

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



EXPEDIENTE LABORAL No.- 00328-2016-2501-JP-LA-02

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

AUTOR:

BACHILLER: HUAROMA MONTANO EDGARD EDUARDO

ASESOR:

FERNANDO ROCCA LUNA VICTORIA

CHIMBOTE-PERÚ

2018

PALABRAS CLAVES

TEMA	BENEFICIOS SOCIALES
ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL

KEYWORDS

TEXT	SOCIAL BENEFITS
SPECIALITY	LAW LABORAL

DEDICATORIA

Este Trabajo va dedicado a mis padres que son mi motor y motivo, la fuente de inspiración de mis metas, logros y objetivos de todos los días y es por ellos que seguiré logrando más éxitos en la vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer al doctor Carlos Matta que me dio algunos alcances sobre Beneficios Sociales, asimismo, al doctor Raúl Rodríguez por absolverme las interrogantes que tuve este año sobre lo extenso que es el derecho laboral.

ÍNDICE

Palabras Claves.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice.....	IV
Resumen.....	1
Descripción del problema.....	2
Marco Teórico.....	4
A.- EL DERECHO LABORAL Y SU CONCEPTO.....	4
B.- Principios del derecho laboral.....	5
C.- Principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	7
D.- La Remuneración y los Beneficios Sociales.....	10
D.1.- La Remuneración.....	10
D.2.- Los Beneficios Sociales.....	10
.Asignación Familiar.....	11
.Gratificación.....	11
.CTS.....	12
.Vacaciones.....	13
Análisis del Problema.....	14
Conclusiones.....	20
Recomendaciones.....	22
Referencias Bibliográficas.....	23

RESUMEN

El presente trabajo trata sobre los beneficios que el trabajador reclama a su empleador la EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.C, mediante el cual recurre a la vía judicial mediante el proceso abreviado laboral el cual es muy rápido debido a la brevedad de los plazos con los que se cuenta, así como también lo concreto que son las actuaciones como por ejemplo diferenciándose del proceso ordinario laboral en la cual se hay dos fechas de audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento, en el presente caso veremos que en esta vía las dos actuaciones se realizan en un solo acto.

Asimismo, veremos la aplicación de la doctrina del derecho laboral como los principios fundamentos entre ellos el in dubio pro operario, primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos, entre otros, los cuales servirán para poder determinar de que si le corresponde o no al trabajador las remuneraciones y beneficios que está pidiendo, la cual se verá reflejado en las sentencia tanto de primera como de segunda instancia.

Por último, veremos la fase de ejecución los cuales veremos que aquí se hace el cobro de los beneficios amparados en sentencia como coza juzgada, como el capital, los intereses legales y por último los costos procesales, en la cual una vez hecho el cobro se declara el archivo del proceso al no haber monto que cobrar.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El presente problema versa por la demanda interpuesta por el trabajador Gilberto Valladares Dioses contra la EMPRESA SIDERURGICA DEL PERÚ S.A.A por el monto de S/ 14,716.43 soles, por los conceptos de Reintegro de Vacaciones, Reintegro de la Bonificación de Primas por Producción y Devolución del Descuento Indebido.

- Reintegro de Vacaciones

El demandante señala que desde que ingresó a laborar desde 1989, a su persona y al resto de sus compañeros, le han venido pagando de forma diminuta dicho beneficio, debido a que el empleador no consideraba todos los conceptos remunerativos colaterales, para lo cual toma como referencia la boleta de un compañero del año 1975 y se puede apreciar que los conceptos remunerativos colaterales señalados suman I/. 2,610.45 y sólo se le consideró I/ 500.00.

- Reintegro de Bonificación por Prima de Producción

El demandante indica que desde el 01 de enero del año 2000 hasta el 31 de diciembre del año 2015, la empleadora no ha incluido en el cálculo el monto real de las planillas de sueldo, que quiere decir el 2% que es la base para el cálculo de este beneficio, toda vez que los 01 d enero de cada año s efectúa el nuevo cálculo de las planillas de sueldo, a su vez que tendrá incidencia en el nuevo cálculo de los beneficios sociales.

- Devolución de los Descuentos Indebidos

La demandante también acciona toda vez que desde el 01 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2003 la demandada ha hecho descuentos de supuestos prestamos administrativos, toda vez que nunca se le otorgó dichos prestamos desde 1994 y toda vez que dichos prestamos fueron eliminados en 1997

MARCO TEÓRICO

A.- DERECHO LABORAL Y CONCEPTO

Hablar del derecho laboral, hoy en día es indicar de un universo muy amplio de significados que nos podrían detallar dicha rama del derecho pero que es muy importante ya que detalla el contenido general sobre el derecho de los trabajadores.

Sin embargo tenemos diferentes opiniones, rozamiento e ideas de numerosos doctrinarios que hablan sobre el derecho laboral, como Javier Arévalo Vela que dice lo siguiente: “ El Derecho del trabajo es un conjuntos de principios y normas jurídicas que con carácter de protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal , libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.” (Arevalo Vela, 2016, pág. 41).

A su vez podemos llamar a otros doctrinarios laborales que la definen como: “ la disciplina que estudia las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empresarios provenientes del trabajo. Requiriéndose que la prestación, la relación se trate específicamente de un trabajo personal, libre, voluntario de ajeneidad y dependencia” (Guerrero, 2015, pág. 59), asimismo también lo pueden denominar como: “ Es una rama del Derecho Público y Privado, que tiene por objeto el reconocimiento y protección de los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación jurídica: empleador y trabajador en relación de dependencia (Derecho Privado). (Diaz Aroco & Benavides Díaz, 2017, pág. 98).

Para mí, el derecho laboral vendría a ser la corriente y mar de diversos principios que orientan a la designación de los deberes, obligación y derechos

tanto de los trabajadores y empleadores para que se produzca una armoniosa y correcta relación de trabajo.

B.- PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Como ya hemos visto en las definiciones del derecho laboral. Hemos observado que para que haya un correcto funcionamiento debe de haber ciertos puntos que guíen y ante ello tenemos a los principios del derecho laboral.

✓ PRINCIPIO PROTECTOR

Este principio es a lo que llamamos también por doctrina general el principio tuitivo del derecho laboral, ya que trata de equiparar la desigualdad que hay en la realidad entre las partes de la relación del trabajo, sobre todo por la diferencia de estatus que hay entre los dos antes mencionados.

Es por causa de este principio que se busca, por lo menos atenuar esas diferencias a favor del trabajador, que a diferencia de las relaciones jurídicas de tipo civil o mercantil, las partes se encuentran en franca disparidad de posiciones. (García Manrique, De Lama Laura, & Quiroz Estado, 2016, págs. 10-11)

✓ PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Este principio establece que los derechos reconocidos en favor de los trabajadores por la Constitución y la ley son irrenunciables y cualquier renuncia a ella es nula. Así, si un trabajador que debe ser contratado como tal, lo es bajo un contrato de locación de servicios que importaría la renuncia de sus beneficios sociales, simplemente la locación de servicios no es considerada y el trabajador tendrá derecho a percibir todos sus beneficios sociales, aunque hubiera suscrito el contrato de locación de servicios. (Sevillano, 2018, pág. 17)

✓ **PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD**

A mi parecer el principio de la primacía de la realidad es un principio que ayuda a proteger a la parte desvalida de a relación laboral, pero sobre todo ayuda a los jueces a determinar diversas situaciones pero sobre todo a tomar una decisión correcta si dicha contextura es o no una relación de trabajo.

Para lo cual dándole un significado a este principio tenemos que: “ como uno de los pilares del derecho del trabajo determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurra en la realidad.” (García Manrique, De Lama Laura, & Quiroz Estado, 2016, pág. 16)

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

✓ **PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO**

Seguimos viendo más principios que hace que nos deslumbremos del derecho laboral por ir conociendo esferas muy lindas que permiten prevalecer los derechos del trabajador para lo cual siguiendo esa misma línea abordaremos este principio que ayudará a clarificar mejor el derecho que tiene sobre todo la parte más débil que es el trabajador, cuando exista una duda sobre su situación.

Para lo cual el autor indica: “ el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma debe elegir aquel que resulte más favorable al

trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio. (Arevalo Vela, 2016, pág. 87).

Para lo cual se debe de precisar que dicha regla se debe de interpretar tal como la Constitución lo indica en el inciso 3) artículo 26 que la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

C.- PRINCIPIOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LEY No-29497)

- **PRINCIPIO DE INMEDIACION**

Este principio no sólo busca la participación activa del juez en el proceso, sino que además, se le exige un contacto pleno con él, significando con ello, que el contacto debe ser con las partes, para escuchar sus posiciones, sus intereses e investigar de manera directa como realmente sucedieron los hechos. (Hurtado Reyes, 2009, pág. 55).

- **PRINCIPIO DE ORALIDAD**

Este principio busca el desenvolvimiento de las partes procesales durante el juicio, toda vez que deja de lado la escritura para prevalecer a las palabras, es así, que tenemos el ingrediente de la oralidad en este nuevo proceso laboral que ayudara hacer el proceso más rápido y menos engorroso con la síntesis en la sustentación sobre todo de los abogados a la hora de hacer su respectiva defensa.

Es así, que tenemos adelante un importante punto:

A través de la aplicación del principio de oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las

partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y celeridad, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades. Asimismo, le permite apreciar las actitudes de las partes, su expresión corporal, las contradicciones en las que incurren, etc, lo que contribuye a una mejor apreciación de los hechos. (Acevedo Mena, s.f.)

- **PRINCIPIO DE CONCENTRACION**

Este principio a nuestro entender y opinión trata de abordar en las menos actuaciones posibles, para prevenir posteriores dilataciones que se puedan dar, y sobre todo pueda ayudar a una rápida aceleración en el proceso laboral.

Sin embargo, tenemos autores que tratan con mayor síntesis y algunos otros estudiosos que profundizan este principio que se basa la Ley No- 29497, sin embargo, podemos lo siguiente: “ Hubiera sido interesante, a efectos de poder otorgar mayor viabilidad al proceso laboral y hacer mucho más efectivo el principio de concentración que la norma acogiera la idea del proceso penal, a efectos de establecer continuidad del proceso ordinario laboral en sesiones continuas e ininterrumpidas hasta su conclusión, como lo señala el artículo 360 del NCPP.” (Malca Guaylupo, 2017, pág. 138).

Por lo visto pese a lo rápido que pudiera parecer ahora los procesos laborales el cual se están instaurando aun en diferentes regiones del país, se pudo o se puede seguir mejorando el proceso con diversas ideas, opiniones y sugerencias que pudieran surgir de los fabulosos estudiosos y doctrinarios de la presente materia.

- **PRINCIPIO DE CELERIDAD**

Debido a que el trabajador se encuentra en estado de indefensión debido a las obligaciones que incumple el empleador contra él, es razón por la cual se inspira este principio en el proceso laboral, para que sea el trabajador el mayor beneficiado y pueda restaurar sus derechos que han sido violentados y quebrantados por suspicacias y audacias que el empleador pueda argüir.

- **PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL**

Debido a las arduas, engorrosas y numerosas diligencias que se generaban por la anterior ley No.- 26636, el actual proceso laboral viene aparte de ser mas rápidos, permite ahorrar al estado en la seguidilla de actos procesales que se pudieran generar, siendo menos costoso llevar un proceso judicial en esta materia.

- **PRINCIPIO DE VERACIDAD**

En virtud de este principio, el juez laboral debe tener como fin el obtener la verdad real en el proceso, dejando de lado cualquier atisbo de verdad basado en las apreciaciones de los elementos formales del mismo. Sólo alcanzando una verdad real se emite una sentencia justa; si lo que se logra alcanzar es solo la verdad formal la sentencia será una formal, injusta. A pesar de que conseguir la verdad real es en ciertas ocasiones una meta difícil, el legislador debe proporcionar al juez ciertos mecanismos que le permitan a este lograr dicha finalidad. Para eso, “en la medida que se restrinjan los elementos de forma y se amplíen los medios de inquisición, más estrecho será el margen que separe a la verdad de la apariencia. (Huamán Estrada).

D.- LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

D.1.- LA RMEUNERACION

La remuneración viene a ser un elemento muy importante en la relación laboral e intrínsecamente del contrato de trabajo.

Toda vez que es mediante la remuneración que el trabajador logra y alcanza la satisfacción esperada, después de haber trabajado o laborado de manera subordinada a su empleador.

Así, más bien tenemos muchas definiciones o ideas sobre este elemento muy importante como lo es la remuneración, pero a continuación tenemos la siguiente definición: “ Es la retribución otorgada al trabajador por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo al empleador. Para calificar un monto como remuneración este debe de cumplir con los requisitos establecidos en la LPCL, el cual señala que constituye como remuneración para todo efecto el íntegro de lo que el trabajador recibe para sus servicios. (Valderrama Valderrama, 2017, pág. 10).

Ahora no todo concepto que se reciba por el trabajo vendría a llamarse remuneración o tener carácter de remunerativo por lo que tenemos lo siguiente:

- i) Ser entregado como contraprestación por los servicios del trabajador
- ii) Ser de libre disposición
- iii) Constituya una ventaja patrimonial (Pizarro Díaz, 2018, pág. 52)

D.2.- LOS BENEFICIOS SOCIALES

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores 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 Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2017, pág. 189).

Para lo cual, ante lo anteriormente dicho a continuación detallaremos los siguientes beneficios sociales:

- **ASIGNACIÓN FAMILIAR**

El 6 de diciembre de 1989 se publicó la Ley No.- 25129 que trata del derecho a percibir asignación familiar, mediante el cual se establece que a partir de la vigencia de la presente ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. Tal asignación corresponde a los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad, o sea 24 años. (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, Remuneraciones y Beneficios Sociales, 2014, pág. 219).

Valga la precisión que este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración principal, y asimismo, no está sujeto a descuento alguno. A su vez, para acreditar dicho beneficio el trabajador debe de presentar partida de nacimiento de su menor menor y en caso de la mayoría la constancia de estudios universitarios o superiores.

- **GRATIFICACION**

Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tiene relación directa con la cantidad o

calidad de los servicios prestados. (Toyama Miyagusuku, Remuneraciones y Beneficios Sociales, 2016, pág. 51).

En nuestra legislación mediante ley No.- 27735 tenemos como gratificación tanto a las de fiestas patrias y navidad.

Es así, que vemos que las gratificaciones de fiestas patrias se pagaran en la quincena de julio y se computaran desde el 01 de enero cada año hasta el 3º de junio el cual el monto equivalente será la suma del integro de una remuneración que se percibe mensualmente.

Asimismo, tenemos a la gratificación de navidad que en este caso se pagará la quincena de diciembre de cada y se computara a partir del 01 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Cabe precisar que en caso exista menos de seis meses de labor se llamará gratificación trunca el cual se paga en las mismas fecha indicadas pero de manera proporcional, el único requisito indispensable es que al menos el trabajador labore 01 mes calendario completo por lo que si labora desde el 15 de mayo hasta el 15 de junio no tendrá derecho a este beneficio social.

▪ **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)**

La CTS es un beneficio social, cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado. Dicha finalidad exige una forma de cálculo distinta al de los otros beneficios sociales, asa como un régimen de disposición especial que debe ser conocido por los empleadores y demás gestores de negocio. (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, Remuneraciones y Beneficios Sociales, 2014, pág. 113).

Hay que tener en cuenta que la norma de este beneficio es el D.S No.- 001-97-TR, el cual indica que este beneficio la percibirá el trabajador siempre y

cuando labore al menos un mínimo de un mes calendario y que labore al menos 4 horas diarias.

Para el cálculo de este beneficio se tendrá en cuenta para los cálculos y pagos de este beneficio se depositan en la cuenta bancaria elegida por el trabajador en las quincenas de mayo y de noviembre de cada año, para lo cual en el primer caso se computara desde el 01 de noviembre hasta el 30 de abril y en el segundo caso desde el 01 de mayo hasta el 31 de octubre, en el cual para el cálculo se tomaran todos los conceptos remunerativos que percibiera el trabajador, y en caso que no se completaran los meses indicados se depositará de manera proporcional.

Fórmula: $R. \text{ computable} / 12 \times \text{No- de meses laborados}$

▪ **VACACIONES**

El descanso vacacional es un descanso remunerado consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política del Estado, la que además recogiendo lo dispuesto por el Convenio OIT No.- 52 (ratificado por el estado peruano), ha precisado que se trata de un descanso anual. No se adquiere de manera semestral, bianual ni cualquier otra periodicidad, sino año a año. (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, Remuneraciones y Beneficios Sociales, 2014, pág. 147).

Este beneficio tiene el trabajador, un máximo de 30 días después de haber cumplido un año de servicios completo o haber cumplido el record de servicios exigidos. Asimismo se exige que el trabajador tenga al menos un mínimo de 04 horas de servicios diarios y a su vez tenga al menos 01 mes de servicios calendario.

ANALISIS DEL PROBLEMA

TRÁMITE

➤ DEMANDA

Es el acto jurídico procesal, mediante el cual el demandante o justiciable se dirige ante el Órgano Jurisdiccional a fin de solicitar la tutela jurisdiccional para que se le solucione un conflicto de intereses o se le elimine una incertidumbre jurídica y a través del Juez se le conmine, obligue al demandado para que cumpla su obligación frente al demandante.

CONTENIDO DE LA DEMANDA

Nuestra norma procesal manifiesta que la demanda **contendrá** refiriéndose a los requisitos de la demanda, pero no, específica en lo absoluto sobre el contenido.

Base Legal: Artículos 424 y 425 del C.P.C.

- 1) Designación del Juez ante quien se interpone la demanda
- 2) Nombre datos de identidad del demandante;
- 3) Nombres, dirección del apoderado;
- 4) Nombre y dirección domiciliaria del o los demandados;
- 5) Petitorio,
- 6) Fundamentos de Hechos,
- 7) Fundamentos de Derecho o Jurídicos en que se fundamenta el petitorio,
- 8) Monto del petitorio,
- 9) Vía procedimental,
- 10) Medios Probatorios,
- 11) Anexos (artículo 425 C.P.C.),
- 12) Lugar y fecha

- 13) Firma del Abogado y de la parte demandante

Podemos ver que en el presente proceso se utiliza para armar una demanda laboral los requisitos de los artículos 424 y 425 del CPC, donde se plasma las generales de ley del demandante VALLADARES DIOSES GILBERTO, así como su número de DNI , domicilio real como procesal ,etc

También se identifica ante quien va dirigido la demanda que en este caso es el JUZGADO DE PAZ LETRADO por la cantidad de la cuantía que es menor a 50 URP el cual podemos identificar en el petitorio que el monto es de S/ 14,716.43 soles y todo en la vía del proceso abreviado laboral.

Todo esto se demanda a SIDERPERU S.A.A, donde se adjuntara los medios probatorios y pedir exhibiciones de algunos documentos para demostrar y sustentar lo que se está pidiendo en la demanda

➤ **ADMISION DE LA DEMANDA**

Que mediante resolución 1 en folios 106 a 108 de autos se puede identificar que la sede jurisdiccional hace una evaluación de la demanda de que si cuenta con los requisitos de los articulo 424 y 425 del CPC, para lo cual una vez admitido se procede a notificar a la demanda para que en el plazo de 10 días hábiles presente su contestación como defensa y asimismo se procede a señalar fecha de audiencia única para el día dos de mayo del dos mil dieciséis.

➤ **CONTESTACION DE LA DEMANDA**

La contestación se presenta 10 días después de notificada la admisión de la demanda.

Artículo 442.- Requisitos y contenido de la contestación a la demanda.-

Al contestar el demandado debe:

1. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda;
2. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados;
3. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado

por el Juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos;

4. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara;

5. Ofrecer los medios probatorios; y

6. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto.

➤ **AUDIENCIA UNICA DEL PROCESO**

La audiencia única se desarrolla dentro de los 20 a 30 días hábiles de la admisión de la demanda.

En la cual las partes se acreditan y van acompañados de sus abogados

Artículo 49 de la NLPT.- Audiencia única La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y 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, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación 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 al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de

aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

➤ **SENTENCIA**

La sentencia se emite cinco días hábiles después de emitida sentencia, como se podrá verificar la última fecha de audiencia fue el 17 de junio del 2016 tal como consta en folios 195-196 y la sentencia se emitió el 24 de junio del 2016

Asimismo, en la sentencia se declara INFUNDADA la oposición a las planillas de pago de sueldos, así como también declara FUNDADA la demanda interpuesta por GILBERTO VALLADARES DIOSES contra EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A sobre PAGO DE REINTEGRO DE VACACIONES desde el periodo 1972 a 1989, DEVOLUCION DEL DESCUENTO INDEBIDO EN SUS PLANILLAS DE PAGO POR EL CONCEPTO DE PRESTAMO ADMINISTRATIVO DESDE EL 01 DE ENERO DEL 1998 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2003 Y PAGO DE PRIMAS DE PRODUCCION ASI COMO SUS INCIDENCIAS EN LAS GRATIFICACIONES, VACACIONES y CTS desde el 01 de enero del año 2000 hasta el 31 de julio del año 2015, todo en la suma de S/ 8,523.71 soles.

➤ **RECURSO DE APELACIÓN**

Artículo 32 de la NLPT,- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Aquí, el agraviado o el que se considere que el Juez de primera instancia no le ha considerado un derecho fundamental, puede recurrir a

segunda instancia para que revisen la sentencia de primera instancia para lo cual es de menester que se plantee el recurso impugnatorio descrito.

➤ **SENTENCIA DE VISTA**

Artículo 31 de la NLPT.- Contenido de la sentencia El juez 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.

EJECUCION

➤ **CAPITAL**

El capital viene a ser el monto establecido en sentencia el cual en segunda instancia fue modificada en S/ 6,247.35 soles, el cual es la obligación que se va hacer cumplir a la demandada porque ya adquirió coza juzgada.

➤ **INTERESES LEGALES**

Los intereses legales vienen a ser la obligación que acarrea el empleador al no pagar a tiempo lo que le correspondía en su momento.

➤ **COSTOS DEL PROCESO**

Artículo 411.-Costos

Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.

En el presente caso se fijó como costos del proceso la suma S/ 1,160.00 soles y el 5% para el Colegio de Abogados del Santa en el monto de S/ 58.00 soles y al no haber otra obligación que cobrar se procedió al archivo definitivo.

CONCLUSIONES

- El derecho laboral tiene como uno de sus principios entre ellos el in dubio pro operario que le sirve al trabajador en caso halla alguna duda de que si le corresponde o no su derecho.
- Asimismo, encontramos el principio protector del derecho que sirve ampara al trabajador ante la desventaja que se encuentra frente a su empleador como en el presente expediente puesto que es la empresa Siderperú como podemos la que tiene la carga de la prueba,
- A su vez el principio de irrenunciabilidad hace que los derechos, en este caso los beneficios sociales sean amparables al trabajador, ya que si no te pagan en el momento que te debieron cancelar tus remuneraciones o beneficios sociales, puedes reclamarlos posteriormente.
- Los principios que rigen la ley 29497 Nueva ley Procesal Laboral son la inmediación, la oralidad, la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad.
- El presente expediente se desarrolla mediante el proceso abreviado laboral al no pasar el monto de las 50 URP, por lo tanto la acción se lleva a cabo mediante una celeridad notoria debido a la brevedad de los plazos y al concreto de los actos.
- En la etapa de ejecución podemos ver que realiza el cobro de lo estipulado en las sentencias así como también el cálculo y cobro de los intereses legales que se generan en el tiempo al no haberse cobrado las remuneraciones y

beneficios en su oportunidad, asimismo el cobro de los costos procesales que viene hacer los honorarios profesionales que se calcula entre la suma del capital más la suma de los intereses legales y se saca el 15%.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los trabajadores estar al tanto de sus remuneraciones, para que les paguen correctamente y no esperar muchos años después recién reclamarlos ya que en la mayoría de casos, tienen una familiar que sustentar.
- Se recomienda a las empresas que paguen a sus trabajadores en el momento que tiene para hacerlo ya que sino generarán intereses legales y bancarios, así como el pago de costos procesales derivados de un proceso judicial en la materia laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Mena, R. L. (s.f.). *DerechoPedia.Pe*. Obtenido de <http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/133-los-principios-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-n-29497>
- Diaz Aroco, T., & Benavides Díaz, C. (2017). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Instituto Internacional de Educacion Continua.
- García Manrique, Á., De Lama Laura, M., & Quiroz Estado, L. (2016). *Manual de Contratacion Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- García Manrique, Á., Valderrama Valderrama, L., & Paredes Espinoza, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales* (Primera ed.). Lima: Soluciones Laborales.
- Guerrero, V. A. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Huamán Estrada, E. (s.f.). *ITA IUS ESTO*. Obtenido de http://www.itaiusesto.com/wp-content/uploads/2012/12/6_4-Huaman-Estrada.pdf
- Hurtado Reyes, M. (2009). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Lima: IDEMSA.
- Malca Guaylupo, V. R. (2017). *Litigacion & Proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.
- Ormeño, M. A. (s.f.). *El Principio de la Primacia de la Realidad*. Obtenido de Derecho y Cambio social: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>
- Pizarro Díaz, M. (2018). *LA REMUNERACION Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima: Gaceta Juridica.
- Sevillano, T. O. (2018). *Manual de Relaciones Individuales del Trabajo*. Lima: Instituto Pacifico.
- Toyama Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2017). *Guía Laboral* (Octava ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama Valderrama, L. (2017). *Guía Laboral Preguntas y respuestas claves para el contador*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vela, J. A. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacifico.