mar-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
abr-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
may-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jun-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jul-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ago-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
sep-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
oct-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
nov-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
dic-96	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ene-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
feb-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
mar-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
abr-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
may-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jun-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jul-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ago-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
sep-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
oct-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
nov-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31

dic-97	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ene-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
feb-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
mar-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
abr-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
may-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jun-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jul-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ago-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
sep-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
oct-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
nov-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
dic-98	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ene-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
feb-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
mar-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
abr-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
may-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jun-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
jul-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ago-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
sep-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
oct-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
nov-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
dic-99	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
ene-00	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
feb-00	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
mar-00	531.00	3.50%	18.59	6.28	12.31
abr-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68

abr-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-01	881.00	4.50%	39.65	8.07	31.58
sep-01	881.00	4.50%	39.65	8.07	31.58
oct-01	881.00	4.50%	39.65	8.07	31.58
nov-01	881.00	4.50%	39.65	8.07	31.58
dic-01	881.00	4.50%	39.65	8.07	31.58
ene-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
feb-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
mar-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
abr-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
may-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
jun-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
jul-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
ago-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
sep-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
oct-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
nov-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
dic-02	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
ene-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
feb-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
mar-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
abr-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
may-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
jun-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
jul-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
ago-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
sep-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
oct-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
nov-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
dic-03	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
ene-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
feb-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
mar-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
abr-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
may-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
jun-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
jul-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93

ago-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
sep-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
oct-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
nov-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
dic-04	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
ene-05	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
feb-05	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
mar-05	1,111.00	4.50%	50.00	8.07	41.93
abr-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
may-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
jun-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
jul-05	2,897.92	-	179.38	15.25	164.13
ago-05	2,897.92	-	179.38	15.25	164.13
sep-05	2,897.92	-	179.38	15.25	164.13
oct-05	2,897.92	-	179.38	15.25	164.13
nov-05	2,897.92	-	179.38	15.25	164.13
dic-05	2,897.92	-	179.38	15.25	164.13
ene-06	3,166.71	-	179.38	15.25	164.13
feb-06	3,166.71	-	179.38	15.25	164.13
mar-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
abr-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
may-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
jun-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
jul-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
ago-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
sep-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
oct-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
nov-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
dic-06	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
ene-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
feb-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
mar-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
abr-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
may-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
jun-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
jul-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
ago-07	3,366.71	-	179.38	15.25	164.13
sep-07	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
oct-07	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
nov-07	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13

dic-07	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
ene-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
feb-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
mar-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
abr-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
may-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
jun-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
jul-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
ago-08	3,466.71	-	179.38	15.25	164.13
sep-08	3,646.74	-	179.38	15.25	164.13
oct-08	3,646.71	-	179.38	15.25	164.13
nov-08	3,646.71	-	179.38	15.25	164.13
dic-08	3,646.71	-	179.38	15.25	164.13
ene-09	-	-	25.50	-	25.50
feb-09	-	-	25.50	-	25.50
mar-09	-	-	25.50	-	25.50
abr-09	-	-	25.50	-	25.50
may-09	-	-	25.50	-	25.50
jun-09	-	-	25.50	-	25.50
jul-09	-	-	25.50	-	25.50
ago-09	-	-	25.50	-	25.50
	TOTAL	10,215.29			

NOTA: A partir del mes de julio del 2005, se está considerando el monto tope de la bonificación.

Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio en su Incidencia en las Gratificaciones

Periodo	Reintegro por Bonif.	Reintegro por Gratificación
1995	12.31	61.55
1996	12.31	61.55
1997	12.31	61.55
1998	12.31	61.55
1999	12.31	61.55

2000	21.68	108.40
2001	31.58	157.90
2002	41.93	209.65
2003	41.93	209.65
2004	41.93	209.65
2005	164.13	820.65
2006	164.13	328.26
2007	164.13	328.26
2008	164.13	328.26
	TOTAL	3,008.43
	L	

DECIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado los montos que corresponden a B y no habiendo acreditado la parte A cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el resumen precedente. Consecuentemente, a B le corresponde percibir la suma de S/13,223.72 (TRECE MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 72/100 SOLES), por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1995 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1995 al 2008.

DECIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES.

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los Intereses Legales del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por C, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. En el presente caso, se verifica que el incumplimiento del empleador se produjo mes a mes al no efectuar el pago en forma completa de los incrementos remunerativos pactados en la cláusula segunda, por tanto, el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha de pago.

DECIMO CUARTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.

Si bien A ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es parte del poder ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de

costo en razón a que si bien A ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

DECIMO QUINTO: Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la C. S. J. R. y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

II. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la **SEÑORA JUEZA SUPERNUMERARIA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;**

FALLA:

- **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por B contra A sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.
- Se ordena a que A, cumpla con pagar a B, la suma S/ 13,223.72 (TRECE MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 72/100 SOLES), por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1995 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1995 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero.
- **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

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

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE : 01088-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RELATOR : M. P. S. E.

DEMANDADO : A

DEMANDANTE : B

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Huaraz, diecinueve de marzo del año dos mil dieciocho.

VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra sólo el abogado de la parte A, con ausencia de la parte B, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Unipersonal emitir la resolución correspondiente.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, inserta de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos cinco, que falla: “1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por B contra A sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se ordena A, cumpla con pagar a B la suma S/. 13,223.72 (TRECE MIL DOSCIENTOSVEINTITRÉS CON 72/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1995 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1995 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero”.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

A, en condición de A, mediante recurso de apelación de fecha nueve de enero del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diez a doscientos diecinueve, alega sus agravios básicamente en lo que a continuación se expone:

- a) Se impugna el extremo de la sentencia que ordena pagar la suma de S/ 13,223.72 por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, de marzo de 1995 a agosto de 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1995 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando tercero.
- b) La señora Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la Sentencia.
- c) Se impone un pago de suma superior a lo establecido en los convenios colectivos, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte a fin del artículo 103° de la Constitución Política del Estado.
- d) Se omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia.

III. ANTECEDENTES

- 3.1. Mediante escrito obrante de fojas ciento dieciséis a ciento veintisiete, B, interpone demanda laboral por pago de reintegros de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, siendo su situación actual con vínculo laboral vigente, su fecha de ingreso el veintiséis de marzo mil novecientos noventa y su record laboral de veintisiete años cinco meses.
- 3.2. Posteriormente, mediante escrito obrante de fojas ciento sesenta y uno a ciento ochenta y seis el representante de A, absuelve el traslado de la demanda negando los hechos descritos por B en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos fácticos de la demanda incoada haciendo alusión a que A es cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de su oficina de instituciones y organismos del estado, que actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, así mismo, el beneficio reclamado en su norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, posteriormente fue otorgado a los trabajadores bancarios conforme los convenios colectivos suscritos entre la banca estatal, asociada y comercial con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, al respecto se indica que el tope aprobado para la correcta determinación de la denominada bonificación por tiempo de servicios, se fijó en la suma de ciento setenta y nueve y 38/100 nuevos soles sobre la remuneración básica, en tal sentido existiendo personal activo de la banca estatal, asociada y comercial, ubicados en niveles y categorías diferentes entre sí, que percibía como remuneración básica, tanto una suma mayor como una inferior al tope señalado, según el caso, se aprobó que el otorgamiento de la citada bonificación, respecto de los porcentajes quinquenales reconocidos, según cada caso, se calculará con un único tope esto es de S/ 179.38.

3.3. Prosiguiendo, ya con las audiencias respectivas en el presente proceso ordinario, se evidencia una audiencia de conciliación en la cual no arribaron las partes a ningún acuerdo, conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y siete a ciento ochenta y ocho, igualmente, se aplicó para la presente causa la figura del juzgamiento anticipado, toda vez que la señora Juez de Primera Instancia consideró que la presente se trataba de una cuestión de pleno derecho.

3.4. Finalmente, la señora Juez de primera Instancia, emitió la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos cinco, la cual contiene la sentencia de la presente causa, la misma que resulta ser objeto de alzada en este órgano revisor de la Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia.

IV. CONSIDERANDO

En cuanto al principio de la doble instancia

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa¹, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.

TERCERO: Respecto al primer agravio, la cuestión propuesta por la parte demandada se vincula a la necesidad de que la sentencia incumple con el requisito de la motivación, pues contiene una motivación incongruente, aparente e insuficiente. Al respecto, se debe indicar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia número 8125-2005- PHC/TC, fojas once, ha señalado que: “La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)”. Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que: “...obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan

modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa) ... El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)".

CUARTO: En ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la sentencia materia de alzada adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La incongruencia se presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional cuando señala: "El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)".

QUINTO: Para el caso que nos atañe, se debe partir señalando un breve resumen, que de fojas cinco a doce obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, entre los directivos A con la Representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de A, igualmente de fojas trece a dieciocho de autos obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, entre los directivos de A con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma entidad, acuerdo que comprende desde el primero de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre del mismo año; del mismo modo, de fojas diecinueve a veinticuatro de autos obra el acta de reunión de fecha 26 de junio de mil novecientos noventa y siete entre los directivos y la representación sindical de A; así también de fojas veinticinco a treinta y uno de autos obra el acta de reunión entre los directivos de A con la Representación Nacional del Sindicato de Trabajadores de la mencionada entidad, el cual fue celebrado con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

SEXTO: Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la señora Juez de Primera Instancia ha justificado su decisión de amparar la pretensión planteada sobre la base siguiente: "...de la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995 se establece: "Para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes", lo que avala que la base de cálculo para la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la Bonificación de Tiempo de Servicios con base al tope de S/. 179.38 ha efectuado pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados".

SÉPTIMO: Siendo así, el acta de trato directo celebrado el diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que obra de fojas cinco a doce de autos, en su numeral dieciocho señala: "A abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos: a) de 5 a 10 años de servicios 3.5%. De 10 años y un día a 15 años de servicios 4.5%. De 15 años y un día a 20 años de servicios 8.5%. De 20 años y un día a 25

años de servicios 12.5%. De 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%; b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; c) Los porcentajes antes mencionados no son acumulativas y son incompatibles con la percepción de cualquier otro beneficio similar de orden legal; d) La percepción mensual del íntegro del beneficio está condicionada en cada oportunidad al rendimiento y productividad del empleado, por lo que no tendrán derecho a la misma aquellos que incurran en inasistencia o sean sancionados disciplinariamente por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo”. En los mismos términos se encuentra en el acta de reunión de trato directo de fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, la cual corre de fojas trece a dieciocho de autos, salvo en el numeral diecisiete, letra b), que señala: “Para la determinación del monto del dinero el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes”; términos similares en los que se estipula el Convenio Colectivo de 1997 obrante de fojas diecinueve a veinticinco y el acta de acuerdo de fecha 29 de octubre de 1998 que corre de fojas 25 a 31 de autos, en esta acta en cuya cláusula diecisiete se agrega entre paréntesis que el tope vigente es de S/ 179.38.

OCTAVO: De la lectura de los convenios colectivos antes señalados, en coherencia a lo establecido en la Casación Laboral N° 5823-2016-LIMA, publicada en el Diario Oficial el Peruano, con fecha primero de setiembre del año dos mil diecisiete, cabe resaltar que de los convenios colectivos antes señalados se desprende que existe una duda razonable respecto a la forma de cálculo de la bonificación por tiempo de servicios, motivo por el cual corresponde aplicar la interpretación más favorable al trabajador “in dubio pro operario” el cual se expresa diciendo que la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario. Es absolutamente claro que la condición más favorable para el trabajador está representada por la aplicación de los alcances esgrimidos por la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral antes señalada, en la cual precisa: “En ese sentido del análisis de las cláusulas de los convenios colectivos, pertinentes, se advierte con claridad que la intención de las partes al acordar el cálculo del beneficio denominado bonificación por tiempo de servicios era en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica, si esta resultase superior a la cláusula establecida como tope, se abonará este último como monto del beneficio pactado de ciento setenta y nueve con 38/100 nuevos soles (S/. 179.38)”. En virtud a lo señalado y luego de revisado el cálculo realizado en la sentencia materia de apelación, se evidencia una correcta aplicación de la regla en mención por lo que es menester confirmar la sentencia venida en grado no habiéndose transgredido de ninguna manera los derechos del empleador.

NOVENO: Finalmente, en casos de conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; y por su parte, lo dicho se refuerza, en el artículo 4. del Convenio 98, que establece: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular, fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los empleadores, por una parte y las organizaciones de los trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”, artículo que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico número 3 de la sentencia recaída en el expediente número 0261-2003-AA/TC: “constituye un precepto hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva tomando en consideración que uno de sus fines principales es mejorar la condición de vida y de trabajo de sus destinatarios”.

V. DECISION

En base a los fundamentos expuestos y disgregados, este Tribunal Unipersonal de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, en concordancia con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

CONFIRMAR la sentencia contenida en resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, inserta de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos cinco, que falla:

- 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **B** contra A sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.
- 2.** Se ordena A cumpla con pagar a B, la suma S/ 13,223.72 (TRECE MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 72/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1995 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1995 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero”. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley.

SS.

MORENO MERINO

NFMM/hpfs

ANEXO 2: GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso laboral sobre CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO, EN EL EXPEDIENTE N° 001088-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - PERÚ. 2018</p>	<p>Se evidencia que en el expediente materia de investigación, se ha cumplido con los plazos establecidos en la norma procesal de trabajo.</p>	<p>Que los autos y sentencias emitidas en el proceso laboral materia de investigación, ha sido realizada usando un lenguaje claro es decir expresiones simples sin ser técnicas lo que conlleva a que cualquier persona a una simple lectura, pueda entender el sentido de lo lecturado.</p>	<p>Se ha cumplido con la aplicación al derecho al debido proceso, ya que se ha determinado los principios, principio de tutela jurisdiccional, principio de formalidad, principio de unidad, principio de veracidad, principio de pertinencia, principio de contradicción, principio de oralidad, principio de pluralidad de instancias, principio de igualdad de armas.</p>	<p>Se ha determinado en los resultados que, en los Convenios colectivos del año 1993, laudos arbitrales de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996,1997 y 1998. El porcentaje que se calculará será con arreglo a los topes vigentes que asciende a la suma de S/.179.38 soles; por lo que estos medios probatorios han sido valorados pertinentemente frente a los hechos expuestos en el proceso.</p>	<p>De la revisión de los resultados podemos determinar que la calificación jurídica de los hechos promovidos en el proceso laboral se ha dado por inaplicación de los convenios colectivos que son ley entre las partes.</p>

ANEXO 3. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio, en el expediente N° 01088-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash – Perú - 2018, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, el autor (Ramos Pantoja Mary) declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Chimbote, 30 de mayo del 2020

Ramos Pantoja, Mary Luz

DNI: 73247243