

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE**  
**DERECHO**



**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE NRO**  
**2321-2018-0-2501-JP-LA-02**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título  
de Abogada

**Autor:**

**SENAIDA RODRIGUEZ PASCUAL**

**Asesor(a) ANGEL QUEZADA TOMAS**

**CHIMBOTE -PERÚ**

**PALABRAS CLAVES:**

Tema	BENEFICIOS SOCIALES
Especialidad	DERECHO LABORAL

Theme	SOCIAL BENEFITS
Specially	LABOR LAW

**LINEA DE INVESTIGACION: OCDE**

AREA	5.Ciencias Sociales
SUBAREA	5.5 Derecho
DISCIPLINA	Derecho

### **DEDICATORIA:**

“Por su ejemplo, fortaleza, templanza y amor que puso en mi dedico el presente trabajo a mi madre, una mujer emprendedora de valores inquebrantables que supo guiarme en mi desarrollo espiritual, moral y personal, no existiendo manera alguna de poder recompensar tanto sacrificio y esfuerzo, por lo cual siempre le estaré en deuda y es mi gratitud dedicarle el presente trabajo a esa persona especial que me acompaña en cada época de mi vida, motivándome a alcanzar mis metas, gracias por todo TERESA”.

**AGRADECIMIENTO:**

A toda la plana docente de mi universidad, en especial a la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, por su empeño en transmitir el arte que representa nuestra carrera profesional y a la calidad de personas que intentan forjar profesionales de éxito al inculcar valores y conocimientos para realizar una gran labor profesional.

## INDICE

<b><i>PALABRAS CLAVES:</i></b> .....	<b>1</b>
<b><i>LINEA DE INVESTIGACION: OCDE</i></b> .....	<b>2</b>
<b><i>DEDICATORIA:</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>AGRADECIMIENTO:</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>INDICE</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>RESUMEN:</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>DESCRIPCION DEL PROBLEMA:</i></b> .....	<b>7</b>
<b><i>MARCO TEORICO:</i></b> .....	<b>9</b>
<b><i>ANALISIS DEL PROBLEMA:</i></b> .....	<b>32</b>
<b><i>CONCLUSIONES</i></b> .....	<b>33</b>
<b><i>RECOMENDACIONES</i></b> .....	<b>34</b>
<b><i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</i></b> .....	<b>35</b>

## **RESUMEN:**

El presente trabajo objeto de estudio se tramita ante el 2 Juzgado de Paz Letrado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa tramitándose en el Exp. Nro. 02321 -2018-0-2501-JP-LA-02 referido a la materia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

La justificación del trabajo es de índole teórico, por cuanto existe el propósito de generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.

En el Expediente se ven comprendidos la situación jurídica del demandante Sr. Jose Antonio Sardi Cumpa, la pretensión que se le reconozca el derecho sobre reintegro de beneficios sociales: gratificaciones, vacaciones y la compensación por Tiempo de Servicio, y Reintegro de Pago equivalente al Decreto Legislativo N° 1084 originados del reconocimiento del reintegro de participación de pesca obtenido en el proceso judicial N° 2010-1691 de los años 2004 al 2009, más intereses legales, y costos del proceso. La situación jurídica de la parte demandada Empresa Tecnológica de Alimentos S.A. en el proceso es que no le asiste el derecho en mérito a que la embarcación pesquera no es una PEEA y que la empresa pesquera se encuentra afiliada a la SUNEP.

Las conclusiones a las que se arriba es, que se llega al reconocimiento de los derechos invocados por la parte demandada por haber sido materia de reconocimiento en un expediente primigenio Nro. 2010-1692 y se declara infundada la excepción de prescripción extintiva.

Se recomienda utilizar como se hizo en el presente caso la normatividad vigente en materia laboral para aplicar correctamente una administración de justicia.

## **DESCRIPCION DEL PROBLEMA:**

El problema materia de controversia en el presente proceso judicial del Expediente No 2321-2018-0-2501-JP-LA-02, tramitado ante el 2 Juzgado de Paz Letrado iniciado ante la Corte Superior de Justicia del Santa, es determinar si corresponde el reconocimiento de los derechos invocados por la parte demandante como son:

1.-Reintegro de Beneficios Sociales: vacaciones, gratificaciones y CTS generados por reconocimiento de reintegro de la participación de pesca (4,40%) obtenido en el proceso judicial Nro. 2010 -1691 del período 2004 al 2009.

2.- Reintegro de pago equivalente al Decreto Legislativo 1084 originados del reconocimiento de reintegro de participación de pesca obtenidas en el Expediente Nro. 2010 -1691 período 2004 a 2009.

3.- Pago de intereses legales, y costos del proceso.

Y de la parte demandada es analizar si opero los fundamentos teóricos de la excepción de la prescripción extintiva en mérito que se invoca que el actor cesó el 11 de Agosto del año 2010, y aplicando lo establecido en la Ley N° 27321, han transcurrido más de cuatro años desde el día en que se extingue el vínculo laboral, es por ello que tenía para demandar hasta el año 2014, y sin embargo, ingreso su demanda el día 27 de noviembre del año 2018, por lo que a la fecha han transcurrido en exceso los cuatro años para accionar los derechos laborales prescritos en la Ley.

La complejidad del estudio de éste expediente nace a consecuencia del conflicto de intereses de ambas partes dado que la parte demandante invoca la normatividad pertinente para reconocimiento derechos laborales peticionados como son: **REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: GRATIFICACIONES, VACACIONES Y LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO**, y **REINTEGRO DE PAGO EQUIVALENTE AL DECRETO LEGISLATIVO N° 1084 ORIGINADOS DEL RECONOCIMIENTO DEL**



**REINTEGRO DE PARTICIPACIÓN DE PESCA OBTENIDO EN EL PROCESO JUDICIAL N° 2010-1691 DE LOS AÑOS 2004 AL 2009.** y la parte demandada cuestiona la acción al interponer y fundamentar mediante la excepción de la prescripción extintiva en merito que el actor cesó el 11 de agosto del año 2010, y aplicando lo establecido en la Ley N° 27321, han transcurrido más de cuatro años desde el día en que se extingue el vínculo laboral, es por ello que tenía para demandar hasta el año 2014, y sin embargo, ingreso su demanda el 27 de noviembre del año 2018, por lo que a la fecha han transcurrido en exceso los cuatro años para accionar los derechos laborales prescritos en la Ley.

Y es necesario su solución para quedar establecido el criterio en materia laboral sobre aplicabilidad de normas en el tiempo siendo necesario para solucionar el conflicto de intereses.

## **MARCO TEORICO:**

### **EL PROCESO LABORAL**

#### **Concepto. -**

El derecho procesal del trabajo es aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo. El mismo tratadista señala que de una manera más amplia, el derecho procesal del trabajo, puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina de procedimientos, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias individuales y colectivas del trabajo. Mayor, (2012).

#### **Principios aplicables al proceso laboral. -**

El proceso laboral conforme a la Nueva Ley Procesal del trabajo ha señalado de forma expresa que posee principios propios, los que pueden definirse en lo siguiente: Son directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientan la interpretación de las normas existentes y ayudan a resolver los casos no previstos. Vinatea y Toyama, (2015).

Se puede agregar que conocer cuáles son los alcances de los principios en la Nueva Ley Procesal del trabajo es importante y necesario, y se encuentran regulados en el Título Preliminar I, Art. 1, mencionado: el principio de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, pero estos no son los únicos principios que existen, quizás la ley no los menciona pero por lo general existen entre líneas, no siempre son notorios pero se hacen visibles en el momento del proceso. Haro, (2010)

### **Principio de veracidad**

A través de este principio el juez laboral puede analizar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real de los hechos expuestos por las partes, teniendo en cuenta los documentos presentados en el proceso y analizando las actitudes y respuestas de las partes en las actuaciones oral del proceso y de esta manera pueda expedir una buena sentencia. Vinatea y Toyama, (2015).

Este principio está basado en la búsqueda de la verdad, que deberá ser la real (principio de primacía de la realidad) y no aparente o formal, de esta manera los documentos formales no pueden definirlo todo.

### **Principio de Inmediación**

Este principio, busca que el juez que va a resolver el conflicto dirija personalmente las audiencias del proceso, de esta manera pueda conocer la realidad de los hechos, el comportamiento y la sinceridad de las partes que actúan en el proceso, y de igual manera a través de este principio las partes puedan conocer la personalidad y la capacidad jurídica del juez quien va a expedir la sentencia. Castillo, (2007).

Por medio de este principio el proceso se lleva necesariamente delante del juez, quien presidirá las audiencias e interrogará a las partes y terceros si lo hubiera, escuchará los alegatos de estos, así el juez tendrá la convicción de lo que se está actuando en cualquier momento de la audiencia, considerando que la Nueva Ley Procesal del Trabajo le faculta al juez realizar el interrogatorio en las audiencias a las partes intervinientes. Mayor, (2012).

### **Principio de Oralidad**

Es el principio más moderno y nuevo que ocupa aquí la parte más importante del proceso, pues permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesales en general, que se ha regulado en el Artículo 1 de la

Nueva Ley Procesal del Trabajo, determinado en su artículo 12 que los informes orales de los abogados y de las partes prevalecen sobre los escritos, consisten en que los actos procesales son realizados a viva voz, en audiencias las cuales se realizan con debates orales de las partes con la finalidad de reducir las piezas escritas a lo estrictamente indispensable, este principio está unido al principio de Inmediación. Vinatea y Toyama, (2015).

### **Principio de Concentración**

La aplicación de este principio pretende que las actuaciones procesales se realicen en una o más sesiones sucesivas en plazos cortos, concentrando todos los actos procesales en una sola diligencia, con la finalidad de darle celeridad al proceso. Es decir, por este principio se pretende abreviar en el tiempo todos los actos del proceso para que este pueda desarrollarse en un reducido lapso.

### **Principio de Celeridad**

A través de este principio se busca la celeridad de los procesos laborales, estableciendo plazos cortos y reduciendo diligencias y audiencias con la finalidad de que los procesos no sean lentos ni dilatorios, buscando que los procesos laborales culminen en los más breve posible. Se debe de tener en cuenta que con el Decreto Supremo N° 03-80-TR que regulaba el proceso laboral en épocas pasados los procesos laborales demoraban de cinco a diez años, posteriormente la Ley Procesal del Trabajo N°26636 los procesos laborales demoraban de 2 a 5 o 6 años, motivo por el cual se dieron mucho reclamos por parte de los trabajadores y sindicatos ya que eran procesos dilatorios, lo que originó la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con el cual a la fecha los procesos laborales tiene una duración de 6 meses a 2 años, por lo que a través del tiempo se puede determinar que las leyes procesales buscaban darle celeridad a los procesos laborales. Carranza, (2010)

## **El Proceso Abreviado Laboral:**

### **Concepto**

El proceso Abreviado está regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y se regula por la CUANTIA, en procesos que no superen el monto del petitorio que es inferior a las 50 unidades de referencia procesal (URP), y también por materia en procesos de reposición y en procesos de entrabe. GENERALMENTE estos trámites se siguen ante los jueces de paz letrado y por la MATERIA, a) El proceso de reposición al trabajo y b) El proceso de entrabe o vulneración de la libertad sindical, así lo manifiesta Haro (2010). En el presente trabajo abarcamos en el tipo procesal laboral por cuantía, siendo que nuestra pretensión abarco a menos de las 50 URP, pues la mayoría estuvo discutida en el expediente primigenio el cual fue por el reintegro de participación de pesca del 4.40%

### **Características del proceso abreviado laboral:**

- ✓ Tiene como partes a un empleador y un trabajador.
- ✓ Los procesos se desarrollan con mayor celeridad.
- ✓ El juez tiene toda la facultad para buscar la conciliación entre las partes.
- ✓ El proceso se lleva a cabo en una sola audiencia.

### **Demanda laboral**

La demanda es un documento formal, donde el demandante expone su pretensión al juez en su derecho a la acción jurisdiccional y solicita una sentencia favorable, se encuentra regulado en La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el Artículo 16 donde estipula que debe presentarse por escrito, conteniendo los requisitos y anexos que están establecidos en la normal procesal civil, debiendo incluirse el monto total o cada uno de los extremos que integren la demanda, no debiendo incluir ningún pliego dirigido a la

contraparte, testigos o peritos sin embargo debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. (Cabanellas, 1998).

Como lo manifiesta Castillo, (2007) la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil artículo 424°, con los añadidos que plantea la misma Ley N°29497, los cuales son los siguientes:

a) La designación del juez ante quien se interpone la demanda:

b) Toda demanda se inicia dirigiéndose al juez de la jurisdicción competente, por ejemplo, en este caso la demanda ha estado dirigida al Juez de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

c) Nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante y casilla electrónica:

Se refiere a la identificación del demandante con su nombre y apellido conforme a su documento de identidad y en cuanto al domicilio exige que el demandante debe señalar su dirección domiciliaria y su domicilio procesal, pero a la vez la Nueva Ley Procesal del Trabajo exige que se debe presentar la casilla electrónica.

- El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante: Solamente se da en los casos en que el demandante no puede comparecer porque no tiene capacidad jurídica o tiene incapacidad civil.

- El nombre y dirección domiciliaria del demandando:

Se refiere a la identificación de la persona a la que se está demandando y el lugar donde debe ser notificado.

d) El petitorio: Se refiere a la determinación clara y concreta de lo que se pide, en el presente proceso se solicitó el reintegro de los beneficios sociales obtenidos del reintegro de a participación de pesca.

e) Fundamentos de la demanda:

Es una exposición de los hechos los cuales deben ser enumerados en forma precisa y con claridad. Lo cual servirá al juez para determinar si ha existido o no el incumplimiento del derecho del demandante y a la vez permite al demandando los fundamentos de su contradicción.

f) Fundamentación Jurídica:

Es la fundamentación jurídica de la pretensión, en el nuevo proceso laboral se, fundamentar de forma ordenada, señalando primeramente a la Constitución jurídica del estado, la ley laboral, los decretos supremos y de haber la jurisprudencia.

g) Monto del petitorio:

Se debe indicar el monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integra la demanda conforme al Art. 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y a la vez el demandante puede incluir de modo expreso la pretensión de reconocimiento de los honorarios profesionales del abogado.

h) Vía procedimental:

Se indica cuál es el proceso que debe tramitarse la demanda, en el presente caso se ha tramitado en el proceso abreviado laboral.

i) Medios probatorios:

Los cuales tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos en la demanda, conforme al Art. 21° de la Nueva Ley Procesal del trabajo, señala que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes, únicamente en la demanda y la contestación, pero extraordinariamente (extemporáneos) pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

j) Firma del demandante y la firma del abogado.

k) La demanda debe contener la firma del demandante y la firma del abogado patrocinante, salvo que en el lugar donde se plantea la demanda, la defensa sea cautiva. Si el demandante es una persona analfabeta deberá imprimir su huella digital que posteriormente el secretario respectivo certificará.

El mismo autor establece que para que una demanda laboral sea admitida también debe estar acompañada de los siguientes anexos, conforme al Art. 425° del Código Procesal Civil:

- Copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso del representante.
- El documento que contiene el poder cuando se actúa por apoderado.
- Todos los medios probatorios que sustenten el petitorio.

#### **La Audiencia en el Proceso Abreviado Laboral:**

La nueva ley procesal del trabajo ha incorporado como una de sus novedades al Proceso Abreviado Laboral, el cual se encuentra estructurado por su única audiencia donde se desarrollan las audiencias de conciliación y la del juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, aquí el juez correrá traslado del escrito de contestación, conteniendo las excepciones y cuestiones previas a analizar in situ en el plazo que dispondrá el juez, es de entender que el juez en ese instante se ha instruido convenientemente de los hechos y derecho que sustenta la Litis, de los puntos controvertidos, de todos los medios probatorios con relevancia para crear convicción juzgadora, pues de ello dependerá para que emerjan las mejores preguntas de la diligencia de declaración de parte y testimoniales, pero también para proponer las formulas conciliatorias. Vinatea y Toyama, (2015). La cual empieza a desarrollarse de la siguiente manera:



- **Conciliación:**

La audiencia única empieza con la de conciliación la cual se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo hacer el juez entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

La conciliación tiene como finalidad que las partes concilien y puedan resolver el conflicto laboral dándole celeridad al proceso. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio. Vinatea y Toyama, (2015).

Los mismos tratadistas establecen cuáles son los objetivos de la conciliación:

- a) La extinción del proceso a través de la conciliación entre las partes.
- b) El saneamiento del proceso.
- c) La delimitación de las pretensiones.

En el acto de conciliación puede darse las siguientes posibilidades:

- Que el conflicto quede resuelto en forma total, en cuyo caso concluye el proceso. El acuerdo de conciliación, aprobado por el juez, adquiere la jerarquía de cosa juzgada;
- Que el conflicto se concilie en forma parcial, en cuya circunstancia, continuara el proceso con los puntos no conciliados;
- Que el litigio no se concilie. En este caso, el juez dejara constancia en el acta respectiva, de la falta de acuerdo.

Regulación:

Se regula en el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Haro, (2010)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha establecido y regulado facultades a los jueces laborales para que puedan agotar todas las vías para que las partes lleguen a una conciliación, y de esta manera culmine el proceso laboral.

Seguidamente se da la confrontación de posiciones:

- Cada parte expone su punto de vista desde su perspectiva.
- La actuación probatoria:

Se toma la juramentación de Ley a las partes y se actúan los medios probatorios.

- Los alegatos:

Son los argumentos finales de las partes

- La sentencia:

Es el pronunciamiento final del juez que puede hacerlo dentro de los sesenta minutos después de la audiencia o puede reservarse el fallo para dentro de 5 días posteriores a la audiencia celebrada.

### **Pretensiones que se tramitan en el Proceso Abreviado Laboral:**

Las pretensiones en el proceso abreviado laboral son:

- Por cuantía: aquellas acciones cuyo monto reclamado sea inferior a 50 UIT, a cargo de los jueces de Paz letrado.
- Por materia:
  - La reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, y
  - Las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, a cargo de los jueces de trabajo.

## **BENEFICIOS SOCIALES:**

### **Concepto**

Son todos aquellos conceptos que percibe el trabajador con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

(Toyama y Vinatea 2015); señala –que los beneficios sociales:

Constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo. Por lo cual los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie.

Por otra parte, (Academia de la magistratura ,2014) sostiene:

La expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.).

En síntesis, los beneficios sociales son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable, ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente y de su familia a cargo.

Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficio social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la

dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena.

### **Beneficios Sociales y Económicos en la Legislación Peruana**

Nuestro ordenamiento prevé para los trabajadores los siguientes beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, los que a continuación se acompañan:

- a) Las gratificaciones por fiestas Patrias y Navidad.
- b) La asignación familiar.
- c) La bonificación por tiempo de servicios.
- d) Las Vacaciones.
- e) El seguro de vida.
- f) Las Utilidades.
- g) La Compensación por tiempo de servicios.

C.- Clasificación de los Beneficios Sociales:

Según Toyama y Vinatea 2015: estos son los remunerativos y no remunerativos

#### **Beneficios Sociales Remunerativos:**

Entre los beneficios sociales de carácter remunerativo se tiene los siguientes: gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, y bonificación por tiempo de servicios.

#### **Gratificaciones**

Son los pagos realizados por el empleador a sus trabajadores, adicionalmente a sus remuneraciones ordinarias. Dicho gesto se vincula a ciertas fechas del año, como, por ejemplo: la Navidad y Año nuevo; y las Fiestas Patrias. Haro, (2010).

- Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Entendiéndose por las modalidades, a los contratos a plazo indeterminado, sujetos a modalidad y a tiempo parcial. También tienen derecho a este beneficio los socios trabajadores de las cooperativas. Toyama y Vinatea, (2015).

- Son sumas de dinero (aguinaldos) que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. En ese sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, cada una equivalente a una remuneración mensual. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en dos épocas del año.

Las gratificaciones se dividen en Ordinarias y Extraordinarias:

### **Vacaciones**

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por año completo de servicios. (D. Leg. 713 artículo 10)

La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará en la planilla como en la boleta.

Tendrán derecho a las vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada mínima de 04 horas diarias. (Artículo 11° del D.S.N° 012-92-TR)

Requisitos:

- Deben cumplir un año de servicios a favor de un mismo empleador
- Cumplir con un record mínimo de días laborados según su jornada.

### **Asignación Familiar**

Es un beneficio por el cual los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentran cursando estudios superiores tienen derecho al pago de una asignación familiar equivalente al 10% del ingreso mínimo legal siempre y cuando sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo.

Es necesario aclarar que este beneficio no se abona por cada hijo, sino que es un solo bono por la carga familiar independientemente de si se trate de un hijo o de varios. Otra precisión es que el monto fijado puede ser mejorado por las partes mas no reducida sí si el trabajador percibe otra asignación similar se optara por la que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

### **Bonificación por Tiempo de Servicio**

Es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores empleados y obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa. Actualmente es un beneficio cerrado pues se otorgó solamente para aquellos trabajadores que hasta el 29 de julio de 1995 cumplían 30 años de servicios para un solo empleador.

### **Beneficios Sociales No Remunerativos:**

Entre los beneficios sociales de carácter no remunerativos tenemos los siguientes: la compensación por tiempo de servicio, seguro de vida, utilidades laborales e indemnizaciones legales (falta del goce vacacional, despido arbitrario, retención indebida de la CTS y obligación para laborar horas extras).

## **Compensación por tiempo de servicios**

Haro (2010) señala:

- La CTS es considerada también por la doctrina como una remuneración diferida, que forma parte de la remuneración ordinaria y que el empleador descuenta mes a mes (ahorro forzoso) y lo entrega al trabajador cuando le resuelve su contrato de trabajo.
- La CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia. La CTS solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el desarrollo de la vida laboral. Por otro lado, en base a la CTS, el trabajador puede ser considerado sujeto a crédito en el sistema bancario y financiero, lo cual promueve el bienestar del trabajador y su familia.
- Los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes al semestre Noviembre – Abril, dentro de los primeros quince días naturales de mes de mayo y del semestre Mayo – Octubre, dentro de los primeros quince días naturales del mes de noviembre, de acuerdo a lo normado por el art. 22º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.
  - Regulación
    - La compensación por Tiempo de Servicios (CTS) está regulada por el D.L. N° 650, cuyo TUO fue aprobado por D.S. N° 001-97-TR, publicado el 01.03.1997, esta norma contiene todas las modificaciones realizadas hasta la fecha. Las normas reglamentarias están contenidas en el D.S. N° 004-97-TR, publicado el 15.04.1997.
  - Contenido de la CTS
    - La CTS resulta ser equivalente a un dozavo de la Remuneración Computable (RC) del trabajador, por cada mes completo de servicios que hubiera prestado en el período semestral correspondiente.

Asimismo, la fracción de mes dentro de cada uno de los períodos se compensará por treintavas partes de un dozavo de la RMV.

- Tiempo de servicios computable para la CTS
  - Son computables los días de trabajo efectivo realizado en el Perú; en consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios, a razón de un treintavo por cada uno de estos días. De manera excepcional, se consideran días efectivos las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por sesenta días al año. Excepcionalmente también se computan los días de descanso pre y posnatal, los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador, los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal, y los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido.

#### **Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre**

- Según el TUO del D.L. N° 650, art. 3°; D. S. N° 004-97-TR, art 9°, debe tenerse presente que si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre tiene un tiempo de servicios menor a un mes, dicha fracción no se liquidará en el depósito respectivo, es decir en el mes de mayo o noviembre sino, más bien, se considerará cuando tenga que depositarse la CTS del período siguiente o bien, si el trabajador cesa, se le abonará directamente antes de esa fecha.

- De la sentencia de primera instancia, dada por el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chimbote, el 29 de abril del 2019, se desprende la liquidación de reintegro de participación de pesca por el periodo del 2004 al 2009, teniendo que por reintegro de participación de pesca la suma de s/ 8,158.13 y que por concepto de



cts, el 8.33% ascendente a la suma de S/ 679.57, por concepto de gratificaciones el 16.66% la suma de S/ 1359.14 y por vacaciones el 8.33% que fue la suma de S/ 679.57 haciendo un total de S/ 2,718.29 por beneficios sociales que se declararon fundados en la demanda.

- En segunda instancia, el tercer juzgado Laboral mediante resolución N° 10 de fecha dos de setiembre del año 2019, resuelve CONFIRMAR la sentencia de primera instancia que declaraba fundada la demanda, el juzgado resolvió otorgar al demandante un monto definitivo de S/ 6,005.62 soles.

### **El Seguro de Vida**

Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de beneficios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven de estos. Está regulado por la ley en el D. Leg. N° 688 del 05.11.1991, no es remunerativo en la medida en que el beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez total o permanente.

Para tener derecho a este seguro tiene que pasar 4 años laborando en la empresa sean interrumpidos o acumulados sin embargo el empleador tiene la facultad de tomar el seguro a partir de los e meses de servicios del trabajador. Cabe recalcar que el seguro de vida es pagado por el empleador, quien es el que paga la prima mensual en función de la remuneración del trabajador. Castillo (2007).

### **Las Utilidades**

Son los pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas, son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios este les otorga una legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor.

## **BASE LEGAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS EN EL PERÚ**

El marco normativo que comprende a los beneficios sociales vigentes en el país es como sigue:

### **a) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

- Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. D.S. N° 001-97-TR (01.03.1997).
- Reglamento de la ley de CTS, a través del D.S. N° 004-97-TR (15.04.1997)

#### **Regulación**

La compensación por Tiempo de Servicios (CTS) está regulada por el D.L. N° 650, cuyo TUO fue aprobado por D.S. N° 001-97-TR, publicado el 01.03.1997, esta norma contiene todas las modificaciones realizadas hasta la fecha. Las normas reglamentarias están contenidas en el D.S. N° 004-97-TR, publicado el 15.04.1997.

### **b) Vacaciones y Descansos Remunerados**

- Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. D. L. N° 713 (08.11.1991).
- Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

### **c) Gratificaciones**

- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen privado, por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735 (08.05.02).

- Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002).

#### **d) Participación en las Utilidades**

- Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. D.L. N° 892 (08.11.1996).
- Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios. D.S. N° 009-98-TR (06.08.1998).
- Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR y precisa el artículo 4to del D.L. N° 892. Ley N° 28873.

#### **e) Bonificación por Tiempo de Servicio**

La ley N° 26513 de fecha 27.07.95, publicada el 28.07.95, deroga el capítulo II y la tercera disposición transitoria y final del decreto legislativo N° 688, Ley de consolidación de Beneficios Sociales, referido a la Bonificación por tiempo de servicios que se otorgaba a quienes cumplían 30 años de servicios si se trataba de varones o 25 años en el caso de las mujeres. Peña, Cy J, Acevedo (2013)

#### **EXCEPCION DE PRESCRIPCION EXTINTIVA:**

Para Hinostroza, (2010) precisa que la prescripción extintiva es una institución jurídica de vital importancia para el orden y la seguridad jurídica, y como tal está regulada en nuestro Código Civil en el Título I del Libro VIII con el postulado del artículo 1989 que establece que: “La prescripción extingue la acción, pero no el derecho mismo”.

Nuestro Código Civil adopta un tratamiento normativo sobre la prescripción extintiva o liberatoria en el Libro VIII con el título de Prescripción y Caducidad, Título I “Prescripción extintiva”, que comprende los artículos 1989 a 2002.

Si bien la excepción al ser un mecanismo de defensa la encontramos dentro del derecho procesal, sin embargo, consideramos importante su incorporación en el presente trabajo, ya que es el demandado quien al verse favorecido con el decurso prescriptorio quien debe oponerla mediante la excepción.

#### • **Fundamentos de la Prescripción Extintiva**

Respecto al fundamento de la prescripción extintiva, existe un consenso en la doctrina al considerar como fundamento la seguridad jurídica. Al respecto Ennecerus y otros (1981, p. 1017.) señalan que “(...) la prescripción sirve a la seguridad general del derecho y a la paz jurídica, las cuales exigen que se ponga un límite a las pretensiones jurídicas envejecidas”. En la misma línea Puig Brutau (1987, p. 14) señala que “(...) la prescripción extintiva encuentra su justificación en la necesidad de poner término a la incertidumbre de los derechos y en la presunción de abandono por parte de su titular”. Asimismo, Rubio Correa (1987, p. 14) señala que “a fin de no proteger eternamente a titulares de derechos no ejercidos, y de dotar de seguridad a las relaciones jurídicas, el derecho ha establecido plazos de tiempo que, luego de transcurridos automáticamente hacen desaparecer tal protección”.

#### • **La Interrupción del Plazo Prescriptorio en el Proceso Laboral**

Se toma en consideración el ámbito del derecho laboral por cuanto se da una aplicación correcta a la institución jurídica materia de análisis. En el ámbito laboral se habla de la prescripción de derechos laborales, como aquella figura legal a través del cual se extingue la posibilidad que un trabajador cobre sus beneficios como trabajador a cabo de un cierto tiempo.

En el tiempo ha existido una sucesión de normas que han establecido distintos plazos de prescripción, siendo la actual y vigente la Ley N° 27321 – Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral–, de fecha 7 de julio del año 2000, que en su artículo único establece que “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se

extingue el vínculo laboral”. Por lo que una vez se extinga el vínculo laboral, el trabajador tiene solo 4 años para reclamar sus derechos laborales.

En la práctica y la jurisprudencia laboral se ha descartado la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y el Código Civil a efectos de resolver la interrupción de la prescripción, porque en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999, desarrollada en la ciudad de Trujillo, los Magistrados reunidos en dicho Pleno, en el Acuerdo N° 05-99, establecieron que: “El plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional”. El pleno citado, tiene como fundamento el considerando tercero y cuarto del Acuerdo N° 05-99, donde ha señalado: “Tercero. - Que el plazo de prescripción se cumple el último día de su vencimiento, por lo que hasta esa oportunidad es posible el ejercicio de la acción. Cuarto. - Que la acción se promueve a través de la demanda y esta debe presentarse dentro del periodo de prescripción tal como lo establece la regla contenida en el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Texto Único Ordenado del Decreto 116 Legislativo 728– aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, interrumpiendo el curso del plazo, salvo que posteriormente quede sin efecto por las causas previstas en la norma procesal aplicable”.

En consecuencia, conforme se ha establecido en el Pleno Laboral de 1999, el plazo de prescripción en el proceso laboral se interrumpe con la sola presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional, la cual no se cuestiona en el proceso laboral, en cumplimiento y observancia del Pleno Jurisdiccional citado, que ha regulado el tema.

## **ESTUDIO DEL EXPEDIENTE NRO.2321-2008**

Para entender el presente expediente es menester explicar antes la pre existencia de un primer proceso que contiene el Expediente N.º 2010-1691, que versa sobre reintegro de Remuneraciones por participación de pesca llevada a cabo entre el señor José Antonio Cumpa contra Tecnológica de Alimentos S.A, la cual con sentencia de segunda instancia fue Confirmado la procedencia de la demanda por lo que se le reconoce la participación de pesca de 18% al 22.4%, concediéndole que cumpla con pagar el reintegro del 4.4% del periodo que laboro en la empresa. Razón por la cual se crea el expediente en estudio siendo que cuando se le reconoce el reintegro nace los beneficios sociales que se dejó dejados de percibir en el periodo que laboro.

De este segundo proceso donde se solicita EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE PAGO EQUIVALENTE AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1084, tramitado por ante el Juzgado laboral específicamente el segundo Juzgado de Paz Letrado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa tramitándose en el Expediente Nro. 02321 - 2018-0-2501-JP-LA-02. Donde el demandante solicita el pago sobre sus beneficios sociales y el reintegro generados del mismo originados del reconocimiento del reintegro de participación de pesca obtenido en el proceso judicial N.º 2010-1691 de los años 2004 al 2009, más intereses legales y costos del proceso en si el reconocimiento de los derechos invocados por la parte demandante como son: 1.-Reintegro de Beneficios Sociales: vacaciones, gratificaciones y CTS generados por reconocimiento de reintegro de la participación de pesca (4,40%) obtenido en el proceso judicial Nro. 2010 -1691 del período 2004 al 2009, 2.- Reintegro de pago equivalente al Decreto Legislativo 1084 originados del reconocimiento de reintegro de participación de pesca obtenidas en el Expediente Nro. 2010 -1691 período 2004 a 2009, 3.- Pago de intereses legales, y costos del proceso.

Al darse impulso al proceso se pudo apreciar que la parte demandante al contestar la demanda aduce en su contestación el planteamiento de una Excepción de Prescripción al considerar que el planteamiento de la demanda fue cuando había transcurrido más de 4 años de haber desvinculado laboralmente del actor siendo que su cese fue el 11 de Agosto del año 2010, y estando a lo establecido en la Ley N.º 27321, han transcurrido más de cuatro años desde el día en que se extingue el vínculo laboral, es por ello que tenía para demandar hasta el año 2014, sin embargo se pudo verificar que este vínculo fue interrumpido por la demanda del actor en el 2010 y siendo que recién obtuvo sentencia favorable en el 2018 y el proceso en estudio derivó de este primer proceso se pudo probar que jamás hubo la desvinculación.

Llevado a cabo la Audiencia única que fue reprogramada para una segunda fecha para el veintidós de abril del dos mil diecinueve a las tres y cuarenta y cinco de la tarde. El juzgador desarrolla la audiencia dejando plasmado en acta el desarrollo de la misma reservando su fallo y señalando el día veintinueve de abril del dos mil diecinueve, fechas para ser notificados con la sentencia. La expedición de la sentencia plasmada en la Resolución número seis, que declara infundada la excepción de prescripción extintiva formulada por la demandada, declara FUNDADA, la demanda ordenando el pago de los beneficios sociales solicitados y el reintegro del pago equivalente al decreto Legislativo N.º 1084 originados del reconocimiento del reintegro del primer proceso del que se hablara al empezar este análisis.

Haciendo uso de su derecho a acceder al planteamiento de un recurso por no encontrarse conforme con el fallo del Juez, la demandada plantea el Recurso de Apelación de la misma, sostenido en dos supuestos: **Primero.** - que existió error en la aplicación del D.S 009-76-TR y **Segundo.** - Error en la aplicación del D.L N.º 1084. Siendo así se concede la Apelación con efecto suspensivo y se eleva el expediente al juzgado especializado en lo laboral, el cual señala Vista la causa para el día veintidós de agosto del dos mil diecinueve, donde se hizo presente la demandada y donde según consta en acta el juez se

reserva el fallo. Es así que mediante Resolución Diez, contenida en sentencia de vista, el juez resuelve confirmando la primera sentencia que resolviera declarando fundada la demanda, y ordenando el pago sobre los beneficios solicitados y el pago del reintegro de pago equivalente al decreto legislativo N.º 1084 más intereses legales y costos del proceso.



### **ANALISIS DEL PROBLEMA:**

Con respecto al primer problema el cual está referido al reintegro de los beneficios sociales ( vacaciones, gratificaciones y CTS ) generados del reconocimiento del reintegro de la participación de pesca (4.40%) obtenido en el proceso judicial N° 2010-1691, del período 2004 a 2009, así mismo demanda de reintegro de pago equivalente al decreto legislativo N° 1084, equivalente a los años 2006 hasta el 2010 la solución a este problema se basa en la normatividad nacional como es en la aplicación del Decreto Legislativo Nro. 1084.

Con respecto al segundo problema referido al reintegro de pago equivalente al Decreto Legislativo 1084 originados del reconocimiento de reintegro de participación de pesca obtenidos en el expediente 2010 -1691 período 2004 a 2009, este problema tiene su solución en la normatividad nacional artículo 19 del Decreto Legislativo 1084 ,el cual prescribe que los trabajadores que se acojan al programa de incentivos a la reconversión laboral o al programa de desarrollo y promoción de Mypes tendrán derecho a una bonificación especial por renuncia voluntaria de carácter indemnizatorio equivalente a 225 remuneraciones mensuales por cada año trabajado con el ultimo empleador ....”, también hubo el amparo legal en los siguientes postulados como es de *conformidad con el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 007-2011-PRODUCE, publicado el 26 marzo 2011, se precisa el presente artículo, en el sentido que los alcances del concepto “remuneración total”, incluye las vacaciones y gratificaciones reguladas por el Decreto Supremo N° 014-2004-TR. Asimismo, para el cómputo del tiempo de servicios, se aplica para todos los trabajadores pesqueros sin distinción alguna, los lineamientos señalados en el Decreto Supremo N° 028-2009-PRODUCE.*

## CONCLUSIONES

1. El presente proceso de reintegro de beneficios sociales que invoco el trabajador en su parte resolutive se declaró infundada la excepción de prescripción extintiva formulada por la parte demandada en merito que existió una suspensión del plazo prescriptorio que estableció el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 1999 precisándose que “ El plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional y en el presente caso con fecha 11 de Junio 2010 ante el Exp. Nro. 1691 -2010 seguido ante el 5to Juzgado Laboral se interpone una demanda sobre reintegro de remuneraciones por participación de pesca.

2. Se declaró fundada el reintegro de gratificaciones, pago de compensación por tiempo de servicios y vacaciones y el reintegro de pago equivalentes al decreto legislativo 1084 originados del reconocimiento del reintegro de participación de pesca obtenidos en el proceso judicial N° 2010 -1691 de los años 2004 al 2009 se basó en que al ser beneficios sociales y al ser reconocidas la pretensión en el expediente N° 1691 -2010 proceso que se encuentra en ejecución de sentencia la misma que resulta ser accesoria a la anterior por estar relacionada de manera directa y que al haber sentencias que han adquirido la calidad de cosa juzgada.

3. Con respecto a la excepción de prescripción extintiva en el plano laboral su uso procesal garantiza la seguridad jurídica de la sociedad y en el presente caso se resolvió utilizando una de las fuentes del derecho como fue una jurisprudencia en lo referido al Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999, desarrollada en la ciudad de Trujillo , según el cual para la interrupción del decurso prescriptorio importa la presentación de la demanda; sin embargo; este pleno no modifica la legislación, por lo que, al tener un carácter de naturaleza jurisprudencial, no posee el rango de Ley que prevalece, razón por la cual, los justiciables tienen todo el derecho de invocar la Ley cuando se vean beneficiados

## **RECOMENDACIONES**

1. La recomendación es que en el ámbito procesal se deben respetar los plazos procesales y cada actuación debe ir acorde a su naturaleza del proceso, aplicando el derecho al caso concreto cuidando que se garantice el debido proceso.
2. Se debe recomendar que los justiciables operativicen sus pretensiones de acuerdo al derecho sustantivo y actuar los institutos procesales para fines propios del proceso laboral
3. Se recomienda que el presente trabajo sirva como una guía referente en la Biblioteca de la Facultad de Derecho, dado que la complejidad del caso se denota en las actuaciones procesales del fallo emitido por el que en sus sentencias y que sirven de ilustración pues las dos actuaron de acuerdo a ley y al derecho.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

**Academia de la magistratura.** (2014). *Guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo ley 29497*. Recuperado de: [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho\\_trabajo/ley\\_procesal\\_trabajo.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/ley_procesal_trabajo.pdf)

**Cabanellas; G.; (1998);** *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta

**Castillo, A.** (2007). *El abc del derecho laboral*. (1era Edición). Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L

**Haro, C. (2010).** *Derecho individual del trabajo*. (1era Edición). Lima, Perú: Ediciones legales E.I.R.L

**Hinostroza ,A. (2010).** *Las excepciones en el Proceso Civil*. Cuarta edición. Lima: Jurista Editores. Hervada, J. (2001). *Introducción crítica al derecho natural*. Pamplona, España: Eunsa.

**Mayor, S. (2012).** *El procedimiento laboral en el Perú*. Recuperado de:

<http://derechodeltrabajoduaduap.blogspot.pe/2012/08/el-procedimiento-laboral-en-el-peru.html>

**Peña, C y Acevedo, J. (2013).** *Nueva Ley Procesal Laboral en sus documentos, teoría, modelos, casos prácticos y jurisprudencia*. (1era edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

**Toyama, J y Vinatea, R (2015).** *Guía Laboral*. (7tima edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica