



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

---

CARRERA DE DERECHO

“INFORME DEL EXPEDIENTE N° 06682-  
2010-0-1601-JR-LA-03”

Para optar el título profesional de:  
**Abogado**

**Autor:**

Carlos Enrique Castillo Ruiz

**Asesor:**

Dr. Gonzalo Cruz Sandoval

Trujillo – Perú  
2014

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III

### CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ASUNTO

1. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN PLANTEADA .....	2
2. DETERMINACIÓN DEL LITIGIO .....	2
3. DETERMINACIÓN DE LA MATERIA CONTROVERTIDA DENTRO DEL ÁMBITO DEL DERECHO .....	4
3.1 A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN	
A. Desde el punto de Vista Sustantivo .....	4
B. Desde el punto de Vista Procesal .....	7
3.2 A LA LUZ DE LA DOCTRINA .....	8
3.2.1 Fuentes del Derecho del Trabajo .....	8
a. La Constitución .....	9
b. El tratado .....	9
c. La ley .....	11
d. El Decreto Legislativo .....	11
e. El Decreto de Urgencia .....	12
f. El Reglamento .....	12
g. La sentencia .....	13
h. El convenio colectivo .....	14
i. El reglamento interno de trabajo .....	15
j. La costumbre .....	16
3.2.2 Algunos beneficios laborales .....	16
A. Remuneraciones .....	16
1. Concepto .....	16
2. Beneficios remunerativos regulados por norma expresa .....	17
2.1 Asignación familiar .....	17
2.2 Descansos remunerados .....	18
2.3 Otras remuneraciones por disposición legal expresa ..	18
3. Otras remuneraciones no reguladas en la legislación laboral .....	19
4. Conceptos no remunerativos .....	19

5.	Forma y condiciones de pago .....	21
5.1	Formas de pago .....	21
5.2	Condiciones de pago .....	21
5.3	Forma de determinación .....	22
5.4	Remuneración integral .....	23
5.5	Remuneración Mínima Vital .....	24
B.	Gratificaciones por fiestas patrias y navidad .....	24
1.	Trabajadores con derecho .....	24
2.	Beneficio .....	25
3.	Remuneración computable .....	25
4.	Oportunidad de pago .....	26
5.	Condiciones para la percepción de la gratificación .....	26
6.	Monto .....	27
7.	Gratificación proporcional (trunca) .....	28
8.	Incompatibilidad para la percepción del beneficio .....	29
C.	Compensación por Tiempo de Servicio .....	29
1.	Naturaleza de la CTS .....	29
2.	Ámbito de aplicación .....	30
2.1.	Trabajadores con derecho a CTS .....	30
2.2	Trabajadores sin derecho a CTS .....	30
3.	Cómputo del tiempo de servicios .....	31
4.	Remuneración computable .....	31
4.1.	Remuneración para el cálculo .....	31
4.2.	Conceptos que integran la remuneración computable .....	32
5.	Remuneración no computable .....	32
6.	Depósitos de la compensación por tiempo de servicios .....	35
6.1.	Elecciones del trabajador .....	35
6.2.	Depositario .....	35
a.	Cambio de depositario .....	35
b.	Depósitos a cargo del empleador .....	36
6.2.	Moneda .....	37
6.3	Depósito .....	37
6.3.1.	Constancia y liquidación de los depósitos .....	37
6.3.2.	Depósito diminuto .....	39
6.3.3.	Depósito en exceso .....	39
6.3.4.	Depósito de reintegros .....	40

7.	Pago de la CTS en caso de extinción del contrato de trabajo .....	40
7.1.	Pago directo de la CTS al cese del trabajador .....	40
7.1.1.	Plazo para el pago .....	40
7.1.2.	Deducciones de sumas graciosas .....	40
7.2.	Retiro de los depósitos de la CTS - Entrega del depósito al trabajador .....	41
D.	Descanso Vacacional .....	41
1.	Concepto .....	41
2.	Requisitos para gozar del descanso .....	42
3.	Duración .....	44
4.	Oportunidad del descanso .....	46
5.	Remuneración vacacional .....	46
6.	Oportunidad de pago .....	47
7.	Situación de los trabajadores que no gozan del descanso ...	48
8.	Terminación del vínculo laboral .....	48
4.	A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA .....	50
5.	METODOLOGÍA DE LA EXPOSICIÓN .....	51

## **CAPÍTULO II**

### **DESARROLLO PROCESAL Y PROCEDIMENTAL**

1.	EL PROCESO JUDICIAL .....	53
2.	EL PROCESO LABORAL .....	53
2.1.1.	Concepto .....	53
2.1.2.	Objeto y Fines del Proceso Laboral .....	54
A.	Objeto .....	54
B.	Finalidad del Proceso .....	55
2.1.3.	Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo .....	55
2.1.4.	Los Principios en el nuevo proceso laboral .....	56
A.	Inmediación y oralidad .....	58
B.	Concentración y celeridad procesal .....	60
C.	Principio de economía procesal y veracidad .....	61
2.1.5.	Elementos del Proceso Laboral .....	64
A.	Actos Jurídicos Procesales .....	67
B.	Sujetos de la Relación Procesal .....	67
C.	El Órgano Jurisdiccional .....	67
D.	Las Partes .....	68

D.1.1. El Demandante .....	68
D.1.2. El Demandado .....	68
2.1.6. El Litigio .....	68
2.1.7. El Procedimiento .....	69
2.1.8. El Juicio .....	70
2.2. DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO .....	70
2.2.1. Etapas del Proceso .....	70
2.2.2. Actos Procesales de las Partes .....	71
A. De la Demandante .....	71
B. De la demandada .....	73
2.2.3. Actos Procesales del Órgano Jurisdiccional .....	73
En primera instancia .....	73
En segunda instancia .....	83
2.2.4. Medios de prueba .....	86
2.2.5. Medios Impugnatorios .....	89

### **CAPÍTULO III**

#### **APRECIACIONES FINALES Y PRINCIPALES CONSECUENCIAS JURÍDICO SOCIALES**

1. ASPECTOS JURÍDICOS PROCESALES .....	94
1.1 Referidos a la actuación del órgano jurisdiccional .....	94
1.2 Referidos a la Demandante .....	97
1.3 Referidos a la demandada .....	98
2. CONSECUENCIA JURÍDICAS SOCIALES .....	99
 BIBLIOGRAFÍA.....	 100

### **Dedicatoria**

A Dios con eterna gratitud y amor  
por iluminarme siempre en los  
momentos más difíciles de mi vida.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad, los que contribuyeron a ser posible el logro de esta meta en mi vida profesional.

A mi esposa María Teresa por su comprensión y apoyo

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL ASUNTO**



## **1. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN PLANTEADA:**

El presente informe tiene por objeto el análisis del proceso laboral signado con el expediente N° 06682-2010-0-1601-JR-LA-03 seguido por ante el Tercer Juzgado Laboral, que despachaba el Dr. Ricardo Miranda Rivera, siendo secretario el Dr. José Miguel Mendoza Ñique, proceso seguido por Luz América Rivas Solón contra Cooperativa Agraria Mochica Ltda. sobre pago de beneficios económicos (reintegro de remuneraciones bajo la modalidad de entrega de productos alimenticios; reintegro de beneficios sociales de carácter legal: reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones y el 20% por renta de vivienda; beneficios sociales contemplados en el Reglamento Interno: gratificación adicionales por acuerdo de Consejo de Administración, gratificaciones por vacaciones y por cumpleaños y transporte; y, beneficios societarios: intereses devengados por bonos y renta social) por el periodo del año 1986 a 1988.)

La señora Luz América Rivas Solón considerada que la demandada le adeuda reintegros de su remuneración por el periodo del año 1986 a 1988, equivalentes a la entrega de alimentos (especies); y como consecuencia, también le adeuda reintegro en sus gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones y otros conceptos (bonificación vacacional, renta, bonificación por vivienda, movilidad); su pretensión la sustenta en lo dispuesto en el Reglamento Interno vigente en el indicado periodo.

Por su parte la demandada no contestó la demanda, en consecuencia, fue declarada rebelde, otorgando presunción judicial relativa sobre los hechos expuestos por la accionante en su respectivo escrito postulatorio.

## **2. DETERMINACIÓN DEL LITIGIO :**

Etimológicamente e históricamente, nos señala TICONA POSTIGO (1996), la voz litigio deriva de la voz “*lid*” que significa disputa, combate, pelea. Existen otros vocablos en la acepción forense: *litis* (latín), *lite* o

*litigio* (castellana). Debe tenerse presente que el litigio presupone una controversia que va a dilucidarse en el proceso.

Es la concretización del conflicto de intereses entre las partes respecto de la valoración de un bien como apto para satisfacer una necesidad, avocándose a conseguirlo o preservarlo, según posea o no el bien, es en suma un interés como juicio de utilidad, que es la causa determinante en la persecución. (ROCCO, 1969)

Según CARNELUTTI (1944), litigio significa conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro. Debe ser también ínter subjetivo, actual y regulado por el derecho; es ínter subjetivo por que se da entre dos sujetos; actual, por que debe ser vigente a tal punto que requiere imperativamente su resolución por cualquiera de los medios previstos en la ley y debe ser regulado por el derecho, pues importa el reconocimiento y la proposición de fórmulas de auto composición o de resolución de la litis expresada en la norma jurídica. (ALSINA, 1956)

Se entiende por litigio a la controversia suscitada en torno a la existencia o no del hecho justiciable civilmente, objeto de proceso. (VESCONI, 1996) La afirmación o negación del hecho controvertido - objeto del proceso- supone una contradicción entre el derecho objetivo contemplado en la norma jurídica y el derecho subjetivo que es la aspiración de una parte que cree en que le asiste el derecho.

El litigio es un presupuesto del proceso, por lo tanto para que surja el litigio deben existir dos partes y frente a ellos, un bien jurídico disputado, de donde se deduce que una de las partes formulará su pretensión y la otra pondrá su resistencia. En buena cuenta, el litigio constituye un conflicto jurídicamente calificado y no un mero conflicto de intereses.

En el proceso bajo análisis, el litigio gira en torno al pedido de la accionante del pago de sus remuneraciones correspondiente al valor de las especies que debió percibir en el periodo de julio de 1986 a julio 1988, y como consecuencia de ello, el reintegro de vacaciones, compensación por tiempo de servicio y gratificaciones; así como, el pago de diversos derechos reconocidos en el estatuto y el Reglamento Interno de Trabajo vigente en dicho periodo.

### **3. DETERMINACIÓN DE LA MATERIA CONTROVERTIDA DENTRO DEL ÁMBITO DEL DERECHO:**

#### **3.1 A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN:**

##### **A. Desde el punto de Vista Sustantivo:**

En primer lugar nuestra Constitución Política establece en su artículo 2 inciso 15, el derecho a toda persona a trabajar libremente con sujeción a la Ley. Asimismo el artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, además que la protección de la relación laboral a nivel constitucional se consagra entre los artículos 23 al 29 de la Carta Magna, en los cuales encontramos que el pago de los beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otra obligación.

Por otro lado, las Cooperativas de Trabajadores tienen por objeto ser fuente de trabajo para quienes al mismo tiempo sean sus socios y trabajadores, conforme a lo previsto en el apartado 1.1 inciso 1) del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 085 - Ley General de Cooperativas. Asimismo, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9 de la indicada Ley, la relación de subordinación y dependencia en las Cooperativas de Trabajadores, se encuentra presente entre la cooperativa y los trabajadores excepcionalmente, contratados por ella, más no entre las mismas y los propios socios-trabajadores que forman parte de ella. Siendo así, los socios de las Cooperativas de Trabajadores son trabajadores independientes asociados, por lo que tienen la calidad de propietarios-trabajadores, dueños de su empresa y de su propia fuerza laboral.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 034-83-TR norma las relaciones laborales en las Cooperativas de Trabajadores, señala que son los propios socios quienes autoregulan sus beneficios laborales en su respectiva Asamblea General, los cuales, no podrán ser inferiores a los que otorgue la

legislación laboral común a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. En el caso de que la Asamblea General de una Cooperativa de Trabajadores no acordara otorgar los beneficios laborales que correspondieren a sus socios, aquellos serán iguales a los que fije la legislación laboral común. Nótese que la última norma citada establece como parámetro mínimo para la determinación de los derechos laborales aquellos fijados para el régimen de la actividad privada, siendo así corresponde hacer mención de aquellas normas sustantivas relacionadas con los conceptos laborales pretendido en la demanda.

En el caso de las remuneraciones, en el artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, refiere que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. Del mismo modo, no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650. Existen otros conceptos que el trabajador puede percibir y que también tienen la naturaleza remunerativo, como son la asignación familiar regulado en la Ley N° 25129 y el Decreto Supremo N° 035-90-TR; los descansos remunerados, regulados en el Decreto

Legislativo N° 713 y el Decreto Supremo N° 012-92-TR; y el trabajo extraordinario, regulado por el Decreto Legislativo N° 854 y los Decretos Supremos N° 007-2002-TR y N° 008-2002-TR.

Las gratificaciones se encuentran reguladas en la Ley N° 27735 y su Reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Asimismo, según su artículo 2, el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Debiendo ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso, tal como se exige en el artículo 5.

Por su parte el derecho a la compensación por tiempo de servicio se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 650, su Texto Único Ordenado aprobado con el Decreto Supremo N° 001-97-TR y el Decreto Supremo N° 004-97-TR. En dicha normas se establece que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; asimismo, se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo

de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas y son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador.

Finalmente, en cuanto al derecho al descanso vacacional, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú señala que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. Para los trabajadores sujetos al régimen privado este derecho se regula en el Decreto Legislativo N° 713, en cuyos artículos 10 y 15 señalan que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios y la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

#### **B. Desde el punto de Vista Procesal:**

El proceso laboral ha sido instaurado para resolver las controversias determinadas o determinables de los conflictos jurídicos surgidos entre los sujetos de la relación laboral, esto es, el trabajador y el empleador, las mismas que se pueden derivar de las relaciones individuales de trabajo así como de las derivas de la relación colectiva de trabajo. (ZVALETA CRUZADO, 1993)

El trámite del proceso laboral en análisis se reguló por lo dispuesto en la Ley N° 29497 –Ley Procesal de Trabajo, publicada el 15 de enero del año 2010, que entró en vigencia en el Distrito Judicial de La Libertad el 01 de setiembre del año 2010, en mérito a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ. La pretensión de la demanda se tramitó en la vía procedimental del proceso ordinario, en aplicación del artículo 2.1 de la indicada ley, siendo competente en primera instancia el Juzgado Especializado de Trabajo por ser una pretensión relativa a la protección de derechos individuales, originada con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza cooperativista, así como, por ser la cuantía del petitorio mayor a 50 unidades de referencia procesal; y en segunda instancia, la Sala Laboral en mérito a lo dispuesto en la parte *in fine* del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En la tramitación de la litis se declaró la rebeldía automática del demandado, en aplicación del inciso 1 del artículo 43 de la indicada Ley, por haber asistido el apoderado de la emplazada a la Audiencia de Conciliación sin poderes suficientes para conciliar, causando presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, conforme lo establece en el artículo 461 del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente en mérito a la Primera Disposición Complementaria de la citada norma procesal laboral.

### **3.2 A LA LUZ DE LA DOCTRINA:**

#### **3.2.1 Fuentes del Derecho del Trabajo**

Al respecto, Neves Mujica (2003) señala que para la doctrina italiana, la palabra fuente de derecho tiene dos significados. El primero, se refiere al productor y al procedimiento que se utiliza para elaborar un producto. Por ejemplo, según esta acepción, serán fuentes del derecho, el

Congreso y el procedimiento parlamentario para la elaboración de la ley. El segundo, se refiere al producto en sí. Por ejemplo, la ley. Ahora bien, para que un producto sea fuente de derecho, debe ser normativo. Un producto, será normativo, si sus efectos son abstractos y generales. Es decir, universal en cuanto a las acciones reguladas y los destinatarios. De esta forma, si un producto tiene efectos concretos y particulares, será no normativo.

Los principales productos normativos y no normativos, podremos mencionar a los siguientes: La Constitución, los tratados, la ley, el decreto legislativo, decreto de urgencia (y sus equivalentes), el Reglamento (y sus equivalentes), el convenio colectivo, el reglamento interno de trabajo, la costumbre, la jurisprudencia y el contrato de trabajo.

#### **a. La Constitución:**

La Constitución es la manifestación de la soberanía popular. Esto le brinda el respaldo de ser la norma suprema del Estado. Por eso, es el lugar ideal para regular y determinar de manera general, las fuentes del Derecho.

Además, el que sea norma suprema significa que prevalece sobre todas las demás normas y obliga a todos (tanto a los poderes públicos, como a los particulares) a observar su cumplimiento de manera ineludible.

La importancia que tiene la Constitución, desde el punto de vista del Derecho Laboral, radica en que aquélla establece los principios y derechos humanos laborales que deben ser las guías de todo el Ordenamiento.

#### **b. El tratado:**

El tratado, de acuerdo a Novak Talavera (2000), puede ser definido como el acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional con capacidad para concertarlo; celebrado en forma verbal o escrita, regido por el



derecho internacional y destinado a crear, modificar o extinguir derechos de este ordenamiento.

Ahora bien, en cuanto al rango normativo, Novak Talavera señala que, la actual Constitución Política del Perú de 1993 no deja mayores dudas respecto al rango normativo de los tratados. En efecto, el inciso 4 del artículo 200 de la Constitución atribuye rango de ley a los tratados sin hacer distinción alguna entre tratados celebrados por el Congreso, vía Resolución Legislativa y aquellos ratificados por el Presidente de la República (vía Decreto Supremo). Pero, mención especial merecen los tratados de derechos humanos, gracias al artículo 3 de la Constitución. Al respecto, el mencionado autor, apoyándose en Rubio Correa, apunta que *“los derechos de la persona consagrados en instrumentos internacionales (tratados, declaraciones, etc.), hayan o no sido ratificados por el Perú (...) pueden ser considerados derechos con rango constitucional en nuestro ordenamiento jurídico”*.

En cuanto a la incorporación de los tratados en el derecho interno, como explica Salmón Gárate (2000), nuestro sistema constitucional opta por la aplicabilidad inmediata de los tratados en el Derecho Interno. Esto significa que el Estado no requiere emitir acto adicional alguno de incorporación, sino que basta con que el Perú haya de un lado “celebrado” el tratado y que éste, de otro, se encuentre en vigor de acuerdo a sus propias disposiciones. Esto es lo que se puede concluir de la lectura del artículo 55° de nuestra Constitución y del artículo 3 de la Ley N° 26647.

Finalmente, de acuerdo a los artículos 56 y 57 de la Constitución, la celebración (que es el momento en el que se manifiesta el consentimiento del Estado), según el contenido negocial tiene tres procedimientos distintos. Si el tratado versa sobre derechos humanos, soberanía, dominio o integridad del Estado, asunción de obligaciones financieras,

entre otros, el Congreso interviene a través de la aprobación. En los demás supuestos, basta con la ratificación presidencial. Por último, si el tratado afecta disposiciones constitucionales, se tiene que seguir el procedimiento de reforma constitucional.

**c. La ley:**

La ley es la fuente estatal por excelencia, para la regulación de los derechos laborales. Si bien la Constitución es la norma suprema del Estado, los preceptos y mandatos en ella contenidos, necesitan de una mayor amplitud de desarrollo para ser aplicados a situaciones concretas. Para esta finalidad, la norma estatal idónea es la ley, cuya producción, interpretación, modificación o derogación es exclusiva atribución del Congreso de la República.

La Ley como creación jurídica puede ocuparse de todo ámbito o aspecto del Derecho del Trabajo sin mayor límite que el respeto a las normas constitucionales.

**d. El Decreto Legislativo:**

Con relación al decreto legislativo, su función es similar a la que se le otorga a la ley. La diferencia con ella radica en que aquél, es una norma producto de la delegación de la potestad legislativa que tiene el Congreso, al Poder Ejecutivo, para que éste produzca normas estatales de un nivel equivalente al de la ley. Sin embargo, por ser de origen distinto, recibe el nombre de "Decreto Legislativo".

Las características de los decretos legislativos (como producto jurídico), según nuestra Constitución, son las siguientes:

- Se trata de una situación excepcional dentro de la producción de normas estatales.

- Para que tengan validez, la delegación legislativa, debe constar en una “ley autoritativa” emitida por el Congreso.
- Sólo pueden regular las materias expresamente delegadas.
- La duración de la delegación es por un tiempo limitado.
- Lo dicta el Presidente, con la aprobación del Consejo de Ministros.
- No puede regular materias relativas a reforma constitucional, la aprobación de tratados internacionales, leyes orgánicas, la Ley del Presupuesto y Ley de Cuenta General de la República.

El Presidente de la República tiene el deber de dar cuenta al Congreso de cada decreto legislativo que promulgue.

**e. El Decreto de Urgencia:**

Los decretos de urgencia (como producto jurídico) sólo pueden tratar materia económica y financiera. En ese sentido, por lo excepcional de su naturaleza, sus alcances deben restringirse a lo estrictamente indispensable.

Por ello, deberían afectar únicamente a los derechos laborales económicos regulados en la Ley de Presupuesto y otras normas conexas, ya que se trata de materia económica que repercute directamente en el Estado. Por eso, ya que las normas del Presupuesto, no regulan derechos laborales del sector privado, no sería posible que el Decreto de Urgencia tenga injerencia sobre ellos.

**f. El Reglamento:**

El Reglamento es el acto normativo típico del Poder Ejecutivo. Por lo general, se presenta a través de Decretos

Supremos que son emitidos por el Presidente de la República. Su función en nuestro ordenamiento jurídico, es ejecutar y reglamentar: las leyes, los decretos legislativos y otras normas con rango de ley, siempre dentro de los límites que éstas hayan fijado. Por tanto, no podrá transgredir ni desnaturalizar la norma que le da origen.

Debido a su función de reglamentación, sólo puede expedirse si una ley necesita de precisiones; es decir, no puede existir de manera independiente en el ordenamiento jurídico.

**g. La sentencia:**

En principio, una sentencia emitida por un juez no constituye una fuente de derecho puesto que está referida a la aplicación concreta de la norma jurídica a un caso en particular. Sin embargo, puede decirse que hay dos tipos de sentencias que vinculan no solo a las partes del proceso, sino a todos los ciudadanos. De un lado, las que nacen de un hecho: la jurisprudencia, y del otro, las que nacen de un acto.

La jurisprudencia nace de un hecho que necesita reunir unas características especiales: Que provengan del órgano máximo, sean reiteradas (dos o más), deben ser pronunciamientos uniformes, es decir, que le den la misma solución al mismo problema.

En el caso que las futuras resoluciones judiciales consideren prudente apartarse de la jurisprudencia, deberán hacerla bajo un fundamento apropiado.

De otro lado, en cuanto a las sentencias que nacen de un acto, según nuestro Ordenamiento tenemos: Las ejecutorias de las Salas Especializadas de la Corte Suprema que fijan precedentes de observancia obligatoria (artículo 220 de la Ley Orgánica del Poder Judicial). Las sentencias dictadas por los jueces constitucionales tienen prevalencia

sobre las de los restantes órganos jurisdiccionales y deben cumplirse bajo responsabilidad (artículo 22° del Código Procesal Constitucional). Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante, cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo (artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional). Los plenos jurisdiccionales, que pueden ser de dos tipos: Los que se realizan para uniformizar las sentencias que se han pronunciado de manera distinta, para casos similares (artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial). Los que se realizan para resolver un caso importante (artículo 400° del Código Procesal Civil). Las sentencias anulatorias de normas, que pueden ser de dos tipos: Las del Tribunal Constitucional, que elimina las leyes o normas con rango de ley, que sean inconstitucionales. Las de la Corte Suprema, que elimina los reglamentos o demás normas de su nivel, que vulneren la Constitución, la ley o las normas con rango de ley.

#### **h. El convenio colectivo:**

El convenio colectivo es uno de los productos de una negociación colectiva. Aquél se define como todo acuerdo que exista entre el empleador o grupo de empleadores y una organización sindical de trabajadores (o a falta de ésta, los representantes de los trabajadores), destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y en general las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En cuanto a los tipos de cláusulas del convenio colectivo, la mayoría de la doctrina apunta a dividirlos en cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras. Las cláusulas normativas, se definen como aquellas que vinculan de manera general y abstracta a todos los trabajadores. En nuestro ordenamiento, la expresión “fuerza vinculante”

(artículo 28°, inciso de la Constitución, y el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), alude al efecto normativo de dichas cláusulas. Las obligacionales, sólo vincularán a las partes que han suscrito el convenio; es decir, sólo a la organización sindical (o representantes) de los trabajadores y al(los) empleador(es). Las cláusulas delimitadoras, por su parte, son las que establecen el ámbito territorial, funcional, personal y temporal del convenio colectivo.

**i. El reglamento interno de trabajo:**

El reglamento interno de trabajo es una manifestación del poder de dirección del empleador en el centro de labores. Sin embargo, para ser tal, tiene que tener disposiciones abstractas y generales, que son los elementos esenciales de un producto normativo.

Puede ser emitido de manera unilateral por el empleador, pero también puede ser producto de una negociación colectiva. Comúnmente, el reglamento interno de trabajo regula las siguientes materias: la jornada y el horario de trabajo, los permisos y licencias, higiene y seguridad, el régimen disciplinario, el ambiente y los medios de trabajo, la clasificación profesional, etc.)

La regulación que aquél contenga, no puede contravenir normas imperativas. Esto significa que solo puede normar: lo no previsto o mejorar lo previsto por ellas. Permite que se establezca de antemano una disciplina en el centro de labores, que será de conocimiento previo de todos los miembros de la empresa, lo cual facilita la agilidad del proceso productivo.

**j. La costumbre:**

La costumbre, para que sea considerada fuente de derecho, necesita de la presencia de dos elementos: el elemento objetivo y el elemento subjetivo.

El elemento objetivo consiste en la repetición generalizada y continuada de la conducta; y el elemento subjetivo, implica que exista una creencia por parte de los miembros de la comunidad que de aquella conducta surgen reglas obligatorias para todos (conciencia de obligatoriedad).

Adicionalmente, para que la costumbre sea considerada norma, es necesario que tenga efectos abstractos y generales. Con lo cual, una práctica reiterada en una relación particular, no será un producto normativo.

Asimismo, debido a que nace de un hecho (y éste está compuesto por un conjunto de actos) debe ser probada por quien alega su existencia.

**3.2.2. Algunos beneficios laborales:**

**A. Remuneraciones:**

**1. Concepto**

La remuneración constituye todo lo que el trabajador percibe 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.

Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. Asimismo, no constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Por tanto, será considerado como remuneración todo ingreso del trabajador que razonablemente pueda considerarse incluido en la definición legal antes citada.

## **2. Beneficios remunerativos regulados por norma expresa**

Son considerados como remunerativos por disposición expresa de la norma que las regula, aunque no siempre respondan al carácter contraprestativo.

**2.1 Asignación familiar:** Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores a su cargo, o hijos mayores que estén cursando estudios superiores (en este caso el beneficio se extenderá hasta la culminación de los estudios, hasta un máximo de 6 años desde que adquirió la mayoría de edad), percibirán mensualmente, por concepto de asignación familiar, el 10% del Ingreso Mínimo Legal (actualmente sustituido por la Remuneración Mínima Vital) vigente en la oportunidad del pago, cualquiera sea el número de hijos que tengan.

Si el padre y la madre son trabajadores de una misma empresa, ambos tendrán derecho al pago de esta asignación. Asimismo, el trabajador que labora para más de un empleador, percibirá la asignación por cada uno de ellos. Cabe remarcar que el trabajador tendrá derecho a percibir esta asignación a partir del momento en que acredite ante el empleador, con los documentos respectivos, su paternidad o maternidad. De acuerdo con las normas que regulan este beneficio, la asignación familiar tiene el carácter y naturaleza remunerativa.



**2.2 Descansos remunerados:** Se ha calificado como remuneración a lo que el trabajador percibe durante los períodos de descanso. Así tenemos: La remuneración vacacional, la remuneración percibida en el día de descanso semanal obligatorio, la remuneración percibida por los días feriados, la remuneración otorgada al trabajador como compensación por la labor realizada en el caso de reducción de vacaciones.

**2.3 Otras remuneraciones por disposición legal expresa:**

Otros supuestos en los cuales lo que percibe el trabajador también es calificado como remuneración por norma expresa, son los siguientes:

- Remuneración percibida durante los primeros 20 días de descanso por incapacidad temporal.
- Remuneración percibida durante la hora de lactancia.
- Remuneración percibida durante la licencia por adopción.
- Remuneración percibida durante los permisos y licencias sindicales.
- Remuneración durante el cierre temporal del establecimiento por infracciones tributarias.
- Remuneraciones a pagar por reincorporación del trabajador cuyo despido haya sido declarado como nulo.
- Remuneraciones por días no laborados debido a situaciones de caso fortuito y fuerza mayor alegadas por el empleador, que luego no hayan sido comprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- Remuneración a pagar durante una paralización de labores impuesta por un inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El pago por el trabajo realizado antes o después del horario de trabajo, denominado trabajo en sobretiempo u horas extras.

### **3. Otras remuneraciones no reguladas en la legislación laboral:**

El trabajador puede percibir otros beneficios laborales, sea por decisión unilateral del empleador, acuerdo de partes, o en aplicación de un convenio colectivo. Así tenemos las gratificaciones ordinarias, el pago en especie, bonificaciones por productividad, el alquiler de una vivienda, un seguro médico, etc. Es de advertir que el análisis para determinar si estamos ante una remuneración, tendrá que tomar en cuenta las particulares condiciones en que fue otorgado cada uno de estos beneficios.

### **4. Conceptos no remunerativos:**

No constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:

- Las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto la bonificación por cierre de pliego.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.

- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción, para el consumo directo del trabajador y su familia.
- Todos los montos que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- La alimentación directamente otorgada por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal. Tampoco tienen carácter remunerativo las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

- El refrigerio que no constituya alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto laboral.

## **5. Forma y condiciones de pago**

### **5.1 Formas de pago**

**a. Pago en dinero.** Tiene lugar cuando se abona la remuneración en numerario de curso legal (entiéndase moneda nacional) o, por excepción, en moneda extranjera, ya sea que en este último caso el pago se realice en dicha moneda o en moneda nacional al tipo de cambio de venta del día y lugar de vencimiento de la obligación, o al pactado por las partes.

**b. Pago en especie.** Consiste en la entrega de bienes o de algún beneficio valuable en dinero. La valuación de los bienes o beneficios se hará de común acuerdo entre empleador y trabajador, y en su defecto, atendiendo al valor de mercado, debiendo consignarse tal importe en el libro de planillas y boletas de pago.

### **5.2 Condiciones de pago**

**a. Pago directo.** El pago podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este último caso se permita al trabajador disponer de la remuneración en la oportunidad establecida, sin costo alguno.

**b. Post remuneración.** La remuneración debe abonarse luego de haberse efectuado la prestación de servicios y en los períodos convenidos, salvo cuando por convenio, por la naturaleza del contrato, o por la costumbre, deba pagarse por adelantado o periódicamente.

**c. Interés legal laboral.** El incumplimiento total o parcial por parte del empleador del pago oportuno de las remuneraciones y demás beneficios sociales (con excepción de la participación en las utilidades, origina que dichos montos devenguen automáticamente el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva. Este interés legal laboral no es capitalizable y se devenga desde el día siguiente a aquél en que se produce el incumplimiento hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido daño alguno.

**d. Bancarización.** De acuerdo con la Ley N° 28194, modificado por el Decreto Legislativo N° 975, y su reglamento, Decreto Supremo N° 047-2004-EF, las remuneraciones a partir de S/. 3,500.00 ó US\$ 1,000.00 deben ser abonadas mediante un medio de pago a través de empresas del sistema financiero.

### **5.3 Forma de determinación.**

Básicamente son dos las formas bajo las cuales puede determinarse la remuneración de un trabajador:

**En función del tiempo:** Según esta forma de determinación, la remuneración se percibe teniendo en cuenta la duración del trabajo y no el resultado concreto o la cantidad de obra realizada. Es la forma usual de determinar la remuneración y tiene la ventaja de asegurarle al trabajador un ingreso regular. Las remuneraciones así determinadas pueden ser expresadas de diferentes maneras: diaria, semanal,

quincenal o mensual. Incluso, nuestra legislación, específicamente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, permite que en las normas legales o convencionales, y en general, en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas se puedan expresar por hora efectiva de trabajo. Para estos efectos, el valor correspondiente a dicha hora será el que se obtenga al dividir el valor día efectivo entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador. El valor día efectivo de trabajo a su vez, se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre 7, 15 ó 30, respectivamente.

**En función del rendimiento o resultado en el trabajo:** En este caso, la remuneración dependerá de la producción del trabajador. Ejemplos clásicos de este tipo de remuneración son: la remuneración a destajo y la remuneración por comisión.

#### **5.4 Remuneración integral.**

El empleador puede pactar con sus trabajadores que perciban una remuneración mensual no menor a 2 Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral, computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, excepto la participación en las utilidades.

El convenio sobre remuneración integral debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de

precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción de la participación en las utilidades. Es importante mencionar que si el convenio incluye a la compensación por tiempo de servicios, el empleador no está obligado a realizar los depósitos correspondientes a dicho beneficio.

Las partes determinarán la periodicidad del pago de la remuneración integral; de establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador estará obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, debiendo deducir y aportar los montos correspondientes a éstas en la oportunidad que corresponda.

#### **5.5 Remuneración Mínima Vital:**

Es el monto remunerativo mínimo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias, independientemente de su fecha de ingreso. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de 4 horas diarias, percibirá la parte proporcional de la RMV, tomándose como base para este cálculo la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

### **B. Gratificaciones por fiestas patrias y navidad**

#### **1. Trabajadores con derecho:**

Tienen derecho a estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del

contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador; es decir se encuentran contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad y a tiempo parcial.

También tienen derecho los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

## **2. Beneficio:**

Consiste en el pago de dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, es decir en la primera quincena de julio o diciembre, aunque el reglamento señala que la remuneración de referencia será la que el trabajador estaba percibiendo al 30 de junio y 30 de noviembre, según se trate de la remuneración de Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente. Para los trabajadores de remuneración imprecisa, el monto de las gratificaciones se calculará sobre la base del promedio de la remuneración percibida en los últimos 6 meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre, según corresponda.

## **3. Remuneración computable:**

Se considera como remuneración computable, a la remuneración básica (Remuneración fija y constante, no sujeta a condición alguna en cuanto a su percepción o monto) y a todas las cantidades que regularmente (se considera remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de



incrementos u otros motivos) perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Decreto Supremo N° 01-97-TR.

Para el caso de remuneraciones principales y variables (comisiones y destajo), se aplicará lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto Supremo N° 001-97-TR; la remuneración computable se halla promediando el monto de estas remuneraciones percibidas durante el semestre aún cuando no hayan sido percibidas en por lo menos 3 oportunidades dentro de dicho período, considerando los períodos conformados por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente.

En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses en el período de 6 meses computable para el cálculo de la gratificación correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre 6.

#### **4. Oportunidad de pago:**

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según el caso. Este plazo es indisponible para las partes (no se puede pactar en contrario).

#### **5. Condiciones para la percepción de la gratificación:**

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente

laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado, los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

#### **6. Monto:**

Para determinar el monto a pagar por la gratificación hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Determinada la remuneración computable, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente.
- Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.
- Si se ha laborado menos de un semestre, las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto.
- El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren efectivamente laborados se

deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Si bien la regla general es el pago de la gratificación en función de los meses completos efectivamente laborados, la modificación del Reglamento que hemos señalado, permitiría pagar en forma proporcional por meses y días laborados. Así, una vez establecido el tiempo efectivamente laborado el pago se hará en la proporción siguiente:

- Un sexto de remuneración computable por cada mes completo laborado.
- Un treintavo de sexto de remuneración computable por cada día laborado.

#### **7. Gratificación proporcional (trunca):**

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. Para estos efectos se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes completo de servicios.
- El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período (enero-junio o julio-diciembre) en el que se produzca el cese.
- La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el

cese, y se determina conforme lo establece el literal b. del presente numeral.

- La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

#### **8. Incompatibilidad para la percepción del beneficio:**

La percepción de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad normadas por la Ley N° 27735, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que se otorgue con igual o diferente denominación, sea que se encuentre regulado por disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

### **C. Compensación por Tiempo de Servicio**

#### **1. Naturaleza de la CTS**

La Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y su familia.

La CTS, sus intereses, los depósitos, los traslados y los retiros parciales y totales, están inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el Impuesto a la Renta. De igual manera se encuentra inafecta al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones.

## **2. Ámbito de aplicación**

### **2.1. Trabajadores con derecho a CTS**

Tienen derecho al beneficio de la CTS, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 5 ó 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Si la jornada semanal es inferior a 5 días, el requisito al cual se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore 20 horas a la semana, como mínimo.

Aquellos empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la CTS.

También tienen derecho a percibir la CTS, los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

### **2.2 Trabajadores sin derecho a CTS**

No tienen derecho a CTS los trabajadores que perciben el 30% ó más del importe de las tarifas que paga el público por sus servicios.

No se consideran tarifas las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como las comisiones y el destajo.

### **3. Cómputo del tiempo de servicios**

Para determinar la CTS sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

No obstante lo anterior, también son computables para determinar el monto de la CTS los días de trabajo efectivo, y por excepción, los siguientes supuestos:

- Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Los 60 días se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que ésta no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido.

Los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

### **4. Remuneración computable**

#### **4.1. Remuneración para el cálculo.**

La remuneración a considerar para calcular la CTS es la siguiente:

- Para los depósitos de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990: la remuneración vigente a la fecha de depósito.

- Para los depósitos semestrales que se devengan a partir del 10 de enero de 1991: para los depósitos a efectuar en el mes de mayo, la remuneración de abril, y para los depósitos del mes de noviembre, la remuneración de octubre.
- Para la CTS que debe ser pagada directamente al trabajador al cese: la remuneración vigente al momento del cese.

#### **4.2. Conceptos que integran la remuneración computable.**

Son remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera sea la denominación que se les dé, y siempre que sean de su libre disposición. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aún cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Las remuneraciones diarias se multiplicarán por 30 para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente.

#### **5. Remuneración no computable**

No se consideran remuneraciones computables para el cálculo de la CTS los siguientes conceptos:

- a. Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del

empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

b. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.

c. El costo o valor de las condiciones de trabajo.

d. La canasta de Navidad o similares.

e. El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.

f. La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Esta comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

g. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante



naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.

h. Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.

i. Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie.

j. La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto, o cuando se derive de mandato legal.

k. El refrigerio que no constituya alimentación principal. Es decir aquella alimentación que no sea desayuno, almuerzo –o refrigerio de mediodía que lo sustituya–, cena o comida.

La inclusión en la planilla electrónica de los conceptos antes referidos no afecta su naturaleza de remuneración no computable para efectos del pago de la CTS.

## **6. Depósitos de la compensación por tiempo de servicios**

### **6.1. Elecciones del trabajador**

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril ó 31 de octubre, según la fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, así como el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito de CTS correspondiente. El trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo; en el caso de no haber depositarios en dicha provincia, deberá hacerlo entre los que se encuentren en la provincia más próxima o de más fácil acceso.

Si el trabajador no comunica su elección al empleador, éste efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

### **6.2. Depositario**

Las empresas del Sistema Financiero donde puede efectuarse el depósito son las Bancarias, Financieras, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, Cajas Rurales de Ahorro y Crédito, así como Cooperativas de Ahorro y Crédito a que se refiere el Artículo 289 de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

**a. Cambio de depositario:** El trabajador puede decidir en cualquier momento, el traslado del monto acumulado de su CTS y

los intereses respectivos, de un depositario a otro, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de 8 días hábiles, cursará al depositario las instrucciones correspondientes para que efectúe el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador, dentro de los 15 días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el traslado, en el plazo establecido, será sancionada por la SBS.

En los casos de traslado del depósito de la CTS de un depositario a otro, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como sobre las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que pudiera existir.

**b. Depósitos a cargo del empleador:**

Actualmente ya no cabe la celebración de convenios de sustitución de depositario de la CTS por medio de los cuales el empleador y el trabajador acordaban que el primero sería el depositario del mencionado beneficio. En consecuencia, respecto de la CTS que se genere a partir de noviembre del 2000, el empleador sólo tiene la posibilidad de realizar los depósitos respectivos ante la entidad elegida por el trabajador. Los convenios celebrados en los que se haya incluido el período semestral de mayo a octubre del 2000 y periodos anteriores a éste, mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2001, como

máximo, siempre que se haya suscrito la prórroga respectiva dentro de los alcances del Decreto de Urgencia N° 070-2000. Luego de esta fecha o vencido el convenio - lo que ocurra primero- el empleador deberá depositar la CTS en la entidad financiera elegida por el empleador, hasta en 48 cuotas iguales y consecutivas, las mismas que serán pagadas mensualmente. Es de referir que mediante Ley N° 27672 se estableció la prórroga de los convenios antes mencionados hasta el 31 de diciembre del 2002.

## **6.2. Moneda**

El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador, y a elección individual de éste, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en la moneda extranjera señalada por el trabajador o entregará al depositario elegido el monto correspondiente al depósito en moneda nacional, con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente. El trabajador podrá decidir que una parte de la CTS se deposite en moneda nacional y la otra en moneda extranjera.

## **6.3 Depósito**

**6.3.1. Constancia y liquidación de los depósitos:** El empleador, dentro de los 5 días hábiles de efectuado el depósito, está obligado a entregar a cada trabajador, bajo cargo, una

liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- a. Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito.
- b. Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- c. Nombre completo del trabajador.
- d. Información detallada de la remuneración computable.
- e. Período de servicios que se cancela.
- f. Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

A su vez, el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado éste. Para efectos laborales, se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

Si el trabajador no está de acuerdo con la liquidación efectuada por el empleador, podrá observarla por escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de 3 días útiles de recibida la observación, comunicando el resultado por escrito al trabajador. Si éste no lo encontrase conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la CTS o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de

los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y, en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir y de la multa administrativa correspondiente.

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 856 la CTS, como los demás créditos laborales, tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador, estando sus bienes afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados; si éstos no alcanzaran, el pago se efectuará a prorrata.

**6.3.2. Depósito diminuto:** Si el empleador hubiera efectuado pagos diminutos, deberá hacer el reintegro correspondiente, quedando obligado al pago de los intereses correspondientes y a asumir la diferencia de cambio si hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

**6.3.3. Depósito en exceso:** Los montos que se hubiesen depositado en exceso y sus intereses, se imputarán al siguiente o siguientes depósitos, hasta agotarse, no constituyendo precedente para los que se efectúen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente los incluyan.

**6.3.4. Depósito de reintegros:** Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de CTS, deberá depositarse sin intereses, dentro de los 15 días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, de la firma del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral, de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley, según corresponda.

## **7. Pago de la CTS en caso de extinción del contrato de trabajo**

### **7.1. Pago directo de la CTS al cese del trabajador**

**7.1.1. Plazo para el pago:** La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese. Si el trabajador cesa antes que su empleador haya concluido el depósito de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, éste deberá abonar el monto que corresponda por dicho concepto, directamente al trabajador, dentro de las 48 horas de producido el cese.

**7.1.2. Deduciones de sumas graciosas:** Si el trabajador al cesar o posteriormente recibe del empleador, a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se deducirán de aquéllas que la

Autoridad Judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador. Para que proceda la deducción o compensación, deberá constar expresamente en documento de fecha cierta (por ejemplo, en una Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales), que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio o en las normas correspondientes a la compensación, contempladas en el Código Civil.

Las sumas que el empleador entregue al trabajador en forma voluntaria, como un incentivo para renunciar al trabajo, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

## **7.2. Retiro de los depósitos de la CTS - Entrega del depósito al trabajador**

El depositario procederá al pago de la CTS y sus intereses a solicitud del trabajador (deberá efectuar el pago a su solo pedido), quien para el retiro de éstos, acompañará la certificación del empleador en la que se acredita su cese.

## **D. Descanso Vacacional**

### **1. Concepto:**

Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración



habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.

## **2. Requisitos para gozar del descanso:**

Para que el trabajador adquiera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir 2 requisitos indispensables que deben darse de manera conjunta:

- Contar con un año continuo de labor.
- Haber cumplido con un determinado número de días efectivos de labor durante dicho año.

**a. Año continuo de labor:** El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. Dicho año se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa el tiempo de servicios prestados hasta dicha oportunidad, a razón de dozavos y treintavos o ambos de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión, según corresponda.

**b. Días efectivos de trabajo:** Dentro del año de servicios, el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando tal requisito en función de los días que se labore semanalmente en la empresa o las

paralizaciones temporales autorizadas que ésta sufra.

- **Trabajadores con jornada ordinaria de 6 días a la semana:**

Para gozar del descanso vacacional los trabajadores deberán haber prestado labor efectiva, por lo menos, durante 260 días dentro del año de servicios.

- **Trabajadores con jornada ordinaria de 5 días a la semana:**

Los trabajadores deben contar como mínimo con 210 días de labor efectiva en dicho período.

- **Si el plan de trabajo se desarrolla en sólo 3 ó 4 días a la semana o éste sufre paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo:**

Los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias que no pueden considerarse como días efectivos de trabajo.

**Cómputo de los días efectivos de trabajo:** Para efectos del cómputo del récord vacacional antes mencionado se consideran como días efectivos de trabajo los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en día de descanso, cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 ó más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos solamente los primeros 60 días dentro de cada año de servicios.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo, o decisión del empleador.
- El período vacacional gozado correspondiente al año anterior.
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

### **3. Duración**

La duración del descanso vacacional es de 30 días continuos, sin embargo, se permite fraccionar su goce. De este modo, existen casos en los que el trabajador no disfruta de 30 días de descanso, sino de más o menos días, dependiendo que se pacte acumular o reducir las vacaciones.

**3.1 Fraccionamiento:** A solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a 7 días naturales.

**3.2 Acumulación:** El trabajador puede convenir por escrito con su empleador (sin necesidad de poner el acuerdo en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo o que éste sea aprobado por dicha autoridad) en acumular hasta 2 descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales, los cuales son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, éstos podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por 2 ó más años.

**3.3 Reducción:** El descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días, con la respectiva compensación de 15 días de remuneración, la cual deberá abonarse independientemente de la remuneración vacacional correspondiente. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Dado que el Decreto Legislativo N° 713 hace alusión a la reducción de las vacaciones de 30 a 15 días, consideramos que éste es un límite máximo y por lo tanto no existiría inconveniente en que la reducción del descanso vacacional sea de menos días (que se descansen 16 ó más días y se laboren los restantes).

Los trabajadores de las Empresas de Propiedad Social pueden acordar la reducción del descanso vacacional a la mitad como máximo, sin remuneración adicional, si es para atender necesidades de la empresa.

#### **4. Oportunidad del descanso**

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador en el período anual sucesivo a aquél en que alcanzó el derecho al goce del descanso. La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones. Asimismo, una vez establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aún cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

La madre gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Asimismo, durante la sanción de cierre de un establecimiento impuesto por la SUNAT debido a la comisión de algunas de las infracciones detalladas en el Código Tributario, el empleador no podrá otorgar vacaciones a los trabajadores, salvo las programadas con anticipación.

#### **5. Remuneración vacacional**

El artículo 25° de la Constitución establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales

pagadas para que puedan disfrutar su descanso vacacional con la remuneración respectiva.

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Para este efecto, se considera remuneración, la computable para la CTS; con excepción, por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.

## **6. Oportunidad de pago**

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso, sin embargo ésta debe registrarse en la planilla en el mes al que corresponde dicho descanso, de tal modo que el pago adelantado de la remuneración vacacional no tendrá incidencia alguna en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones correspondientes por dicha remuneración al RCSSS, SCTR, SNP y SPP, ni respecto del pago de la prima del Seguro de Vida, las cuales se cancelarán en la fecha habitual correspondiente al mes del descanso.

El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

Si el trabajador acordó la reducción del descanso recibirá antes que se inicie éste, además del monto correspondiente a los días de descanso, el monto de la compensación extraordinaria.

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del

descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente.

## **7. Situación de los trabajadores que no gozan del descanso**

Puede ocurrir que el trabajador cumpla con el récord vacacional pero no disfrute del descanso físico dentro del año siguiente a la fecha en que le correspondía hacer uso de éste. En ese caso, tendrá derecho a lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado.
- Una remuneración por el derecho al descanso vacacional adquirido y no gozado.
- Una indemnización (01), equivalente a una remuneración, por no haber disfrutado del descanso la misma que no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que tengan la posibilidad de decidir la oportunidad del goce del descanso vacacional, y que hayan decidido no hacer uso de éste.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

## **8. Terminación del vínculo laboral**

Al momento del cese, cualquiera que sea la causa, pueden presentarse, conjuntamente o por separado, tres situaciones:

- Que el trabajador haya cumplido con el récord vacacional y no haya disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a la fecha en que adquirió el derecho, habiendo acumulado otro

récord vacacional; en cuyo caso, tendrá derecho a percibir lo siguiente: una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado dentro del año siguiente, otra por la labor realizada en los 30 días de duración del descanso (normalmente cancelada al momento de realización de la labor), y una tercera, como indemnización, equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, la cual como ya señalado no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Además percibirá la remuneración vacacional correspondiente al segundo año. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

- Que el trabajador haya cumplido un año de servicios, el correspondiente récord y esté dentro del año en que le corresponde gozar de sus vacaciones. En este caso percibirá el íntegro de la remuneración vacacional, entendida ésta como la vigente al momento de efectuarse el pago, además de una remuneración por el record trunco vacacional, por el período transcurrido luego del primer año.

- Que el trabajador aún no haya cumplido el récord vacacional, en cuyo caso recibirá, por concepto de récord trunco vacacional, tantos dozavos y treintavos de la última remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.



#### **4. A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA:**

Citaré alguna jurisprudencia relacionada con las obligaciones derivadas de la relación laboral, sobre todo las que corresponden al petitorio de la demanda del expediente su análisis:

- *«DÉCIMO TERCERO: En nuestro ordenamiento laboral, la Constitución Política reconoce en el artículo 25, el derecho fundamental de los trabajadores al descanso remunerado, licenciando a aquellos en su actividad laboral por el tiempo previsto por la Ley de la materia. Su reconocimiento constitucional se instituye como un componente del derecho fundamental al trabajo, en el entendido que el trabajador es un ser humano de protección relevante para el Estado, por el porte físico o intelectual que aporta al empleador, sean empresas o instituciones privadas o estatales conforme al marco de protección del Estado democrático, constitucional y social de derecho y a una justicia social e inconclusa; añádase , que los derechos fundamentales bajo referencia se encuentran en un sistema de protección integral del trabajador, donde otros como el derecho fundamental a la vida y a la salud alcanzan su mayor eficiencia, toda vez que a través del descanso vacacional remunerado se cuida precisamente la vida, la salud e integridad físico – emocional de los trabajadores; en estricto, resulta, por tanto, exigible al empleador garantizar a aquellos en recuperación de las energías invertidas en su labor efectiva de trabajo, lo cual a su vez como consecuencia lógica permitirá el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, alcanzándose mayores niveles de producción y producción; y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar y de la comunidad, en miras de un mayor aporte al Estado mismo.» Casación N° 2039-2013-La Libertad*
- *“DÉCIMO: Finalmente, esta Sala Suprema considera necesario señalar, acorde con lo expresado en el*

*considerando que antecede en cuento al pago de remuneraciones devengadas y demás beneficios sociales, que si bien es cierto la reposición real en el centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el periodo de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, por lo tanto, al haberse ordenado por los Jueces el pago de dichos conceptos por el periodo no laborado por el actor, se ha trasgredido la garantía constitucional de la motivación escrita que debe tener toda resolución, prevista en el artículo 139 inciso 5) de la Carta Constitucional así como el principio de congruencia que debe estar presente en toda resolución judicial conforme lo exige el artículo 122 inciso 4) del Código Procesal Civil...”. Casación N° 148-2013-La Libertad.*

## **5. METODOLOGÍA DE LA EXPOSICIÓN:**

El análisis del presente expediente se realiza teniendo en cuenta los actos jurídicos procesales más importantes. Con tal fin, constituirá fuente obligatoria de consulta, nuestra legislación nacional, la doctrina nacional y extranjera, así como la jurisprudencia en nuestros tribunales. En ese sentido la exposición del siguiente informe se realizará de manera sucinta utilizando el método sistemático. En principio determinaremos el hecho jurídico del incumplimiento de los reintegros dispuestos en ejecutoria judicial a favor del demandante, materia de la controversia, para luego analizarlo tanto desde el punto de vista sustantivo como procedimental.

**CAPÍTULO II**

**DESARROLLO  
PROCESAL Y  
PROCEDIMENTAL**

## **1. EL PROCESO JUDICIAL:**

El proceso judicial es, en sí mismo, un método de debate. En él participan elementos humanos: jueces, auxiliares, partes, testigos, peritos, etc., los cuales actúan según ciertas formas preestablecidas en la ley. Esas formas regulan la producción de actos jurídicos procesales, vale decir, actos humanos dirigidos por la voluntad jurídica destinados a un fin. (COUTURE, 1978)

Por ello la idea de proceso no se queda en la simple secuencia de actos, sino que persigue la solución de un conflicto o la dilucidar de una incertidumbre jurídica, mediante la resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada, pues si no culmina en ella el proceso es sólo procedimiento, toda vez que ésta última se caracteriza por la simple secuencia de actos mientras que aquella es una unidad orgánica de relaciones jurídicas. (COUTURE, 1973)

Se entiende por proceso al conjunto de actos jurídicos regulados por ley que se encuentran conectados unos con otros con el objeto de lograr una doble finalidad: resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica; y su finalidad abstracta es lograr la paz social con justicia. (JIMÉNEZ, 1996)

El proceso judicial es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizados durante el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos. (MONROY GÁLVEZ, 2009)

## **2. EL PROCESO LABORAL:**

### **2.1.1. Concepto:**

El proceso laboral, es el medio jurídicamente establecido con carácter general para que, a través del mismo, las partes resuelvan sus controversias jurídicas de carácter privado derivado de las relaciones individuales o colectivas, mediante el resultado de una decisión de la autoridad judicial laboral. En suma, es el conjunto de las actividades de los órganos jurisdiccionales de las partes

necesarias para la declaración de certeza o para la realización coactiva de los intereses tutelados por las normas jurídicas en caso de falta de certeza o de inobservancia de esas mismas normas. (ROCCO, 1959)

El proceso laboral, se considera como un instrumento ideal e inmaterial, para la solución de los conflictos privados; es decir, aquellos que se dan entre particulares y que se producen en la sociedad, mediante la actuación del derecho sustantivo y para satisfacer los intereses y derechos subjetivos de los contendientes.

Los conflictos y controversias de trabajo, tanto individual como colectivo, se resuelven regularmente mediante procedimientos especiales. El conjunto de estos procedimientos forma el proceso del trabajo. Estos procedimientos son judiciales, administrativos y también convencionales.

Para (MARANHÃO, 1978) mediante el proceso laboral, el “Juez especializado en asuntos laborales declara la vigencia del derecho sustantivo y garantiza su cumplimiento al poner fin al conflicto de intereses o jurídicos o al eliminar la incertidumbre jurídica producida entre los particulares y aún entre éstos y el propio Estado”.

### **2.1.2. Objeto y Fines del Proceso Laboral:**

#### **A. Objeto :**

Está constituida por las pretensiones procesales que se han planteado con la demanda. Así la pretensión procesal es el derecho subjetivo del sujeto, sustentado en el derecho objetivo, hecho valer mediante la demanda, pues antes de ella, era simplemente una pretensión material o sustantiva (CARLOS, 1959).

Es así, que el objeto del proceso laboral es aquello sobre lo cual incide el proceso o sea aquello que es contenido fáctico de la actividad procesal, pues no se puede concebir el proceso si no existiera pretensión procesal, no interesando que al final del litigio se desestime la aspiración procesal.

## **B. Finalidad del Proceso :**

Según lo dispone el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil en aplicación supletoria como lo dispone la Primera Disposición Complementaria de la Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, el proceso laboral posee una doble finalidad, una concreta, que consiste en resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica y otra abstracta, que es propiamente lograr la paz con justicia social.

### **2.1.3. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo**

Para Rocco (1969) una ciencia jurídica puede considerarse autónoma cuando ha alcanzado una amplitud que le haga merecer un estudio particular, que la misma contenga doctrinas homogéneas dominadas por conceptos generales comunes y distintos de los conceptos generales informadores de otras disciplinas, que posea un método propio, es decir, que emplee procedimientos especiales para el conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de las investigaciones.

De Litada (1949) considera que una disciplina es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios. Con criterio más actual, Américo Pla (1978) dice que la afirmación de la autonomía del derecho del trabajo se sostiene generalmente en que éste tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del derecho.

La tesis de la autonomía del derecho procesal del trabajo es de larga data, fue cimentada por primera vez por tratadistas como Carnelutti y Jaeger, Cristofolini, antes de 1930. El propio De Litala considera que el derecho procesal del trabajo constituye una ciencia autónoma en cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas. En esta misma línea, Stafforini (1955) argumenta que la autonomía “no solamente se funda en el carácter particularísimo de los principios que

en el estado actual de la legislación caracterizan al proceso del trabajo, sino que también en el propio contenido de esa disciplina jurídica”.

Según opina Romero Montes (1998) el hecho de que existan semejanzas en el procedimiento de determinados actos de procesos civiles y laborales, no puede llevarnos a concluir que ambos tienen la misma esencia. Los procedimientos en el proceso civil y laboral, pueden ser semejantes y hasta iguales, pero los criterios para resolver los conflictos que se presentan en esos ámbitos, jamás serán idénticos. La naturaleza de los bienes jurídicos que tutela el derecho del trabajo es distinta a la del derecho civil.

Es cierto que el derecho procesal civil, históricamente es anterior al derecho procesal del trabajo, pero también debe tenerse presente que este último nace por las limitaciones que mostró el primero para resolver adecuadamente las controversias laborales. Pero, pese a su juventud, el derecho procesal del trabajo ha establecido criterios eficaces para una mejor administración de justicia, los mismos que vienen siendo recogidos por el derecho procesal civil.

La autonomía no impide la relación y colaboración entre las diferentes ramas procesales. Puede haber principios comunes, lo importante es que al ser incorporados al proceso laboral, se nutren de la naturaleza del derecho del trabajo.

#### **2.1.4. Los Principios en el nuevo proceso laboral**

Según Acevedo Mena (2010) en la actualidad no existe duda sobre la autonomía del proceso laboral. El fundamento de dicha autonomía radica en sus principios que constituyen un derecho tutelar que no excluyen los del proceso civil pero que responden fundamentalmente al propósito del derecho de trabajo que es nivelar las desigualdades existentes en este ámbito, lo que necesariamente se presenta en el ámbito del proceso civil que supone en la mayoría de los casos una

igualdad procesal entre ambas partes del proceso, como por ejemplo en el ámbito de la carga de la prueba, que en materia laboral tiene una particular regulación, estableciéndose obligaciones expresas al empleador de acreditar el cumplimiento de las leyes y normas de trabajo, dada la dificultad que tienen los trabajadores para obtener los medios de prueba que sustentan sus derechos.

Es evidente entonces que el proceso laboral tiene normas propias, independiente de las normas procesales ordinarias, y por lo tanto de carácter autónomas. Dichas normas al ser coordinadas por principios específicos, le dan una estructura autónoma al derecho procesal del trabajo. Sin embargo, autonomía no es sinónimo de independencia total, razón por la cual el derecho procesal de trabajo y concretamente el proceso laboral, recoge del proceso civil y de otros procesos, algunos preceptos dogmáticos generales.

El Derecho material del trabajo tiene una naturaleza radicalmente diversa de las demás normas del derecho en cuanto no se limita a regular la realidad de la vida en sociedad sino que por su carácter dinámico, busca transformarla en beneficio de los trabajadores, mejorando su calidad de vida y propiciando la paz social.

El Derecho Procesal de Trabajo, porque presume la desigualdad de las partes, en la tentativa de equipararlas, otorga superioridad jurídica al trabajador para compensar su inferioridad económica y social ante el empleador. En base a esta presunción han surgido principios exclusivos y propios del derecho laboral, algunos de los cuales tienen repercusión principalmente en el proceso laboral, de ahí que habría que distinguir entre principios propios del derecho del trabajo y principios del proceso laboral, versando este trabajo sobre éstos últimos.

Para Podetti (1950) los principios en materia laboral pueden diferenciarse en dos tipos: *los fundantes* como



inspiradores de toda la legislación laboral, que son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978); y los principios *operacionales* o reglas del Derecho Procesal del Trabajo como la oralidad, intermediación, etc. que son “directivas o líneas, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.

Los principios *operaciones* que caracterizan al nuevo proceso laboral son:

#### **A. Intermediación y oralidad**

La intermediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral. Entendiendo por proceso laboral al conjunto de actos procesales dirigidos a reconstruir el hecho conflictivo hasta donde los elementos probatorios lo permitan, se puede concluir también que la oralidad se presenta como el mejor instrumento para lograrlo.

Nuevamente, los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, que en procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles.

Por ello, existe una estrecha relación interna entre la oralidad y la intermediación pues, para que la decisión en el proceso sea real, se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando con la participación de las partes involucradas. En un sentido específico, la intermediación se refiere directamente a la relación entre el juez y los

medios de prueba, de tal forma que el juez pueda percibir y conocer directamente la prueba.

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto que contribuya a la paz social.

La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción entre los jueces y de las partes intervinientes. “El principio de inmediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes y ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia” (BUSTAMANTE ALARCÓN, 1997).

Es importante destacar que el proceso oral disminuye significativamente la posibilidad de que se manipule fraudulentamente la prueba, pues la comunicación directa entre las personas que intervienen en la audiencia permite detectar más fácilmente tales desviaciones.

El proceso oral supone la participación y dirección del juez que decide la causa mediante la aplicación de tres funciones: “*la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos.*” (ALZAMORA VALDÉZ, 1970)

En suma, uno de los aspectos más importantes que debe buscar cualquier proceso de reforma de nuestra justicia laboral lo constituye, sin lugar a dudas, la necesidad de que los jueces asuman un mayor protagonismo en relación con la

solución de un conflicto laboral, que se dejen las delegaciones de las tareas jurisdiccionales más importantes a los auxiliares –como ocurre actualmente–, que asuman un mayor compromiso en la solución de los problemas que más afectan a los trabajadores y, en definitiva, que sean verdaderos directores del proceso laboral.

## **B. Concentración y celeridad procesal**

Por el principio de concentración se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso. La concentración, que es un correlato del principio de oralidad, permite que en el proceso laboral se realicen el máximo de actuaciones en un mínimo de diligencias. (ACEVEDO MENA, 2010)

A través de este principio se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios. (CIUDAD REYNAUD, 2008)

La Ley N° 26636 en su artículo I definía este principio señalando que a través del mismo “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales.” La Nueva Ley Procesal de Trabajo pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral, procurando de esta manera que el proceso laboral sea más rápido, breve y sencillo, lo que contribuirá finalmente a hacer efectivo el principio de celeridad.

Por otro lado, el *principio de celeridad* es la especial naturaleza que revisten los derechos sociales, que en la mayoría de casos tienen carácter alimentario, impone que el proceso laboral cuente con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible, sin que eso implique limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, a diferencia de la Ley N° 26636, contempla plazos más cortos para la realización de los actos procesales entre uno y otro, lo que va de la mano con el principio de concentración de los actos procesales desarrollado precedentemente que asegura una mayor celeridad de los procesos. La celeridad también se consigue haciendo del proceso uno esencialmente oral y menos formalista, que evite dar trámite a recursos y maniobras dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso.

A ello debe agregarse que la Nueva Ley Procesal de Trabajo busca promover mecanismos alternativos para la conclusión del proceso, distintos a la emisión de la sentencia, como la transacción y la conciliación, que contienen una regulación especial incorporándose el denominado test de disponibilidad de derechos con el cual se busca propiciar que trabajadores y empleadores puedan arribar a acuerdos fuera o dentro del proceso judicial, con los límites que la propia norma impone, lo que permitirá acuerdos pronto y oportunos, coadyuvando con ello a la tan deseada celeridad procesal.

### **C. Principio de economía procesal y veracidad**

La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto

económico; segundo, vinculado con la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del Capítulo III de la nueva ley mencionada.

En el primer caso, la gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral cuando surge un conflicto en el cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generan un litigio laboral.

A través del principio de economía procesal conforme se encuentra regulado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a este proceso laboral, se procura que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales. En ese sentido, la Nueva Ley Procesal de Trabajo contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral en el que se contempla una sola audiencia única, que se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

Asimismo, en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatoria, alegatos y sentencia, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

Finalmente, por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos,

privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

Ello porque los documentos que pretendan eliminar o disminuir beneficios laborales, aún si estuvieran suscritos por el trabajador, no tendrían validez, ante la evidencia de los hechos; en razón además que la calificación del contrato de trabajo y la relación laboral no es una facultad de las partes sujeta a la autonomía de la voluntad sino que corresponde efectuarla al Juez en cumplimiento de preceptos constitucionales y leyes que son normas de orden público, de ineludible cumplimiento. Por ello, éste principio tiene como correlato la facultad inquisitiva del Juez laboral, que dirige el proceso en busca de la verdad real.

Para tal fin, la Nueva Ley Procesal de Trabajo en el artículo III de su Título Preliminar señala expresamente que los jueces laborales deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma.

Asimismo, para cumplir con tal cometido, se le reconoce al Juez Laboral una serie de facultades que le permitirán recabar la mayor cantidad de información necesaria para alcanzar la verdad real, de la mano de reglas en materia probatoria que coadyuvan a esta finalidad del proceso laboral, a lo que debe agregarse el deber del Juez de sancionar la conducta de las partes que resulte contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes.

## **2.1.5. Elementos del Proceso Laboral:**

### **A. Actos Jurídicos Procesales :**

El proceso laboral conforme ya lo he manifestado líneas arriba, es un todo encaminado hacia un fin unitario. Sus elementos son tales que se refieren unos con otros y, por lo tanto, al todo.

Estos actos humanos realizados dentro de un proceso, constituyen lo que en doctrina se conoce como actos jurídicos procesales. Los actos jurídicos procesales son realizados por cada uno de los sujetos en el proceso jurisdiccional, y son manifestaciones de voluntad encaminados a producir efectos jurídicos: constituir, desenvolver, modificar, resolver o extinguir una relación procesal.

En conclusión, los actos jurídicos procesales son aquellos realizados por las partes, el juez y otros secundarios dentro de un proceso judicial, con el fin de iniciar, constituir, desenvolver, modificar, resolver, o extinguir una relación jurídica procesal.

Constituyen actos jurídicos procesales: la demanda, la contestación de demanda, la sentencia, la apelación, etc.

En el presente caso constituyen actos procesales:

1. Escrito de demanda, presentado el 07/12/2010 (folio 11 -18).
2. Resolución N° 01, de fecha 04/01/11, que declara inadmisibile la demanda (folio 19).
3. Escrito de subsanación de la demanda, de fecha 14/01/2011 (folio 23).
4. Resolución N° 02 de fecha 04/03/2011 que admite a trámite la demanda (folio 24-25).
5. Escrito de fecha 06/04/2011 que solicita variación de fecha de audiencia (folio 29).
6. Resolución N° 03 de fecha 13/04/2011 donde se reprograma la Audiencia de Conciliación (folio 30).

7. Acta de registro de Audiencia de Conciliación de fecha 20/07/2011 (folio 45).
8. Acta de registro de Audiencia de Juzgamiento de fecha 03/11/2011 (folio 68-70).
9. Resolución N° 04 de fecha 23/11/2011 que reprograma la continuación de la Audiencia de Juzgamiento (folio 72).
10. Escrito de fecha 24/11/2011 de la demandada donde alcanza estatuto (folio 75-76)
11. Acta de registro de continuación de Audiencia de Juzgamiento de fecha 12/01/2012 (folio 163).
12. Escrito de fecha 19/04/2012 de la demandante peticionando tener en cuenta información remitida por la SUNARP (folio 193).
13. Resolución N° 05 (sentencia) de fecha 01/08/2012 donde se declara improcedente la demanda (folio 194-199).
14. Resolución N° 06 de fecha 01/08/2012 que programa fecha de notificación de la sentencia (folio 200).
15. Escrito de fecha 22/08/2012 de la accionante donde apela la sentencia (folio 208-213).
16. Resolución N° 07 de fecha 28/08/2012 que concede recurso de apelación (folio 214).
17. Resolución N° 08 de fecha 18/09/2012 que señala fecha para Vista de la Causa (folio 219-220).
18. Escrito de la demandante de fecha 22/10/2012 que solicita reprogramación de la Vista de la Causa (folio 224).
19. Resolución N° 09 de fecha 23/10/2012 que declara improcedente la reprogramación de la Vista de la Causa (folio 225).



20. Escrito de la demandante de fecha 31/10/2012 donde solicita reprogramación de la Vista de la Causa (folio 247).
21. Resolución N° 10 de fecha 05/11/2012 donde se reprograma la Vista de la Causa (folio 248-249).
22. Acta de registro de Vista de la Causa de fecha 14/12/2012 (folio 252-253)
23. Resolución de Vista N° 11 de fecha 14/12/2012 que revoca la sentencia impugnada; y, reformándola declara fundada la demanda (folio 254-260).
24. Resolución N° 12 de fecha 07/03/2013 donde se requiere a la demandada el cumplimiento de la sentencia (folio 264-265).
25. Escrito de la demandante de fecha 05/04/2013 donde solicita embargo en forma de retención (folio 269-270).
26. Resolución N° 13 de fecha 09/04/2013 que dicta medida cautelar de embargo y forma de retención (folio 271).
27. Resolución N° 14 de fecha 26/04/2013 donde pone en conocimiento de la actora la solicitud del Banco Scotiabank sobre el RUC de la demandada (folio 275).
28. Escrito de la demandante de fecha 29/04/2013 proporcionando el RUC de la demandada (folio 279).
29. Resolución N° 15 de fecha 03/05/2013 donde se comunica al Banco Scotiabank sobre el RUC de la demandada (folio 280).
30. Escrito de la demandante de fecha 09/05/2013 peticionando se deje sin efecto la medida cautelar dictada en autos (folio 284)

31. Escrito de la demandada de fecha 15/05/2013 poniendo en conocimiento el cumplimiento de la sentencia (folio 293).

32. Resolución N° 16 de fecha 20/05/2013 donde se deja sin efecto la medida cautelar dictada en autos (folio 296).

**B. Sujetos de la Relación Procesal:** Los sujetos de la relación procesal son las diversas personas que intervienen en el proceso y entre las cuales se va originar una relación jurídica. Y estas en el proceso son: como demandante Luz América Rivas Solón, y como demandada la Cooperativa Agraria Mochica Ltda.

**C. El Órgano Jurisdiccional:**

**C.1.1. El Juez de Trabajo:**

Viene a ser el funcionario que encarna el ejercicio de la función jurisdiccional laboral, a quien la ley le impone el deber jurídico de actuar imparcialmente y con independencia. El juez laboral, es la persona designada por la ley para ejercer la jurisdicción en un asunto de orden laboral, representa al Estado en la administración de justicia, con facultad de dirigir, apreciar, investigar, y decidir sobre bases firmes, para la justa composición de la litis.

La denominación de Juez de Trabajo corresponde a lo señalado en el artículo 46, inciso 3 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS. La competencia del Juez de Trabajo, en el caso en análisis, se da por tratarse de una pretensión relativa a la protección de derechos individuales, originada con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza cooperativista, de derecho privado.

En el proceso bajo análisis conoce como Juez Especializado de Trabajo, en un primer momento, el Dr. Pedro Pablo Cuba Orbegoso, y ha concluido conociendo el proceso la Dra. Nely Munayco Castillo, ambos del Tercer Juzgado Laboral de Trujillo.

#### **D. Las Partes:**

##### **D.1.1. El Demandante:**

Es el titular del derecho de acción del proceso de conocimiento siendo el demandante. Es la persona facultada para iniciar la acción judicial mediante el cual se exige el cumplimiento de su crédito por parte del demandado en virtud de un título de fecha cierta consistente en una obligación reconocida en contrato.

En el presente caso, actúa como demandante doña Luz América Rivas Solón.

##### **D.1.2. El Demandado:**

Es el obligado judicialmente a cumplir con la pretensión procesal contenida en la demanda consistente en la obligación de indemnizar por daños y perjuicios.

En este caso, el demandado es la Cooperativa Agraria Mochica Ltda.

#### **2.1.6. El Litigio :**

Está constituido por la materia objeto de discusión, sobre la cual gira toda la actividad probatoria. El litigio supone una contradicción entre la pretensión de la demandante consistente en el pago de reintegro de su remuneración, en consecuencia, el pago de reintegro en los demás beneficios; y la tesis de defensa expuesta por el demandado que las pretensiones de la demanda no tienen sustento jurídico.

### **2.1.7. El Procedimiento :**

Viene a ser la manera particular como se desarrolla el proceso, es decir, la individualización del proceso civil en sus particulares estructuras. El procedimiento es una actividad jurídica pre-ordenada, que permite la iniciación, desarrollo, y conclusión del proceso civil. Dicha actividad no sólo se rige por la ley positiva, sino también por principios jurídicos procesales.

El procedimiento en el campo laboral es el conjunto de actos sistematizados, coherente, pre-ordenados, dinámicos, finalistas del obrar humano para buscar la verdad concreta en el proceso, viene a ser en otras palabras, la manifestación externa del proceso.

En el expediente materia de informe, el proceso ha seguido las reglas de proceso ordinario previsto en el artículo 2.1 y 42 y siguientes de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497. En este tipo de procedimiento, interpuesta la demanda, el Juez expide auto admisorio la misma, emplazando al demandado y señalando fecha para la Audiencia de Conciliación dentro de los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, en la cual deberá asistir el demandado con la contestación de la demanda. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o

apoderados y sus abogados, luego la etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos. Inmediatamente o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

#### **2.1.8. El Juicio :**

Constituye el pronunciamiento principal del órgano jurisdiccional que se materializa al expedir la sentencia o resolución que pone término al proceso, orientado a decidir la causa o punto sometido a su conocimiento; fundamentalmente se concretiza en la parte resolutive de la sentencia, en la que el Juzgador se pronuncia absolviendo u obligando al ejecutado.

Es la operación lógica de discernir entre la verdad y el error, la justicia o la injusticia. Es la decisión judicial referente a la pretensión resarcitoria hecha valer por los demandantes en procura de la obtención de la reparación integral del daño alegado.

En el expediente en análisis si existe juicio de *fondo* emitido en la sentencia contenida en la resolución de vista número once, que declara fundada la demanda.

### **2.2. DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO:**

#### **2.2.1. Etapas del Proceso :**

A diferencia del proceso con título ejecutivo laboral en la que existe acciones inmediatas para cautelar los derechos más elementales del trabajador, en el proceso ordinario laboral existe acciones (demandas) declarativas, extintivas, constitutivas y de condena.

Este proceso tiene etapas tan marcadas, toda vez que se trata de derechos exigibles, siendo necesario demostrar o detenerse

a observar cognitivamente la causa que le dio origen, es un procedimiento que se marcado en tres etapas: la postulatoria, la conciliación y la decisión. La primera de ellas está referida a la interposición de la demanda, la segunda, cuando se ha expedido el auto citando al comparendo en donde el demandado debe hacer frente a las imputaciones vertidas por el demandante, y la tercera, en donde el juez procede a evaluar las pruebas para expedir la sentencia correspondiente, de acuerdo a lo señalado en el Ley N° 29497.

## **2.2.2. Actos Procesales de las Partes:**

### **A. De la Demandante:**

#### **A.2. Demanda de reintegro de beneficios sociales:**

Para Devis Echandía (1983) la demanda es el acto de declaración de voluntad, introductivo y de postulación, que sirve de instrumento para el ejercicio de la acción y la formulación de la pretensión, con el fin de obtener la aplicación de la voluntad concreta de la ley, por una sentencia favorable y mediante un proceso, en un caso determinado.

Por su parte, Alsina (1956) considera que por demanda debemos entender toda petición formulada por las partes al Juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés. Según Morales Godos (2000) sustancialmente esta definición es coincidente con la esbozada anteriormente, y al indicar “toda petición formulada por las partes al Juez” debemos considerar que el instrumento procesal a través del cual el demandado plantea sus peticiones es también una demanda. En efecto, si bien en un sentido estricto, la expresión demanda se ha reservado para designar la primera petición del demandante, en la que hacienda uso de su derecho de acción, acude al órgano jurisdiccional, planteando sus pretensiones, procurando la iniciación de un proceso y el nacimiento de la instancia, ello no quiere decir

que la petición formulada por el demandado cuando interpone reconvencción o una contrademanda, no tenga la misma naturaleza.

La demanda es la manifestación ordenada y circunstanciada que, ante una autoridad competente, hace una persona, respecto de la vulneración de un derecho reconocido jurídicamente, toda vez que con ella se busca un pronunciamiento fundado y procedente. La demanda es eminentemente formal y debe reunir los requisitos de postulación de los artículos 130, 424 y 425 del Código Procesal Civil -presupuestos procesales y condiciones de la acción-, así como lo previsto en el artículo 16 de la Ley N° 29497, y debe anexarse a ella los documentos que sustenten y guarden relación lógica con el petitorio y que evidencien claramente la necesidad de declarar por medio judicial, el pago de los beneficios sociales peticionados, sin perjuicio de la inversión de la carga probatoria en los casos que la ley lo señale.

En el proceso materia del presente informe, la demanda fue presentada el 07 de diciembre del 2010, conforme aparece de folio 11-18 y sus anexos de folio 01-08, con su subsanación a folio 23 del expediente, la misma que reúne los requisitos de postulación formal, teniendo como pretensiones: a) reintegro de remuneraciones bajo la modalidad de entrega de productos alimenticios, b) reintegro de beneficios sociales de carácter legal: reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones y el 20% por renta de vivienda, c) beneficios sociales contemplados en el Reglamento Interno: gratificación adicionales por acuerdo de Consejo de Administración, gratificaciones por vacaciones y por cumpleaños y transporte, d) Beneficios societarios: intereses devengados por bonos y renta social; por el periodo del año 1986 a 1988.

## **B. De la demandada:**

Respecto del acto procesal del demandado, este tiene el derecho a la contestación, así como el de proponer excepciones y defensas previas, las mismas que no aparecen de la lectura del expediente.

En nuestro caso, mediante resolución número 02, de fecha 04 de marzo del año 2011, fue admitida a trámite la demanda, conferida su traslado a la parte demandada y se cita a las partes procesales a la Audiencia de Conciliación, la cual fue reprograma con la resolución número tres, de fecha 13 de abril del año 2011, para el día 20 de julio del año dos mil once a horas doce de la mañana, en la Sala de Audiencias N° 01 Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Llegado el momento de la Audiencia de Conciliación, la cual se realizó en la fecha indicada precedentemente, el representante de la emplazada se apersonó con su abogado sin acreditar tener los suficientes poderes para conciliar, por lo cual se lo declaró rebelde en aplicación del inciso 1 del artículo 43 de la Ley Procesal del Trabajo, el cual establece que: *“También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia (...) el representante o el apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.”*

### **2.2.3. Actos Procesales del Órgano Jurisdiccional :**

#### **En primera instancia:**

##### **A. Auto admisorio de demanda:**

Es aquella resolución judicial (Auto) por lo que se admite la demanda y que contiene la citación a las partes a Audiencia de Conciliación y el emplazamiento del demandado para que concurra a la indicada Audiencia con el escrito de contestación y sus anexos.

Como resultado de la calificación de la demanda se emitió la resolución número uno, de fecha 04 de enero del



año 2011, en la cual se la declaró inadmisibile, en razón que no se adjuntaba el Certificado de Habilitación del abogado que la suscribía, en mérito a la Resolución Administrativa N° 299-2009-CE-PJ, concediéndolo a la accionante cinco días hábiles para que la subsane bajo apercibimiento de tenerse por no presentado su escrito, en caso de incumplimiento. Resolución que le fue notificada el 13 de enero del año 2011.

Con el escrito de fecha 14 de enero del año 2011 la accionante subsana su demanda; en consecuencia con la resolución número 02 de fecha 04 de marzo del año 2011 es admitida a trámite, se confiere su traslado a la parte demandada, se cita a las partes a la Audiencia de Conciliación y se tiene por ofrecidos sus medios probatorios.

#### **B. Audiencia de conciliación:**

Cuando hablamos de conciliación, nos referimos al procedimiento mediante el cual dos partes que afrontan un conflicto, negocian libremente soluciones creativas con la asistencia de un tercero neutral denominado conciliador, que facilita la comunicación, incentiva la voluntad cooperativa y propone alternativas de solución, que las partes pueden o no aceptar, arribando a soluciones que pueden ser diferentes a las pretensiones que se hicieron inicialmente. Aplicado dicho concepto a la esfera jurisdiccional, las partes que deben conciliar son las que conforman la relación jurídico procesal, y quien actúa como conciliador, es el juez en su calidad de director del proceso.

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si,

asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

La finalidad de la audiencia de conciliación es propiciar la conciliación entre las partes procesales, para lo cual, el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que soluciones sus diferencias total o parcialmente. En caso se llegue a un acuerdo, el juez lo aprobará y será el equivalente a una sentencia con la autoridad de cosa juzgada, ordenando su cumplimiento. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

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

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

El expediente objeto de este informe, se aprecia que la Audiencia de Conciliación, fue primigeniamente programada con la Resolución N° 02 (admisorio de la demanda) para el día 21 de abril del año 2011, sin embargo, mediante escrito de fecha 06 de abril del 2011 la demandante hace conocer al Juez de Trabajo que la fecha programada para la indicada Audiencia es día no laborable por ser semana santa, por lo que mediante Resolución N° 03, de fecha 13 de abril del 2011 se la reprogramó para el día 20 de julio del 2011 a horas 12 de la mañana, en la Sala de Audiencia N° 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, habiéndose realizado conforme consta en el acta de su propósito (folio 45) y el registro de audio respectivo, en los cuales se advierte de la asistencia de las partes procesales (demandante y demandado) con sus respectivos abogados, se efectuó la declaración de rebeldía del demandado porque su representante asistió sin poderes suficientes para conciliar, el Juez explicó a la parte demandada los efectos de dicha declaración, así como de su imposibilidad de contestar la demanda y ofrecer medios de prueba, se determinó las pretensiones materia de juicio (Reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, reintegro de compensación por tiempo de servicio, 20% por renta de vivienda, gratificaciones adicionales, gratificaciones por vacaciones, gratificaciones por cumpleaños, transporte, intereses devengados por bonos y renta sociales) y se programó día y hora para la realización de la Audiencia de Juzgamiento.

### **C. Audiencia de Juzgamiento:**

La Audiencia de Juzgamiento según Castillo León (2013) es la interacción creativa de los sujetos durante la audiencia, siguiendo un método o patrón. Es una técnica para descubrir la verdad y emitir sentencia inmediata. Supone una

nueva actitud, una nueva forma de comportamiento. Es “actualización” de los argumentos y las pruebas.

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

La etapa de actuación probatoria el juez enuncia los hechos que no necesitan 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 lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa: luego enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria. 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. Toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden establecido en la ley procesal laboral. 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 realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo 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. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

En el presente caso, la Audiencia de Juzgamiento fue dirigida por el Juez Especializado en Trabajo, doctor Ricardo Miranda Rivera, llevándose a cabo con la asistencia de las partes procesales acompañados de sus abogados, los cuales fueron debidamente acreditados por el indicado Juez, quien luego procedió a oralizar las reglas de conducta en las audiencias según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Procesal del Trabajo, finalizada esta etapa se dio paso a la etapa de confrontación de posiciones, iniciado el abogado de la parte demandante, quien efectuó una exposición oral de los hechos que sustenta la demanda; luego, el abogado de la parte demandada hizo una breve exposición de los hechos que contradicen la demanda. Posteriormente, se dio inicio a la etapa de actuación probatoria, en donde el Juez enunció qué hechos no necesitan de actuación probatoria (la prestación personal y su naturaleza, fecha de ingreso y condiciones remunerativas) y los que sí lo requieren (probar el hecho que ya tenía las condiciones para ser incorporada desde el año 1986 como socia trabajadora, alcanzar el estatuto y demostrar la modificatoria del estatuto), procediendo a enunciar las pruebas admitidas a las partes procesales (iniciando por los ofrecidos por la demandante, sin que se admitan los ofrecidos por la parte demanda por

encontrarse en calidad de rebelde); se procede a la actuación de los medios probatorios, sin que se haga lo propio con la declaración de parte del demandado ofrecida y admitida a la accionante, en razón que el representante no tenía poder suficiente para declarar en nombre de su representada, en cuanto a las exhibicionales, se tiene cumplido en parte; acto seguido el Juez de Trabajo ordena actuar prueba de oficio consistente en la copia certificada de la partida del Registro de Personas Jurídicas perteneciente a la demandada, que contenga los acuerdos modificatorios expresos de sus estatutos y reglamentos, así como los documentos que sustenten dichas inscripciones, disponiendo que se curse oficio a dicha entidad a fin de que remita la información, en razón que la parte demandante no presentó el Estatuto ni el Reglamento Interno en que funda sus pretensiones, así como, la demandada no cumplió con exhibirlo; finalmente se programa fecha para la continuación de la Audiencia de Juzgamiento, para el día 06 de diciembre del año 2011, a horas 09 y 30 de la mañana.

Por resolución número 04, de fecha 23 de noviembre del año 2011 se reprogramó la continuación de la Audiencia de Juzgamiento, por cuanto los Registros Públicos no había cumplido aún con remitir la información solicitada, por lo cual se fijó nueva fecha para el día 12 de enero del año 2012. En la fecha señalada se lleva a cabo la Audiencia de Continuación del Juzgamiento, con la asistencia de las partes procesales debidamente acompañados por sus abogados, quienes son debidamente acreditados; procediendo el juez a dar cuenta de la recepción del oficio N° 5218-2011-ZR Nro. V-ST/CERTF, de fecha 05 de enero del año 2012, con la documental requerida de oficio, confiriéndose su traslado a las partes procesales, quienes niegan que sean los estatutos de la cooperativa emplazada; siendo el caso que el abogado de la parte demandada oraliza su escrito de fecha 24 de

noviembre del 2011 con el que habría presentado los estatutos vigentes en el periodo materia de la demanda, procediendo el abogado de la demandante a formular su observación. Se da por terminada la etapa de actuación de pruebas y se pasa a la oralización de los alegatos del abogado de la parte demandante y luego de la demandada, para finalmente citar a las partes para el día 19 de enero del año 2012, a horas 03 de la tarde para la notificación de la sentencia.

#### **D. La sentencia:**

Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

El Juez en la sentencia no sólo refleja una simple operación lógica (el silogismo judicial) sino también su convicción personal e íntima, formada por la confluencia no sólo de la relación de hechos aportados al proceso, sino de otras varias circunstancias (impersonales, conductas, ambiente, fuerzas sociales, etc.). Además, la sentencia encierra una declaración de ciencia, una declaración o expresión de voluntad, en cuya virtud el Juez después de realizar el juicio de hecho y el de derecho, dicta el fallo como conclusión entre la relación de aquellos dos juicios, equivalentes al juicio histórico y al juicio lógico.

La sentencia debe cumplir en nuestro sistema procesal, requisitos materiales y formales. Así, en cuanto a los primeros (materiales) debe expresar las tres partes que toda sentencia debe contener una parte enunciativa o expositiva, una parte considerativa, y una parte resolutive.

Por su contenido las sentencias pueden ser declarativas (cuando supone la declaración de certeza del Juez frente a una cuestión dudosa planteada en el proceso), constitutiva (cuando el Juez a través de su sentencia constituye, crea un nuevo estado jurídico), y de condena (cuando se refiere a una condena frente a una obligación incumplida que ha sido llevada a proceso, teniendo en cuenta dos elementos: un mandato o condena, y otra el de ejecución forzosa).

Para el caso sub análisis, finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual



informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

En el proceso materia de informe, el doctor Ricardo Miranda Rivera, en su condición de Juez Especializado del Tercer Juzgado Laboral de Trujillo, con la intervención del secretario judicial, abogado Royer Edison Vega Vásquez, emitió sentencia (Resolución N° 05) con fecha 01 de agosto del año 2012, declarando improcedente la demanda interpuesta por Luz América Rivas Solón sobre reintegro de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales de carácter legal e inadmisibles en cuanto a otros beneficios sociales contemplados en el Reglamento Interno y beneficios como socia de la demandada, considerando que la fuente normativa alegada y que pretende sustentar el petitorio de la demandante, se trata del Reglamento Interno de Trabajo, cuya aprobación ocurrió en la Asamblea General el 11 de diciembre de 1989; por consiguiente, su vigencia es a partir de la fecha indicada, mientras que las reclamaciones efectuadas por la actora corresponden al periodo de julio de 1986 a julio de 1988, siendo el caso que la norma citada no corresponde a dicho periodo, y revisados los actuados se advierte que la actora no ha cumplido con adjuntar el Reglamento vigente que reconozca los beneficios internos reclamados, a pesar que tiene dicha carga probatoria en mérito a lo dispuesto en el artículo 23.3.a) de la Ley N° 29497. En cuanto a las pretensiones de reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, al haberse desestimado la pretensión de reintegro de remuneraciones, éstas siguen su misma suerte por ser accesorias. Sobre la pretensión de pago del 20% por renta de vivienda, también corresponde que deba desestimarse por no acreditarse su fuente normativa. La

pretensión de pago de beneficios sociales contemplados en el Reglamento Interno se encuentra sustentados en el artículo 152.e) y g) del Reglamento Interno de Trabajo referido precedentemente, el cual por temporalidad no le resulta aplicable, y la pretensión de pago de gratificaciones adicionales y transporte, no se ha expuesto en la demanda su fundamento jurídico. Finalmente, sobre el pago de beneficios como socia de la demandada, la actora no ha cumplido con ofrecer como prueba los estados financieros denominados Balance Anual de Resultados.

**En segunda instancia:**

**E. Vista de la causa:**

Ledesma (2012) considera que es la audiencia ante los colegiados, en la cual se examina una causa, se debate acerca de esta y se deja al voto para su decisión. Es la declaración que hace el juez o el colegiado de haber estudiado todo un expediente. Expresa que el juez concluyó la vista de una causa, revisó y analizó todo lo actuado y está listo para dictar el fallo. Implica una participación de conocimiento más extensa que comprende íntegramente todas las etapas del proceso.

En el presente caso, el expediente fue recepcionado por la Primera Sala Laboral, el 14 de setiembre del año 2012, integrada por los Jueces Superiores Diana Rodríguez Chávez (Presidenta), Javier Reyes Guerra y Víctor Antonio Castillo León, quienes programaron con la resolución número 08, de fecha 18 de setiembre del 2012 la Vista de la Causa para el día 07 de noviembre del año 2012, siendo reprogramada con la resolución número 10 de fecha 05 de noviembre del año 2012, a pedido de la demandante, para el día 14 de diciembre del año 2012 a horas 11 y 45 de la mañana, debido a que fue intervenida quirúrgicamente y se encontraba con descanso médico.

Llegada la fecha de la Vista la Causa se ha realizado conforme al contenido del acta de su propósito que obra de folio 252-253 y en el registro de audio respectivo, la cual fue dirigida inicialmente por la Juez Superior, doctora Diana Rodríguez Chávez, quien acreditó la presencia únicamente de la parte apelante y de su abogado; acto seguido precisó que el Juez Superior, doctor Javier Arturo Reyes Guerra continuaría con la dirección de la audiencia, el cual procedió a oralizar la materia de grado, la pretensión apelante, la parte apelante y la exposición sucinta de los agravios expuestos. Luego procede a ceder el uso de la palabra al abogado de la parte apelante para la exposición de los extremos apelados y los fundamentos que la sustentan. Posteriormente, los Jueces Superiores formulan algunas preguntas al abogado de la parte apelante. Finalmente se dio a conocer a la parte apelante el fallo de la sentencia de vista, consiste en revocar la sentencia que declaró improcedente la demanda interpuesta por Luz América Rivas Solón sobre reintegro de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales de carácter legal e inadmisibles en cuanto a otros beneficios sociales contemplados en el Reglamento Interno y beneficios como socia de la demandada; y, reformándola la declara fundada en todos sus extremos.

**F. Resolución de vista:**

Tal como lo establece el artículo 378 y 379 del Código Procesal Civil, la decisión que se pronuncia en definitiva sobre la apelación contra la sentencia venida en grado tiene la condición de sentencia de segunda instancia; por lo tanto, no es ajena a los requisitos previstos en el artículo 122 del código en mención, ni a los previstos en el artículo 31 de la Ley N° 29497.

Uno de los principios que rigen en materia recursiva es el principio del *tantum devolutum quantum appellatum*, que desde el Derecho Romano significa que pasa al Superior todo cuanto se ha apelado. De tal manera, que sólo los pronunciamientos de las resoluciones que hayan sido objeto de impugnación se convierten en objeto de la apelación. En sede nacional, este principio se encuentra consagrado en el artículo 364 y 370 del Código Procesal Civil.

En autos se emitió la resolución de vista (Resolución N° 11) de fecha 14 de diciembre del año dos mil doce, en la cual se revocó la sentencia (Resolución N° 05), que declaró improcedente la demanda interpuesta por Luz América Rivas Solón sobre reintegro de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales de carácter legal e inadmisibles en cuanto a otros beneficios sociales contemplados en el Reglamento Interno y beneficios como socia de la demandada; y, reformándola se declaró fundada en todos sus extremos la referida demanda, considerando que la actora ofreció como prueba la exhibición del Estatuto y del Reglamento Interno de la demandada vigente en los años 1986-1988, a fin de acreditar los derechos y beneficios reclamados, medio probatorio que fue admitido en la Audiencia de Juzgamiento sin que la demandada, quien tiene la condición de rebelde en el proceso y no contestó la demanda, aporte mayores elementos de juicio para dilucidar la controversia. Asimismo, la condición de socia de la demandante a partir del 01 de julio de 1986 es un hecho que ha quedado dilucidado, por cuanto no es materia de apelación, verificándose que el A quo incurrió en error al considerar que las pretensiones de la demanda se fundan en el artículo 152 del Reglamento Interno de Trabajo de 1989, cuando de las pruebas actuadas y los

argumentos del abogado de la parte accionante, se concluyen que dichas pretensiones tienen su sustento en el estatuto y en el Reglamento Interno de Trabajo vigente en el periodo 1986-1988, el cual no fue alcanzado al proceso ni fue referido en los alegatos finales por el abogado de la demandada, que además tampoco fue materia de oposición a su admisión. Se concluye que la demandada no ha cumplido con su carga probatoria prevista en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497, es decir, probar que en el periodo demandado los beneficios que se pretenden no se encuentren contemplados, siendo además aplicable lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley N° 29497 concordante con el artículo 282 del Código Procesal Civil, respecto a extraer conclusiones en contra de los intereses de la parte demandada atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Finalmente, se concluye que, además, la demandante sí ha cumplido con acreditar la existencia del Reglamento Interno de Trabajo vigente en el periodo reclamado, tal como consta en el acta N° 35 de fecha 05 de agosto de 1987, así como, del estatuto del año 1983, lo que significa, que la demandada si contaba con dicha documental en los periodos materia de juicio.

#### **2.2.4. Medios de prueba :**

Devis Echandía (1970) refiere que, en sentido estricto, por pruebas judiciales se entiende las razones o motivos que sirven para llevarle al juez la certeza sobre los hechos; y por medios de prueba, los elementos o instrumentos (testimonios, documentos, etc.), utilizados por las partes y el juez, que suministran esas razones o esos motivos (es decir, para obtener la prueba). Puede existir un medio de prueba que no contenga prueba de nada, porque de él no se obtiene ningún motivo de certeza. Pero en un sentido general, se entiende por prueba judicial, tanto los medios como las razones o los motivos contenidos en ellos y el resultado de éstos.

Agrega el indicado autor que probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos. Prueba judicial (en particular) es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley, para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos; y prueba (en el sentido general de que existe prueba suficiente en el proceso) es el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.

De lo expuesto, se puede decir que los medios probatorios son todos aquellos que tienen por finalidad demostrar los hechos alegados por las partes, produciendo certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y sustentar la decisión judicial.

Son todos los actos realizados por los sujetos procesales con el fin de producir certeza en el Juzgador, respecto a los hechos que cada uno de ellos afirma o niega; son los instrumentos utilizados para producir certeza en el juzgador, es decir, aquellos medios necesarios para crear una convicción sobre la exactitud de lo afirmado durante la secuela del proceso.

#### **A. Las Documentales :**

Llamados antes pruebas instrumentales, son todo elemento material que contiene un determinado hecho u acto que sirve para acreditar un hecho: documentos públicos y privados, planos, cuadros, dibujos, videos, fotografías, etc. Es decir, mediante los documentos se pueden representar hechos de distinta índole apreciables mediante los sentidos. Con los documentos podemos representar las declaraciones de voluntad, el estado en que se hallan las cosas, la forma como se han desarrollado las escenas o los acontecimientos, etc.

En el presente proceso tenemos ofrecidos por la parte demandante la siguiente prueba documental: solicitud de calificación de socio de fecha 19 de setiembre del año 1986, carta de fecha 05 de mayo del año 2000 dirigida al Gerente General de la demandada, certificado de fecha 28 de enero del año 2008, boleta de pago correspondiente al mes de junio del año 2010, carta notarial de fecha 27 de octubre del año 2010, partida de nacimiento de la accionante.

Asimismo, en forma de exhibicional se ofrecieron las siguientes pruebas: el "file" personal de la accionante, el estatuto y reglamento interno de la demandada vigente en los años 1986-1988, la liquidación del monto de renta social e intereses por bonos otorgados a trabajadores obreros, planilla y boletas de pago correspondiente al periodo 1986-1988, expediente sobre reconocimiento de socia y actas de Consejo de Administración de la demandada por los años 1986-1988.

#### **B. Declaración de parte:**

Este medio de prueba constituye la absolución de posiciones que efectúa la parte procesal contraria a la que propone este medio de prueba.

Uno de los actos procesales que emanan de las partes es su propia declaración. Se suele confundir la declaración de parte con la confesión, pero es indispensable separar las dos nociones, pues la primera es el género y la segunda una de las especies; es decir, que toda confesión es una declaración de parte, pero ésta puede contener o no una confesión. (DEVIS ECHANDÍA, 1970)

En el expediente, la demandante ha ofrecido como medio de prueba la declaración de parte del representante de la demandada.

### **2.2.5. Medios Impugnatorios :**

Son los instrumentales que la ley concede a las partes o a los terceros legitimados para que solicitan al Juez que el mismo u otro Juez de jerarquía superior realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo al proceso, a fin de que anule o revoque éste total o parcialmente (MONROY, 1996)

Recurrir o impugnar es un derecho fundamental por el cual se solicita la revisión de lo resuelto por que nadie puede asegurar que puede haber error o algún vicio. Subyace por cierto el principio de instancia plural reconocido constitucionalmente.

Los medios impugnatorios se clasifican en remedios y recursos. Los remedios son aquellos a través de los cuales la parte o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal. El rasgo distintivo esta dado porque el remedio está destinado a atacar toda suerte de actos procesales, salvo aquellos que estén contenidos en resoluciones. El artículo 356 del Código Procesal Civil recoge esta clasificación.

Los recursos, a diferencia de los remedios, se utilizan con exclusividad para atacar a los actos procesales contenidos en resoluciones. Se trata de los medios impugnatorios por excelencia, son los más comunes. Así, suele referirse corrientemente a los “recursos impugnatorios”, sin advertirse que tal frase de no es otra cosa que una tautología; si el recurso es una especie en donde los medios impugnatorios son el género, con decir recurso basta y sobra.

Por otro lado, en el Perú por lo menos, la palabra recurso se ha envilecido, al punto que se usa para nombrar a cualquier escrito que se presenta en un proceso, perdiéndose su acepción específica. Sin embargo, esta “popularidad” del concepto tiene como origen un error en la traducción de los libros de los autores italianos clásicos. La palabra *ricorsi* significa en italiano escrito y la palabra *ricorso* significa recurso en el exacto sentido del concepto. Lamentablemente una palabra subsumió a la otra, de tal suerte que



todo se tradujo como escrito, generando así el uso indebido que hoy observamos. (MONROY GÁLVEZ, 2009)

Los recursos son el de reposición, apelación, casación y queja.

En el presente proceso, se observa que la demandante (folio 208-213) interpuso recurso de apelación contra la sentencia (Resolución N° 05) de fecha 01 de agosto del año 2012, teniendo como pretensión la nulidad de la indica resolución, alegando que: a) Que, en su escrito de demanda ofreció como medio de prueba la exhibicional que debería realizar la demandada del Reglamento Interno de Trabajo, vigente en los años 1986-1988; sin embargo éstos no fueron presentados por la demandada, habiendo presentado los Estatutos correspondientes al año 1983, modificados en setiembre del 2012, y el Reglamento del año 1989, los cuales no contienen los derechos y beneficios que reclama; b) La demandada tenía la obligación legal de contar con Reglamento Interno de Trabajo desde el año 1973, tal como lo disponía la Resolución Suprema del 20 de agosto de 1956 y actualmente el Decreto Supremo N° 039-91-TR; c) Además del mandato legal existen medios probatorios que acreditan que la demandada contaba con Reglamento Interno de Trabajo durante los años 1986-1988, pues en el estatuto del año 1983, en su Primera Disposición Final se hace referencia a un Reglamento; d) la demandada ha mostrado una conducta obstruccionista, mala fe y ausencia de colaboración, negándose a exhibir los documentos probadamente existentes como son sucesivos Reglamentos Internos de Trabajo.

### **Recurso de casación**

El recurso de casación es reconocido como un recurso de carácter extraordinario que tiene por finalidad garantizar la debida y correcta aplicación del derecho al caso concreto, más no incide en la revisión de los hechos alegados por las partes en instancias anteriores. Por ello, es definido como el medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca la correcta

aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial; es decir, por un lado cumple una función nomofiláctica, que supone la apreciación de la legalidad de las sentencias judiciales y, de otro lado, una función uniformadora de las diferentes sentencias que pueden emitirse ante un mismo supuesto de hecho; finalmente, la casación también debería tener como fin el reconocimiento de la justicia.

En el artículo 34 de la Ley N° 29497 se establecen como causales del recurso de casación: a) Infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada, dejándose de lado el análisis relacionado a la interpretación errónea, inaplicación o aplicación indebida de una norma de derecho material, exigida por la normativa anterior; b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de La República, lo cual se busca más el control constitucional y jurisprudencial sobre los fallos que expida el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia.

Al ser un recurso extraordinario, por tal razón no procede en todos los casos, a parte de las causales referidas, la norma procesal citada exige que el recurso sea contra una sentencia o auto expedido por las salas superiores que, como órgano de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de las sentencias, el monto total reconocido en ella debe superar las 100 URP.

En el caso en análisis, por mandato de lo previsto en el numeral 1 del artículo 43 de la Ley N° 29497, no procedía dicho recurso, al no superar las 100 URP el monto que en la sentencia se reconoció.

#### **2.2.6 Actos procesales en etapa de ejecución.**

Mediante resolución N° 12, de fecha 07 de marzo del año 2013, el Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, doctor Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez, recepciona el expediente remitido por la Primera Sala Laboral, requiriéndole a la demandada

que en el plazo de cinco días cumpla con el pago de S/ 26,884.79 nuevos soles a favor de la demandante, así como, el monto de S/. 4,032.72 por concepto de costos procesales más el 5% del indicado monto equivalente a S/. 201.64 a favor del Colegio de Abogados de La Libertad bajo apercibimiento de ejecución forzada, en caso de incumplimiento.

Mediante escrito de fecha 05 de abril del año 2013, la parte demandante solicita que se dicte embargo en forma de retención sobre las cuentas corrientes de la demandada, hasta la totalidad de los montos señalado en el anterior párrafo; pedido que fue concedido con la resolución N° 13, de fecha 09 de abril del 2013, no siendo ejecutado.

Mediante escrito de fecha 09 de mayo del año 2013, la actora pone en conocimiento que la demandada cumplió con efectuar el pago de la integridad de la obligación, por lo que requirió que se deje sin efecto la medida cautelar dictada en autos.

Por escrito de fecha 15 de mayo del año 2013, la demandada pone en conocimiento del juzgado el pago íntegro de la obligación reconocida a la demandante, para lo cual adjuntó el recibo por honorarios N° 001-000395, por el monto de S/3,629.45 nuevos soles y dos cheques a favor de la actora por el monto de S/ 26,884.79 y S/.3,629.45 nuevos soles.

Por resolución N° 16, de fecha 20 de mayo del 2013, estando a lo expuesto, se deja sin efecto la medida cautelar dictada en autos.

## **CAPÍTULO III**

# **APRECIACIONES FINALES Y PRINCIPALES CONSECUENCIAS JURÍDICO SOCIALES**

## **1. ASPECTOS JURÍDICOS PROCESALES:**

### **1.1 Referidos a la actuación del órgano jurisdiccional:**

#### **a. Respecto al Juez Especializado de Trabajo**

En el expediente bajo informe la actividad del Juez no cumple a cabalidad con el trámite previsto en la Ley N° 29497, en razón que se han vulnerado gravemente los plazos establecidos en dicha norma, como a continuación se detalla:

- La demanda fue calificada después de 13 días hábiles, cuando su artículo 17 exige que sea a los 05 días hábiles de recibida.
- El escrito de subsanación fue presentado el 14 de enero del 2011 y fue calificado después de 15 días, vulnerando la norma citada precedentemente.
- En el auto admisorio se señaló la Audiencia de Conciliación después de 34 días hábiles, vulnerando lo dispuesto en el artículo 42.b), que establece un máximo de 30 días hábiles. Luego ésta fue reprogramada para después de 70 días hábiles.
- La Audiencia de Juzgamiento fue programada después de 73 días, vulnerando lo dispuesto en el artículo 43.3 que señala que debe programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes, programando su continuación hasta en dos oportunidades, en la primera después de 22 días hábiles y la segunda después de 23 días hábiles.
- Se citó a las partes para notificarles la sentencia en 05 días hábiles siguientes; sin embargo, ésta fue emitida después de 06 meses, vulnerando lo dispuesto en el artículo 47 de la norma procesal laboral.

En la Audiencia de Conciliación se configuró la rebeldía automática del demandado, pues su representante no contaba con poderes suficientes para conciliar, estado jurídico procesal que fue declarado por el Juez. Dicha condición procesal del demandado impidió que además pueda contestar la demanda, conforme a lo previsto en el artículo 43.1 de la Ley Procesal del Trabajo; si bien es cierto, aplicando los principios de economía y celeridad procesal, el Juez puede declarar el juzgamiento anticipado de la litis; no menos cierto que tal situación considero que

resulta inviable. En así, el juzgamiento anticipado se encuentra regulado en el artículo 473 del Código Procesal Civil, el cual establece dos supuestos para su configuración: a) Cuando la cuestión debatida es sólo de derecho o, siendo también de hecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva; y, b) Queda consentida o ejecutoriada la resolución que declara saneado el proceso, en los casos en que la declaración de rebeldía produce presunción legal relativa de verdad. Ninguno de los dos supuesto se configura en autos, primero porque la demandante ofreció como medio de prueba la declaración de parte del representante de la demandada, lo cual implicaba que luego de su admisión sea actuada en la Audiencia de Juzgamiento, por lo que a pesar que la demandada se la declaró rebelde, era necesario que el Juez señale la Audiencia de Juzgamiento para actuar aquellas pruebas, distintas a la prueba documental, que fueron ofrecidas por las partes.

Al momento de sentenciar (culminado los alegatos en la Audiencia de Juzgamiento) se ha omitido hacer conocer a las partes el fallo de la sentencia, vulnerando los principios de celeridad, economía procesal y oralidad, éste último, principio medular del actual modelo procesal laboral, demostrando que el A quo no se encontró preparado al culminar los alegatos de las partes para emitir fallo sobre la controversia jurídica.

En cuanto a la sentencia, su crítica se divide en dos aspectos: *errores in procedendo o vicios de actividad*, los cuales están relacionados a afectaciones al derecho fundamental al debido proceso, que por su gravedad, trasgreden lo establecido en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú y cuyos efectos son siempre nulificantes; y, *errores in iudicando o vicios de juicio*, que son defectos o errores en la decisión que se adopta, esto es, se produce un vicio en la aplicación de la ley material o sustantiva o de fondo al momento de resolver el conflicto materia del proceso.

Siendo así, en relación a los vicios *in procedendo*, cabe recordar que el debido proceso incumbe a una serie de garantías procesal de observancia obligatoria para la configuración de un proceso justo, una de ellas es el derecho a probar, cuyo contenido esencial es que los sujetos

procesales puedan ofrecer medios de prueba, que éstos sean admitidos por el órgano jurisdiccional y que luego de ser actuados sean valorados adecuadamente y en forma conjunta al emitirse la decisión final. En el presente caso, el Juez no ha efectuado una adecuada valoración de los medios de prueba admitidos en autos y no apreció adecuadamente la conducta de las partes durante el proceso, en razón que la prueba idónea y conducente para la determinar la fundabilidad de la demanda era el Reglamento Interno de Trabajo vigente en el periodo de las reclamaciones (1986-1988), el cual fue ofrecido por la parte demandante como exhibicional que debería presentar la demandada. Dicho medio de prueba fue admitido en el proceso; sin embargo, no fue presentado por la demandada, a pesar que en ningún momento negó su existencia o formuló cuestión probatoria, denotando una obstrucción al esclarecimiento de los hechos, que permite colegir sobre la viabilidad de la demanda.

Los errores *in iudicando* o vicios de actividad, se configura cuando el Juez aplicó indebidamente al presente caso el Reglamento Interno de Trabajo cuya aprobación ocurrió en Asamblea General del 11 de diciembre de 1989, cuando el periodo reclamado es de 1986 a 1988, por lo que dicha norma sustantiva resulta impertinente para resolver la controversia. Todo ello permite concluir que con la sentencia se infringió lo dispuesto en el artículo 31 de la indicada ley, concordado con el artículo 122° del Código Procesal Civil, por lo que lo resuelto no se ajustó al mérito de lo actuado.

#### **b. Respecto a los Jueces Superiores de la Sala Laboral**

La actuación de la Sala Laboral, en el caso de autos, es sobresaliente a nuestro modo de ver, sobre todo, porque en el trámite de la apelación como en el análisis de los agravios, se hace una correcta aplicación de la norma procesal, lo cual sirvió para impartir justicia conforme a ley. Asimismo, la Sala actúa diligentemente en el adecuado cómputo de los plazos, lo que a su vez implicó el brindar una adecuada tutela jurisdiccional efectiva

## **1.2 Referidos a la Demandante:**

La actividad procesal de la demandante se puede concluir que reunió los requisitos mínimos para lograr la fundabilidad de sus pretensiones, pues se advierte algunas deficiencias, algunas elementales, como se detalla a continuación.

Es así, en el escrito de demanda se ha considerado dos segmentos denominados “Petitorio” y “Fundamentación Fáctica”; en el primero, se describe en forma genérica las pretensiones de la demanda; y en el segundo, se detallan dichas pretensiones; para luego incorporar otra sección denominada “Enumeración de los hechos”; tal estructuración de la demanda impide que pueda identificarse claramente las pretensiones que peticionadas; asimismo, la fundamentación de hechos no está dividida en cuanto a las pretensiones que se postulan, es decir, no están fundamentadas individualmente. La sección denominada “Enumeración de Hechos”, que por su contenido se advierte que no es otra cosa que la fundamentación fáctica del petitorio. En la sección de “vía procedimental”, si bien es cierto se hace una referencia que la demanda debe tramitarse en el proceso ordinario laboral, no se expone el sustento jurídico de por qué le corresponde dicha vía procedimental. En la “fundamentación jurídica” no se la ha dividido teniendo en cuenta las pretensiones de la demanda, a fin de poder identificar indubitablemente el sustento jurídico de cada una de ellas. No se ha considerado una sección referente al monto del petitorio, conforme lo exige el literal a) del artículo 16 de la Ley Procesal del Trabajo, pues si bien es cierto, dichas referencias se encuentran en la “fundamentación fáctica”, debió asignarle una sección separada de ésta a fin de poder identificar claramente la pretensión y el monto que la representa. Finalmente, a pesar de que en algunos distritos judiciales no es exigida la presentación de la constancia de habilitación profesional del abogado que suscribe el escrito, en el caso del Distrito judicial de La Libertad dicho requisito es exigido y su omisión es causal de inadmisibilidad, por lo tanto, al no haberse adjuntado con la demanda se ha causado una demora injustificada del proceso, imputable a la parte accionante y su abogado.



Debido a la insuficiencia de poderes del representante de la demandada para conciliar, ninguna de las pretensiones ha podido ser materia de conciliación en la Audiencia de su propósito, con lo cual no es posible de analizar la labor desempeñada por el abogado de la actora. En la etapa de juzgamiento el abogado de la parte demandante expuso con fluidez los argumentos que defienden su posición, tanto en la etapa de confrontación de posiciones como en sus alegatos finales; sin embargo, no fue lo suficiente convincente ante el Juez para reforzar su pretensión en el momento en que el Juez puso en tela de juicio la prueba de la fuente normativa de las pretensiones demandadas de origen distinto al constitucional o legal.

En la etapa de apelación de la sentencia la demandante expuso sin orden los vicios que a su criterio contenía la sentencia, pues lo recomendado era dividirlos en vicios de actividad y vicios de juicios, a fin de que el Superior los pueda analizar ordenadamente y determinar si correspondía declarar su nulidad o revocarla, dependiendo del tipo de vicio que se presente. Asimismo, la apelación no contiene el agravio que causa la decisión impugnada conforme lo exige el artículo 366 del Código Procesal Civil y se han considerados en “otrosí digo” temas relacionados a la fundamentación, la pretensión impugnatoria, el agravio que le causaba e inclusive al ofrecimiento de un medio de prueba; es decir, no estamos ante temas accesorios e independientes, sino aspecto directamente vinculados a la apelación que debieron formar parte de la estructura medular del recurso.

### **1.3 Referido a la demandada:**

Observamos que la conducta de la parte demandada ha sido obstructiva con la labor del órgano jurisdiccional, por cuanto ha sido renuente en colaborar con el esclarecimiento de los hechos postulados en la demanda, apreciándose que no contestó la demanda ni exhibió los documentos ofrecidos y admitidos como prueba por parte de la demandante, con los que el A quo pudo decidir la controversia en su instancia.

## **2. CONSECUENCIA JURÍDICAS SOCIALES:**

En el presente proceso advertimos, una vez más, la ligereza con la que actúan algunos de nuestros operadores del derecho, sobre todo en lo que se refiere a la defensa de la parte demandada, cuyo comportamiento dificultó una correcta impartición de justicia. En segundo lugar, es nociva para los derechos de los justiciables, dado que al tener falencias su defensa el resultado del proceso tiene mayor probabilidad de ser contrario a sus intereses.

De otro lado, siempre la cultura del litigio, lleva generalmente a que la parte demandada busque los medios idóneos para dilatar el proceso, que suele ser la estrategia de defensa. Este comportamiento contribuye a recargar la labor procesal de los Juzgados, pues si en realidad hubiera aceptado la existencia legítima del derecho, las partes se hubieran evitado de gastos procesales, como los observados en el patrocinio legal o en lo referido al pago de aranceles judiciales.

Lo que se busca en el proceso laboral, es la resolución del conflicto jurídico, y de ser así, la prontitud encaminada dentro de una orientación proba y ecuánime, puede lograr alcanzar los fines que le son consustanciales. Es por ello, que la referida Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, al establecer plazos claves para el pronunciamiento del Juez, o en la presentación de los actos procesales de las partes, no queda al libre albedrío el mismo, de allí que la justicia en tiempos presentes pretende ser efectiva en el tiempo, y no dilatoria.

# **BIBLIOGRAFÍA**

1. ACEVEDO MENA, Roberto Luís (2010): *Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo -Ley 29497*. Académia de la Magistratura. Lima.
2. ALSINA, H. (1956): *Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial* (Vol. I). Ediar. Argentina.
3. ALZAMORA VALDEZ, Mario (1970): *Derecho Procesal Civil: Teoría General del proceso*. Editorial Eddilli (8va Edición). Lima.
4. BUSTAMANTE ALARCÓN, REYNALDO (1997): *El derecho fundamental a probar y su contenido esencial*. En: Apuntes de Derecho Procesal. Editorial Ara. Lima.
5. CARLOS, E. B. (1959): *Introducción al estudio del derecho procesal*. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires.
6. CARNELUTTI, F. (1944): *Sistema de Derecho Procesal* (Vol. I). Editorial UTEHA. Argentina.
7. CASTILLO LEÓN, Víctor (2013): *Diplomado en Derecho Procesal Penal y Derecho Procesal de Trabajo*. Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Chiclayo.
8. CIUDAD REYNAUD, Adolfo (2008): *Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina*. En: Trabajo y Seguridad Social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. Grijley. Lima.
9. COUTURE, E. J. (1973): *Fundamentos del derecho procesal civil*. Editorial Depalma. Argentina.
10. COUTURE, E. J. (1978). *Introducción al estudio del proceso civil*. Editorial Depalma. Argentina.
11. DE LITALA, Luigi (1949): *Derecho procesal del trabajo*. Tomo I. Editorial Ediar. Buenos Aires.
12. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. (1970): *Teoría General de la Prueba Judicial*. Editor Víctor P. de Zavalía. Buenos Aires.
13. DEVIS ECHANDÍA, Hernando (1983): *Compendio de Derecho Procesal Civil. Parte General*. Editorial Temis. Bogota.
14. JIMÉNEZ, N. R. (1996): *Derecho procesal y su proyección normativa*. IPF - Instituto de Estudios Forenses. Lima.

15. LEDESMA NARVÁEZ, M. (2012): *Comentarios al Código Procesal Civil* (Vol. I y II). Gaceta Jurídica. Lima.
16. MARANHÃO, Delio (1978): *Organización Judicial de Trabajo*. Edit. BELLA COSTA. Sao Paulo-Brasil.
17. MONROY GÁLVEZ, Juan (1996): *Introducción al derecho procesal civil*. Bogota: Temis.
18. MONROY GÁLVEZ, Juan (2009): *Teoría General de Proceso*. Communitas (3era Edición). Lima.
19. MORALES GODOS, Juan (2000): *Compilación "Acción, Pretensión y Demanda"*. Editorial Palestra. Lima- Perú.
20. NEVES MUJICA, Javier (2003): *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
21. NOVAK TALAVERA, Fabián y GARCÍA CORROCHANO MOYANO, Luís (2000): *Derecho Internacional Público*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Estudios Internacionales. Lima.
22. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1978): *Los principios del Derecho de Trabajo*. Ediciones depalma (3era Edición). Buenos Aires.
23. PODETTI, Ramiro (1950): *Tratado del Proceso Laboral*. Tomo I. Ed. Ediar. Buenos Aires.
24. ROCCO, H. (1959): *Teoría General del Proceso*. Porrúa (F. d. Tena, Trad.). México.
25. ROCCO, H. (1969): *Tratado de Derecho Procesal Civil* (Vol. I). Depalma. Argentina.
26. ROMERO MONTES, Francisco Javier (1998): *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial San Marcos (2da Edición). Lima.
27. SALMÓN GARATE. (2000): *Derecho Internacional*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú - Instituto de Estudios Internacionales. Lima.
28. STAFFORINI Eduardo R. (1955): *Derecho procesal social*. Editorial Lex. Buenos Aires.
29. TICONA POSTIGO, V. (1996): *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil* (Vol. I). Editorial Grijley. Arequipa.

- 30.** VESCONI, E. (1996): *Teoría General del Proceso*. Editorial Temis. Bogotá.
- 31.** ZAVALETA CRUZADO, Roger (1992): *Derecho Procesal Del Trabajo*. Separata Del Curso. Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú.