

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO**



**LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LA BONIFICACIÓN
POR ESPECIALIDAD EN EL SECTOR PESQUERO CON
REFERENCIA AL EXPEDIENTE 02989-2018-2501-JR-LA-03**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

Autor:

Alfaro Mendoza Roberto Joao

Asesor:

Barrionuevo Blas Edith Patricia

Código ORCID

0000-0001-9181-8489

CHIMBOTE -PERÚ

2021

PALABRAS CLAVES

TEMA	REINTEGRO
ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL

KEYWORDS

THEME	REIMBUR
ESPECIALITY	LABOR LAW

LINEA DE INVESTIGACION

LINEA DE INVESTIGACION	DERECHO
AREA	5. CIENCIAS SOCIALES
SUB AREA	5.5 DERECHO
DISCIPLINA	DERECHO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“La naturaleza remunerativa de la bonificación por especialidad en el sector pesquero con referencia al expediente 02989-2018-2501-JR-LA-03”** del (a) estudiante: **Roberto Joao Alfaro Mendoza**, identificado(a) con **Código N° 2008100202**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 4 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, quienes que con su esfuerzo me han impulsado a llegar donde me encuentro ahora y poder cumplir un objetivo más.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores de la Universidad San Pedro por sus entrega, compromiso y dedicación en mi formación académica.

ÍNDICE

Palabras clave	i
Constancia de originalidad	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice General	v
I. Resumen	vi
II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
III. MARCO TEORICO	4
3.1 El Contrato de Trabajo.....	4
3.2 Los Principios Laborales Constitucionales	4
3.2.1 Principio de primacía de la realidad	5
3.2.2 Principio indubio pro operario.....	5
3.2.3 Principio de igualdad: Regla de no discriminación en materia laboral.....	6
3.2.4 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	7
3.2.5 Principio de legalidad	7
3.2.6 Principio de inmediatez	8
3.3 Derechos Laborales.....	10
3.3.1 Derecho a la estabilidad laboral	10
3.3.2 Derecho a la jornada de trabajo	11
3.3.3 Derecho a la remuneración	12
3.4 Elementos esenciales en el Contrato de Trabajo.....	12
a) Prestación personal de servicios.....	12
b) Remuneración	13
c) Subordinación.....	13
3.5 Los Contratos Laborales.....	14
3.5.1 Contrato a plazo indeterminado	14
3.5.2 Contrato a plazo determinado	15
3.5.3 Contrato a tiempo parcial	17
3.6 Eficacia y Validez del Contrato de Trabajo.....	18
3.6.1 La eficacia del contrato de trabajo.....	18
3.6.2 La validez del contrato de trabajo.....	19
3.7 La Desnaturalización	20
IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA	20
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES	26
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
VIII. ANEXOS	29

I. RESUMEN

En nuestra sociedad es común que los empleadores vulneren los derechos laborales de sus empleados con el fin de obtener mayores beneficios económicos; el salario de cada empleado es una parte importante de la relación laboral, porque el salario determina el nivel de vida del empleado y de su familia, y también refleja el esfuerzo realizado durante la jornada laboral. La situación que se refleja en esta investigación se debe a que el empleador no reconoció el bono por especialidad.

Siendo así, se ha planteado la siguiente problemática, la acción interpuesta por un trabajador del sector pesquero contra la empresa Tecnología de Alimentos S.A., debido a que el empleador no habría reconocido la bonificación por especialidad que percibía el trabajador como parte del salario para el cálculo de las prestaciones sociales. Negando por completo la naturaleza remunerativa de la bonificación.

Ahora bien, del desarrollo del presente trabajo y conforme a los hechos materia de análisis se concluye remuneración se constituye muchas veces por lo establecido en un contrato laboral, cuando el empleador fija el monto por el desempeño del servicio laboral del empleado, teniendo en cuenta que la naturaleza de la remuneración no se limita al aspecto contractual, su naturaleza, lo establece la doctrina, es de carácter constitucional, en ese orden de ideas, los bonos o cualquier otro beneficio que recibe el trabajador como pago de sus labores también son considerados como remuneración o parte de ella.

Por último, se recomienda al Poder Judicial y a SUNAFIL, que mediante el trabajo interinstitucional puedan intercambiar información para identificar las problemáticas más comunes con la finalidad que SUNAFIL pueda iniciar, de ser el caso, con acciones administrativas de prevención.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La problemática que se ha planteado en el presente trabajo de investigación reside en primer lugar en la demanda en materia laboral que interpuso el señor Eleuterio Nina Jahuirra contra el Tecnología de Alimentos S.A., mediante el cual solicita al demandado el pago por una nueva liquidación de beneficios sociales considerando para el cálculo correspondiente una nueva base imponible la cual debe contener la bonificación recibida durante su tiempo de labores, ello conforme a los hechos acontecidos:

- El accionante inició su relación laboral con su empleador el 16 de julio del 1995 hasta el 2009, en donde el demandante estaba ocupando el cargo de Segundo Motorista desde la semana 47 del año 1995 , así como de Primer Motorista desde la semana 26 del año 1996 en las embarcaciones de TASA 15, TASA 16 Y TASA 36 pagándome como contraprestación a mi servicio o labor especializada una BONIFICACION POR ESPECIALIDAD (MENSUALIDAD) en forma continua y permanente, concepto que se le entregaba en temporadas de producción y de veda regulado.
- La parte demandada, deduce exención por falta de justificación de los actos del demandado, alegando que la entidad está obligada al pago de los beneficios sociales de los pescadores es la Caja de Beneficios Sociales y Seguridad Social del Pescador en virtud de las aportaciones que las empresas pesqueras como empleadores realizaban a favor de los trabajadores pesqueros, ello se realizaba debido a que la legislación establece un régimen especial para este tipo de trabajadores. Asimismo, señala que dichos derechos no eran remunerados por su empleador directamente al empleado hasta fines del año 2004 sino depositados a la CBSSP.
- Con fecha diez de diciembre del año dos mil diecinueve, mediante resolución se resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por el accionante sobre “Pago de bonificación por especialidad”.

De acuerdo con los hechos explicados en el párrafo anterior, probar que dicha problemática en nuestra sociedad es constante y común, debido a la propia naturaleza de los empleadores, quienes buscan en cada etapa de algún proceso al fabricar un producto o prestar algún tipo de servicio, buscan maximizar los beneficios que obtendrán y en ese afán infringen el límite de la legalidad laboral. En consecuencia, en este caso el empleador incurre en discriminación laboral, debido a que el empleador no reconoce la bonificación por especialidad como parte de incidencia de cálculo para determinar los beneficios sociales del trabajador, al mismo tiempo niega su carácter remunerativo, lo cual evidentemente afecta al accionante y sus derechos laborales como trabajador. En ese sentido el derecho laboral, la jurisprudencia y las doctrina conjuntamente con los operadores del derecho deben abordar la problemática y garantizar los derechos del trabajador, con la finalidad de que dicha conducta no sea reiterativa por parte de los empleadores.

Por consiguiente, dicha problemática genera una afectación jurídica importante; en primer lugar, se evidencia la vulneración a la norma laboral de carácter general, porque existe discriminación por parte de la conducta omisiva del empleador al no reconocer la bonificación por especialidad como incidencia para el cálculo de los beneficios sociales. En segundo lugar, se transgrede la institución jurídica de la remuneración, debido a que en su momento no se reconoció a dicho bono como parte de la remuneración a pesar de lo establecido por el artículo: “6° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y el artículo: “segundo de las Disposiciones Transitorias del D.S. N° 014-2004-TR”; “BONIFICACION POR ESPECIALIDAD”. Por último, con el no reconocimiento de la bonificación por especialidad y su exclusión como parte de la base imponible para el cálculo de los beneficios sociales genera un perjuicio directo al empleado en la medida que no ha percibido de manera íntegra una liquidación de sus beneficios sociales que le corresponde por ley.

En este trabajo de investigación, se pretende determinar la naturaleza jurídica de la remuneración con el objetivo de examinar mediante la doctrina la inclusión de la bonificación por especialidad como parte de dicha institución. Al mismo tiempo, analizar la legitimidad del demandado en el proceso, porque afirma que Caja de Beneficios Sociales y Seguridad Social del Pescador fue responsable del pago de los beneficios sociales de los trabajadores pesqueros.

Finalmente, en este trabajo de investigación se ha tomado como prioridad realizar un análisis jurídico doctrinario que sirva para establecer si la bonificación por especialidad es parte de la remuneración y del mismo modo brindar solución a las posibles discusiones jurídicas existentes en las mismas condiciones. Para evidenciar la constancia de dicha conducta y se puedan brindar medidas de solución para evitar su reintegración.

III. MARCO TEORICO

3.1 El Contrato de Trabajo

Se utilizan como fuentes legales conforme al derecho ya que hay muchas expresiones acerca del contrato de trabajo y varios elementos que se encuentran dentro de ello.

Por lo tanto, a nivel nacional según **Blancas Bustamante** considera que *“tres son los elementos constitutivos de la relación laboral - o del contrato de trabajo- que la doctrina, la legislación y la jurisprudencia admiten pacíficamente: a saber, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación o dependencia”* (Blanca Bustamante, 2007).

Así mismo, **Toyama Miyagusuku** nos dice que, se entiende por contrato de trabajo *“como un negocio jurídico por el cual el trabajador presta sus servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”* (Toyama Miyagusuku, Instituciones del Derecho laboral, 2005).

A nivel internacional, **Rodríguez Mancini** ha definido al contrato de trabajo *“como aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución”* (Rodríguez Mancini, 2004).

3.2 Principios Laborales Constitucionales

Los principios constitucionales del trabajo son normas autoritativas que informan la elaboración de las normas laborales y, a través de su interpretación, aplicación o síntesis normativa, sirven como fuente directa o indirecta de inspiración en la resolución de conflictos.

Cabe determinar que de acuerdo con la constitución y al derecho laboral, acerca de la importancia para resolver algún tipo de conflicto jurisdiccional en materia laboral, donde se involucran los derechos constitucionales que necesariamente necesitan tutela, esto da paso que la administración de justicia cumpla necesariamente asumiendo concretamente la tutela con respecto a la primacía (García Toma, 1998).

3.2.1 Principio de Primacía de la Realidad

Se considera con mayor importancia a este principio, ya que refiere a la Primacía de la realidad, este es uno de los principios que siempre se invoca y aplica, al igual que todos los involucrados en el proceso, donde hacen que el "Tribunal Constitucional" cumpla con el rol de tutela de estos derechos constitucionales, tanto como el derecho constitucional al trabajo, este es un derecho de carácter social, conceptualizando el principio de primacía de la realidad, hay contradicciones que pueden surgir en ciertos casos, por lo que los hechos (realidad) deben prevalecer.

El tribunal asumió esto por las siguientes razones:

"El juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal" (Sentencia del Tribunal constitucional, 2003).

3.2.2 Principio In dubio Pro-Operario

La jurisprudencia sostiene, de manera bastante uniforme, que el principio de "In dubio pro-operario" debe ser aplicado por los jueces o intérpretes para seleccionar la más favorable entre las diversas acepciones posibles de la norma.

Se afirma que se trata de una norma que solo en este principio donde

se puede confiar para la determinación y el significado correcto cuando alguna regla o alguna situación evoque múltiples significados. Los principios no pueden utilizarse para modificar o consolidar estándares. Normas adoptadas y aplicadas por los jueces que deben dirimir los conflictos laborales y determinar su alcance.

3.2.3 Principio de Igualdad: Regla de no discriminación en Materia Laboral

De acuerdo con su desarrollo jurisprudencial, el “Tribunal Constitucional” ha dictado diversas sentencias sobre contenido, carácter, alcance y otros aspectos relativos al principio de igualdad que establecía la exigencia de no discriminación en el trabajo en el ámbito de las relaciones laborales. Sentirse afectado por discriminar en el trato (por ejemplo, embarazo, homosexualidad, género y otras formas de discriminación) en actividades laborales que no solo afectan el trabajo y los derechos laborales, sino que también violan los derechos básicos para proteger a las personas. El Tribunal ha mencionado que el contenido jurisprudencial fue tratado por:

“La igualdad ante la ley obliga que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia”. Así lo dice el “artículo 103 de la Constitución Política del Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas”. “En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”.

3.2.4 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Si hablamos de la jurisdicción constitucional en materia laboral, la Corte Constitucional, en su significado e importancia para en efecto de los derechos de los trabajadores y su protección desde el punto de vista de los contratos individuales y convenios colectivos, reconoce derechos que se han desarrollado a lo largo de los años con este principio.

Con este principio se basa en proteger el derecho del trabajo en cuanto que presupone que es nulo todo acto del trabajador que tenga derechos conferidos por normas de rango superior, los cuales deben ser implementados y protegidos por el empleador, de acuerdo con el tipo de condición puede ser privado y/o público. En otras palabras, prohíbe que los titulares de derechos abandonen sus derechos basados en normas imperativas enajenándose de ellos.

3.2.5 Principio de Legalidad

Debemos tener en cuenta que, el “Tribunal” a partir de la “STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC”, la doctrina de la legalidad de este principio requiere que los actos prohibidos sean de claridad donde se delimiten con la ley y prohíbe y su correcta aplicación y el uso de todos los términos ya sean generales o en su definición de las materias prohibidas.

Sin embargo, en campos de trabajo disciplinados, el principio de legalidad se manifiesta o realiza a través de subprincipios de clasificación o rigor. La precisión para comprender sin dificultad a cada empleado de formación básica está prohibida bajo las sanciones disciplinarias previstas por la ley. En ausencia de un poder vinculante legal estatal sobre los subordinados afectados, el principio de legalidad debe intervenir como un principio básico que controle la aplicación de las reglas, se centre en la competencia y la legalidad y tiene partes estáticas y dinámicas.

Determinando quién debe realizar la acción y cómo, debe velar por el cumplimiento de las acciones de los organismos gubernamentales y el cumplimiento de los resultados de esas acciones con la ley y la Constitución. En la administración y el poder judicial, la aplicación de los principios debe ser perfecta, ya que son los encargados de sostener y hacer valer tanto el orden supremo de cada estado como las leyes que de él se derivan. Es muy importante su aplicación estricta, pues de ella depende la validez de su creación.

3.2.6 Principio de Inmediatez

En su jurisprudencia, la Corte Constitucional, al valorar cada caso en particular, encuentra que la pretensión no pretendía imputar legalmente responsabilidad al actor por negligencia sobrevenida, sin la actual inmediatez referida a la aplicación de los principios de, no se respeta el principio de inmediatez en el tiempo.

Veamos las alegaciones de las partes y los documentos obrantes en el expediente, que este colegiado considera válidos en la demanda interpuesta por los siguientes fundamentos:

- a) Con N° 941-2002-ADUANAS-INRH, carta de preaviso de despido enviada el 23 de octubre de 2002 (f. j. 2), con carta de despido N° 1001-2002-ADUANAS-INRH (f. j. 3), donde trata la demandada se fundamenta en que el querellante está involucrado en la causa de falta grave de trabajo contemplada y sancionada en el “inciso a) y d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, y la vulneración del “Reglamento Interno de Trabajo”, por haber ocultado lazos familiares con un funcionario de Aduanas, según la citación, incluso después de una investigación detallada por parte del Departamento de Justicia, los hechos salieron a la luz. Informe “N° 047-2002-ADUANAS-INRH”, emitido de acuerdo con lo que se recomienda por la “Oficina de Auditoría Interna” con número de

“informe N° 003-2001-ADUANAS/OAI”;

- b) Cabe precisar que en “el artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo” del año 1992 prohibía a los funcionarios de Aduanas trabajar en el mismo establecimiento con parientes hasta el segundo grado de familiaridad, y en ese sentido, es posible que el solicitante no haya denunciado esta situación, puede haber cometido un delito al no haber aclarado este hecho al ingresar a laborar en el año 1994, la relación laboral debe haberse establecido en el momento de la supuesta investigación, sea de manera independiente desde el primer mes donde comenzó la relación laboral, y no se puede permitir que las alegaciones del demandado determinen al demandante después de un período de tiempo muy largo, viola el principio de inmediatez, los responsables por el hecho de que no tomaron las medidas adecuadas en tiempo y forma. Por lo tanto, es claro que los demandados buscaron eximirse de responsabilidad mediante la imposición de sanciones prematuras a la demandante, lo que de ninguna manera puede considerarse una actuación normal conforme a la ley.
- c) Asimismo, la citada intentó extender la realización de supuestos ilícitos a datos personales presentados en los años 1998 y 2000, según consta en su testimonio a fojas 170 del expediente, en tal sentido, tales diligencias se encuentran legalmente prohibidas, ya que la prohibición expresa del mencionado reglamento de 1992 dejó de existir en la fecha señalada, mediante “resolución N°001607 de La Superintendencia Nacional de Aduanas” del dos de julio de 1997, donde se aprueban nuevos reglamentos internos de trabajo, se derogan los mencionados documentos normativos y se derogan dichas normas limitativas. En este sentido, al desconocer el principio de inmediatez y atribuir delitos no previstos en la ley la demandada ha tenido la intención claramente de

despedir maliciosamente y de forma deliberada, a la recurrente sin motivos razonables, por esta razón el despido como lo ha señalado este Colegiado en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC- “deviene en fraudulento, resultando lesivo del derecho constitucional al trabajo”.

3.3 Derechos Laborales

Establecida en “el inciso 15) del artículo 2 de la Constitución”, se formula de la libre elección de la profesión o actividades profesionales que cada persona desee ejercer o ejercer mientras goce de su propia capacidad económica y satisfacción espiritual; también podrán ser modificados o discontinuados. A tal fin, esta libre determinación debe ejercerse conforme a derecho. Como tal, existen restricciones relacionadas con la política pública, con respecto a la seguridad, teniendo en cuenta la salud y conforme al interés público.

“La Constitución” garantiza el derecho a elegir actividades de carácter mental y/o físico, siempre que sean lícitas, con el fin directamente o de manera indirecta con el fin de obtener un beneficio ya sea material o sea espiritual. Esta propiedad se extiende al derecho de cambiar o interrumpir este trabajo en un momento posterior.

Se constituye como un derecho constitucional “la libertad de trabajo” y está reconocido por el “artículo 2, inciso 15) de la Constitución”, que contiene o su alcance incluye el derecho de todo trabajador a proseguir su vocación y a dedicarse al trabajo que mejor responda a sus expectativas, la libre elección de trabajo, la libertad de aceptar o no un trabajo y de cambiar de trabajo (Constitucion Política del Peru, 1993).

3.3.1 Derecho a la Estabilidad Laboral

La normativa se encuentra recogida en el Convenio internacional sobre protección de la “estabilidad laboral”, “N° 158 de la OIT” (“sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”) y en el

“Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador”, han considerado que hay tres formas de reparar el daño causado a los trabajadores que gozan de seguridad en el empleo cuando son despedidos injustamente, todas ellas razonables, tales como: 1. Reposición en el trabajo. 2. Indemnización. 3. Prestaciones como el seguro de desempleo. Además, estipulan que cada estado puede tomar las medidas necesarias en el marco de sus disposiciones legales.

3.3.2 Derecho a la Jornada de Trabajo

Donde “El supremo colegiado constitucional”, nos indica que acerca de la jornada laboral de trabajo, el cual se encuentra reconocido en “el artículo 25 de la Constitucional” donde indica que, un día de trabajo típico es de 8 horas al día, o hasta 48 horas a la semana como máximo. En el caso de turnos acumulativos o atípicos, la jornada laboral media del período correspondiente no deberá exceder de este máximo. Todos los empleados tienen derecho a vacaciones pagadas semanales y anuales. Su disfrute y recompensa están regulados por ley o contrato.

De lo dispuesto en nuestra Constitución, debe partirse de que las jornadas de trabajo y descanso establecidas por la ley y por la propia “Constitución” deben ser respetadas y observadas tanto por las autoridades públicas como privadas, por lo que nuestra “jurisdicción constitucional” reconoce el día del trabajo en el siguientes términos:

En cuanto a la jornada laboral, el artículo 25 de la Constitución vigente establece claramente que la jornada laboral será de 8 horas diarias o de 48 horas semanales, sin exceder el tiempo máximo señalado. En este sentido, cabe señalar que el texto constitucional no sólo establece un horario de 8 horas diarias, sino que en ningún caso debe exceder las 48 horas semanales.

3.3.3 Derecho a la Remuneración

“La remuneración laboral es un derecho constitucional”, es un pago hecho directamente por el empleador hacia el trabajador, de libre disposición en efectivo o en especie, y disponible periódicamente o una vez durante la vigencia del contrato de trabajo, bajo diversas modalidades y formas de contratación existentes. Al igual que en el caso de la subcontratación (llamados también servis), es el empleador quien concluye el contrato de trabajo. Debe entenderse que el ejercicio del “derecho a la remuneración” puede presentar ciertas particularidades, principalmente por el contexto sociocultural.

3.4 Elementos esenciales en el Contrato de Trabajo

Tenga en cuenta que el contrato de trabajo debe tener tres elementos plenamente identificables simultáneamente: (i) prestación personal de servicios; (ii) remuneración, y (iii) subordinación. Echemos un vistazo rápido a cada uno:

a) Prestación Personal de Servicios

En el marco de “la contratación laboral” que realiza el empleador, es necesario el trabajador o empleado sea quien preste el servicio. Esto va a determinar que nuestra oferta de servicios sea altamente personal.

En latín se conoce como “el carácter personalísimo bajo la alocución *intuitu personae*”, no permite que terceros deleguen “la prestación de servicios” en otros.

El siguiente término: *Intuitu Personae* se usa en el derecho para explicar “los contratos por obligación”. Proviene del latín y significa “Atención a la persona”, se utiliza para representar un contrato que se celebra entre dos partes y debe cumplirse en su totalidad. Para dejar más claro de *Intuitu Personae*, si una persona es empleada de una entidad o institución y ha recibido instrucciones y especificaciones precisas sobre cómo desarrollarse

en el trabajo a realizar, el trabajador se compromete mediante la firma a cumplir con las disposiciones de este contrato (Venemedia Comunicaciones C.A, 2019).

SANGUINETI ha detallado que *“Obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su actividad laboral (operae). Esto es inseparable de tu personalidad y no es un resultado independiente de tu aplicación (opus)”*.

b) Remuneración

“La Ley de Productividad y Competitividad Laboral” “TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728” determina en su artículo 6° que, se ordena para todos los efectos legales, la remuneración pagada íntegramente, en dinero o en especie, por los servicios de un trabajador, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre y cuando sean de libre disposición las cantidades proporcionadas directamente a los empleados para las comidas principales, como desayunos, almuerzos, meriendas y cenas, están inherentemente sujetas a impuestos (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, 1997).

EL autor Arce Ortiz denota que: La ley peruana contiene un concepto claro de remuneración contractual, ya que la remuneración representa una ventaja comercial de un trabajo. Sólo la prestación de servicios por parte de los empleados produce rendimiento relativo de los empleadores al pago de honorarios. En tanto que, si no se prestan los servicios, no se puede reclamar el pago de los mismos (Arce Ortiz, 2013).

c) Subordinación

Cabe resaltar que la relación de trabajo ya debe tener una relación de subordinación, donde existen tres poderes revelados por los patrones que ejercen sobre sus subordinados, esto se indica claramente en el “Informe N° 095-2004-SUNAT/2B00008” donde se menciona que:

“Para establecer la existencia de subordinación en las relaciones jurídicas, el empleador debe contar necesariamente con las siguientes facultades: Nada de esto conduce a afirmar que los elementos de exclusividad y/o permanencia en la prestación de los servicios sean determinantes de la existencia de dependencias”.

Así mismo para TOYAMA MIYAGUSUKU sobre este tema, se afirma que un “*contrato de trabajo*” tiene tres elementos que son importantes como: mérito, remuneración y subordinación. Según “la Casación N° 1581- 97”, “la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema” señalando:

“El contrato de trabajo presupone la existencia de una relación jurídica caracterizada por la existencia de tres elementos esenciales: la prestación personal de servicios, la dependencia o subordinación del trabajador al patrón, y el pago regular de la remuneración, sobre todo, merece especial mención el segundo elemento que lo distingue de los contratos de servicio de derecho civil y de los contratos de encargo mercantil.” (Toyama Miyagusku, 2008).

3.5 Los Contratos Laborales

3.5.1 Contrato a Plazo Indeterminado

Si se elige un contrato de trabajo indefinido, este permitirá a la empresa realizar las funciones normales para el trabajador asignado y estable siempre y cuando exista la relación laboral y esté vigente.

Cabe señalar que la “Ley de Protección de la Contratación Laboral”, específicamente en “el texto del artículo 4º” exige que exista un contrato de trabajo, cuando exista esta relación laboral, la remuneración que será otorgada por el empleador al empleado y esté en una relación de subordinación para realizar el trabajo.

La contratación indefinida bajo esta modalidad, no se requiere que el contrato sea por escrito, por lo tanto, no hay obligación de presentar al “Ministerio de Trabajo” y si la empresa decide provisionalmente presentarlo, Este procedimiento no tiene nada que ver con los gastos de la empresa (Alva Matteucci, 2015).

Para el autor **Arce Ortiz**, *“la libertad de forma que la LPCL” permite para este tipo de “contrato de trabajo” no releva a los empleadores de la obligación de dar de alta a los trabajadores en sus respectivas nóminas. (“Decreto Supremo N.º 001-98-TR, modificado por Decreto Supremo N.º 017-2001-TR”). En caso se incumpla esta obligación, el pago equivale a una multa administrativa (Arce Otriz, 2019).*

Toyama Miyagusuku ha precisado que *“Las leyes laborales tienden a contratar indefinidamente porque ofrecen a los trabajadores mayor seguridad laboral, por el contrario el empleador prefiere el empleo temporal porque reduce costos y facilita el final de la relación laboral, permitiendo que la empresa se adapte a las condiciones del mercado” (Toyama Miyagusuku, 2019).*

3.5.2 Contrato a Plazo Determinado

Este tipo de “contrato” también se conoce como contrato modal o de duración determinada. Es un procedimiento de adquisición de mano de obra que ha sido utilizado con más frecuencia por las empresas, especialmente por aquellas que justifiquen todo tipo de contratación de empleados con argumentos de que se trata de un lanzamiento o expansión empresarial.

Otro procedimiento utilizado bajo este epígrafe se relaciona con el mercado y con las necesidades de este y afirma que es necesaria y

se justifica la temporalidad, lo que puede permitir de alguna manera no renovar al trabajador al término del “contrato”.

Esto define una forma flexible y mantiene un margen muy extenso para el trabajador, a diferencia del “contrato indefinido” analizado anteriormente.

Debemos demostrar que los procedimientos utilizados en esta forma de contratación se pueden justificar su uso solo por un tiempo determinado, como por ejemplo se indica a continuación:

TIPOS DE CONTRATOS	PLAZOS
CONTRATO DE INICIO DE ACTIVIDAD	3 AÑOS
CONTRATO QUE JUSTIFICA LAS NECESIDADES DEL MERCADO	5 AÑOS
CONTRATO DE RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	2 AÑOS
CONTRATO OCASIONAL	6 MESES CADA AÑO

Un posible problema para el empleado es cierta sensación de inseguridad cada vez que se acerca el final del período de contrato y espera una posterior prórroga. Teniendo en cuenta que se trata de contratos de trabajo a largo plazo, incluso permanentes, esto define el derecho del empleador a no renovar “el contrato” con un empleado que, en su opinión, no quiere “contratar”.

Tal discrecionalidad del empleador ni siquiera puede explicar al empleado por qué no se renueva el contrato.

En este punto, corresponde mencionar que “los contratos a plazo fijo” señalados en esta cláusula se redactan bajo el procedimiento obligatorio y deben ser presentados ante el Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes al objeto de su incorporación al empleo. relación la

razón el acuerdo debe ser respaldado (Alva Matteucci, 2015).

Benavente señala que "Usar tales contratos sin una causa probable objetiva es motivo de abuso, entonces notamos un uso fraudulento" (Benavente, 2014).

Aele en relación con el tema, especifica lo siguiente: "Actualmente se cree que contratar a un trabajador temporal es fácil, pues solo es necesario preparar un contrato y presentarlo en la oficina de empleo. Un error aún mayor".

En el caso de una relación laboral de duración determinada, es importante tomar una decisión importante para las dos empresas:

- a) Estaba relacionado con la matriz de contratación, que se refiere a métodos de contratación basados en las necesidades de la empresa, ya sea a través del sistema general de trabajo o a través de sistemas especiales.
- b) Seguir el procedimiento contractual legalmente adecuado según los requisitos y condiciones del caso (Aele, 2010).

3.5.3 Contrato a Tiempo Parcial

Selma Penalva, señala lo siguiente sobre el tema de la subcontratación: "Los contratos de trabajo hoy en día a menudo difieren del modelo de contrato de trabajo tradicionalmente sostenido". Durante la última década, "las formas de trabajo" ya sea temporal o a tiempo parcial, este último se refiere al la mitad del tiempo regular, donde han penetrado en la sociedad con más fuerza, apoyándose en una legislación cada vez más favorable que ofrece una protección más débil que la que ofrece un contrato de trabajo (Selma Penalva, 2007).

En el caso de esta modalidad de contrato de trabajo, el trabajador realiza un servicio para el empleador durante una jornada laboral inferior a “la jornada normal de trabajo” del lugar de trabajo, permitiendo así que los servicios se presten como parte de la jornada laboral en determinados días de la semana preestablecidos, determinadas horas del día, meses e incluso meses del año.

El trabajo a tiempo parcial se define como menos de cuatro (04) horas por día.

Un empleado que presta servicios bajo esta práctica no está resguardado de ciertos “derechos laborales” que se le aplicarían si trabajara una jornada completa de ocho (08) horas.

El trabajador pierde los siguientes derechos por no trabajar a tiempo completo, son tres: “Compensación por Tiempo de Servicios” – “CTS”, “Protección contra el despido arbitrario”, y “Descanso Vacacional”.

3.6 Eficacia y Validez del Contrato de Trabajo

Seguidamente, sobre la base de las instituciones del Derecho Civil, nos ocuparemos de la eficacia y validez del CT.

3.6.1 La eficacia del Contrato de Trabajo

Para que un negocio jurídico sea eficaz, debe considerarse con la “capacidad de producir efectos”. Se aplica al propio negocio jurídico y tiene como objetivo lograr el efecto deseado por ambas partes, Rubio señala que la capacidad de un tratado "para producir el efecto previsto por el propósito de su aplicación o por las partes en el tratado".

A *contrario Sensu*, afirma que la ineficiencia se produce cuando una acción, que cuenta con los elementos y presupuestos necesarios para su funcionamiento, no es eficaz o no produce los resultados normalmente esperados debido a "circunstancias fácticas externas. Así, hay un disenso

(“contemplado en el artículo 1359 del CC, que señala que no hay acuerdo mientras que las partes no estén de acuerdo en todas sus estipulaciones”).

En términos de efectos, la ineficiencia se puede dividir en estructural y funcional. Es estructural si la ineficiencia se debe a una circunstancia propia de la creación de un negocio jurídico, y funcional si la causa de la ineficiencia está detrás de la creación de un negocio jurídico: a sociedad no sufre las consecuencias que regularmente produjo cuando se formó ejemplo de esto último son los mencionados casos de suspensión o extinción del contrato, estos están contemplados en “los artículos 1370 y 1372 del CC”. Para el alcance de este artículo, consideramos casos de ineficiencia estructural que sugieren su validez en el CT.

3.6.2 La validez del Contrato de Trabajo

El objeto de “CT es el intercambio de los servicios inferiores” del empleado por el salario pagado por el empleador. Se señala como tal objeto del CT es importante “beneficio material para los objetos del contrato”, *“el artículo consiste en el servicio que el trabajador se compromete a hacer y la retribución como precio del trabajo realizado”*.

Tal descripción del objeto del contrato significa prácticamente identificación con la razón del contrato mismo: *“el motivo del contrato y la obra misma como su objeto material han sido identificados en cierta medida, por lo que el análisis del motivo no funciona en la práctica”*.

Ciertamente, el propósito de los “Contratos de Trabajo” debe ser legal: los servicios no deben afectar el orden legal, sino excluir centralmente a aquellos que son importantes para cometer un delito o influir en los buenos hábitos.

Cabe señalar que cualquier exteriorización comprende la voluntad y podría ser de forma verbal (“típico de los CT a plazo indeterminado”) o escrita (“propia de los CT a plazo fijo o tiempo parcial y las modalidades

formativas, aunque nada obsta para que se suscriba un CT escrito a plazo indeterminado”). En este sentido, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral destaca que El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indefinido o con condiciones. La primera podrá hacerse de palabra o por escrito, y la segunda en los casos y condiciones previstos por esta ley. Los contratos a tiempo parcial también se pueden firmar por escrito sin restricciones.

3.7 La Desnaturalización

Las modalidades de forma se consideran desnaturalizadas convirtiéndose en vínculos laborales, donde incurre algunos de los siguientes eventos:

- Al existir algún pacto firmado por ambas partes.
- No se realiza la formación acordada.
- El contrato entra en vigor tras su extinción o tras superar el plazo máximo pactado.
- Se inserte un empleado o empleado visible de la empresa está registrado como beneficiario.
- Presentan documentos falsos para aumentar el número de beneficiario.
- Haya fingimiento o engaño.
- Se superan los porcentajes límite (Alva Matteucci, 2015).

IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En atención al Problema Identificado

El problema reside en la vulneración al “Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR”, donde se ordena: “Salario para todos los efectos legales es la cantidad total que percibe un trabajador por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que sea de libre disposición para él”. Como resultado de la negligencia del empleador,

porque la tarifa profesional no se tuvo en cuenta al calcular las prestaciones sociales.

De acuerdo con la problemática de este trabajo se han identificado problemas colaterales, uno de los cuales surge del problema principal y es la vulneración de las prestaciones sociales, la cual se debe a la conducta negligente del empleador para detener las prestaciones sociales del trabajador, en la medida en que el beneficio marginal no se consideró parte de la base imponible, creando una diferencia a favor del trabajador.

Una cuestión secundaria, pero igualmente importante, es la falta de legitimidad a la que el demandado alega que alguien fue responsable del pago de las prestaciones sociales es la que Caja de Beneficios Sociales y Seguridad Social del Pescador.

La razón inmediata de este pensamiento es el problema creado por el empleador de que la tarifa profesional no se refleja como parte del salario del empleado (como análisis jurídico); la falta de tal conducta omisiva por parte del empleador vulnera lo que se ha dispuesto en el “artículo 6 del D.S. N° 003- 97-TR”, además vulnera los derechos laborales del empleador.

De igual manera, una **causa indirecta**, desde un enfoque económico es la capacidad que tiene el empleador para administrar sus bienes y recursos con el objetivo de obtener el máximo beneficio, lo cual tiene como consecuencia una **causa natural**; obviamente, es normal que una persona diseñe procedimientos para obtener mayores beneficios de cada servicio o producto. Con ello, no se trata de justificar la conducta omisa por parte del empleador, al contrario, el desarrollo sirve para evidenciar las distintas causas al problema y delimitar lo que es relevante para el presente trabajo de investigación. En ese orden de ideas, la infracción al Art. 6° del “Decreto Supremo N° 003-97-TR”, se sustenta además en la posición de poder que se encuentra el empleador en una relación laboral.

Por lo tanto, una medida posible de solución que se debe adoptar es; una sanción administrativa para el empleador que incurre reiteradas veces en

infringir el mismo dispositivo legal y en las mismas circunstancias. Para evitar el incumplimiento de la norma laboral.

Respecto al análisis del expediente y las soluciones Jurisdiccionales

Es necesario explicar el desarrollo de soluciones de los profesionales del derecho para un solo caso, pues aquí viene el problema de esta investigación:

1. Las siguientes condiciones fueron resueltas en primera instancia en el Juzgado Tercero Laboral de Chimbote; reconociendo la excepción de ilegalidad de la demandada como infundada y probando la demanda de compensación por salarios, vacaciones y tiempo de servicio, obligándose la demandada a completar el pago de S/ 34,677.19 por incidencia de la bonificación por especialidad desde el periodo de 1996 al 2009, tomándose en cuenta los siguientes fundamentos: respecto a las *bonificaciones*, el juzgado sostiene que se encuentran dentro de aquellas remuneraciones complementarias percibidas por el trabajador por parte del empleador, de forma adicional a la remuneración básica y sobre la base de esta, integrada por el salario base. Asimismo, dichas remuneraciones son aditivos agregados al salario base en relación a diversos factores desde la puntualidad hasta la sobrecarga de trabajo, no obstante, también es percibido por el trabajador cuando los conceptos han sido determinados por ley, convención colectiva o acuerdo individual, siendo dichos concepto por coste de vida, calidades profesionales del trabajador, eficiencia y puntualidad. Respecto a las *gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio*, precisan que conforme a los establecido en el “Decreto Supremo N° 014-2004-TR regula en el Art. 2°”, todas las boletas de pago como sustento y las declaraciones juradas de aportes y retenciones

presentadas por la parte demandada, el actor desempeño labores de segundo motorista y motorista, por lo tanto, en merito a la incidencia de la bonificación por especialidad debe ser recalculado los beneficios sociales, teniendo en cuenta los porcentajes establecidos en la norma.

En cuanto a las exigencias que establece la norma para la emisión de una sentencia, es posible verificar que el juez de primera instancia consideró las razones de hecho de la fase de solicitud en la parte de motivación de la sentencia, asimismo, dicha sentencia contiene fundamento jurídico lógico en la parte de discusión y conclusión. Cumple con los requisitos de forma establecidos por la norma del adjetivo correspondiente.

En ese sentido, corresponde analizar el pronunciamiento del juzgado en cuanto al razonamiento lógico jurídico, el cual resulta correcto en la medida que los medios probatorios han validado la existencia de una relación laboral y la bonificación por especialidad que percibía el empleado. Para declarar fundada la demanda el juzgado aplico lo que se dispone en el "Art. 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR" donde corresponde un nuevo cálculo en la determinación del monto que corresponde a los benéficos sociales del trabajador.

2. En la segunda instancia, los jueces luego de examinar y analizar los fundamentos señalados por el apelante, resuelve confirmar la sentencia sobre *pago de vacaciones y compensación por tiempo de servicio*, sin embargo, se modifica el monto a pagar por parte del demandado a S/ 14,174.54 más los intereses legales, además de anular la sentencia que reconoció fundada la acción sobre el reintegro de gratificaciones del periodo demandado y las vacaciones del período 2008 y 2009, reformándola y declarándola infundada, debido a los siguientes argumentos: la demandada no cumplió con la aceptación de los pagos programados, por lo que no puede ser liberado de la obligación, en lo

referido a los incentivos por productividad sostiene que tiene naturaleza remunerativa por lo tanto, deben ser tratados como parte del beneficio calculado de los beneficios sociales y finalmente de acuerdo con la regulación en el “Art. 20° del Estatuto de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador”, el rubro por bonificación por especialidad no son computables para calcular las gratificaciones, debiéndose descontar su incidencia en las gratificaciones del periodo demandado.

Por último, las resoluciones de ambas instancias han aplicado la norma de la forma que corresponde, interpretando y analizando las instituciones jurídicas laborales como; la remuneración y la bonificación por especialidad, acorde a la exigencia del espíritu de la norma laboral y al amparo del trabajador, amparado en la prueba presentada por las partes en el proceso. En ese orden de ideas, respaldo plenamente las decisiones adoptadas por ambas instancias.

V. CONCLUSIONES

1. La remuneración se constituye muchas veces por lo establecido en un contrato laboral, cuando el empleador fija el monto de la prestación de servicios de trabajo por parte del empleado, pero la naturaleza de la remuneración no está limitada por el contrato, su naturaleza, lo establece la doctrina, es de carácter constitucional, en ese orden de ideas, los bonos o cualquier otro beneficio que recibe el trabajador como pago de sus labores también son considerados como remuneración o parte de ella.
2. Los operadores de justicia sostienen que las asignaciones especiales son parte del salario, siendo base computable para calcular el monto referido a los beneficios sociales; vacaciones y compensación por tiempo de servicio, considerando que el salario y sus incrementos salariales son un derecho fundamental y parte importante del contrato de trabajo, ello en recompensa a la prestación de servicios brindadas al empleador.

VI. RECOMENDACIONES

- Recomendar a SUNAFIL, la realización de charlas de capacitación a los empleadores como a los trabajadores del sector pesquero con la finalidad de poner de su conocimiento los derechos laborales que les corresponde.
- Recomendar a los empleadores en el sector pesca, que antes de liquidar los beneficios sociales de sus empleados deben familiarizarse con la legislación laboral, con la intención de prevenir la vulneración de los derechos laborales.
- Recomendar al Poder Judicial y a SUNAFIL, que mediante el trabajo interinstitucional puedan intercambiar información para identificar las problemáticas más comunes con la finalidad que SUNAFIL pueda iniciar, de ser el caso, con acciones administrativas de prevención. Con el objetivo de disminuir la carga laboral en el sistema judicial.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (1989). Derecho del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense.
- Alva, A. (2016). Despido Laboral . Lima - Perú : Gaceta Jurídica .
- Arce, O. (2008). La Contratación Temporal en el Perú. Lima: Grijiley E.I.R.L.
- Arce, E. (2006). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Ara Editores.
- Briones, M. (2006). Algunas Particularidades en Relación a los Trabajadores de Confianza. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Carrillo, M. (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución en Balance de la Reforma Laboral Peruana. Lima.
- Castillo, J, Demartini, F, Romero , & Feria, P. (2014). Las Remuneraciones . Lima: ECB.
- De Bueno, N. (2000). Derechos del Trabajador de Confianza. México: Cámara de Diputado.
- De la Cueva , M. (1975). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (3era ed.). Mexico: Porrúa.
- De Lama, L. (2010). Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Ferrari, F. (1992). Derecho del Trabajo. (6° Edición ed., Vol. Volumen II). Buenos Aires: Ediciones De Palma.
- Ferro, V. (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Fondo Editorial.
- Haro, J. (2013). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Ediciones Legales.
- Montoya, A. (1990). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
- Neves, J. (2012). Introducción al derecho del trabajo. Revista PUCP. Perú: Lima.
- Neves, J. (2017). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP.

- Ojeda, A. (2007). *Ajenidad, Dependencia o Control: La Causa del Contrato*. Lima: Derecho PUCP.
- Pizarro, M. (2006). *La Remuneración en el Perú: Análisis jurídico laboral*. Lima: Gonzáles & Asociados.
- Pasco, C. (1996). *Extinción de la Relación Laboral*. Piura: UDEP.
- Rivera, A. (2011). *El ABC de Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Rodríguez, F. (2009). *La Extinción del Contrato de Trabajo. Causales, Requisitos y Consecuencias*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Rodríguez, A. (1987). *La Extinción de la Relación Laboral*. Lima: Aele Editorial.
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima - Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2016). *Las remuneraciones y beneficios sociales*. Perú: Lima. Gaceta Jurídica.
- Tovalino, F. & Valderrama, R. (2014). *Despido Arbitrario. Nuevos Criterio Jurisprudenciales sobre su clasificación*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica

VIII.ANEXOS



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ALFARO MENDOZA ROBERTO JONO		71046163	beto.alfamen@histmail.
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LA BONIFICACIÓN POR ESPECIALIDAD EN EL SECTOR PESQUERO CON REFERENCIA AL EXPEDIENTE 02989-2018-2501-JR-LA-03			
5. Programa Académico			
DERECHO			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	05	10	2024



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30025. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

LA NATURALEZA
REMUNERATIVA DE LA
BONIFICACIÓN POR
ESPECIALIDAD EN EL SECTOR
PESQUERO CON REFERENCIA
AL EXPEDIENTE 02989-2018-
2501-JR-LA-03

por Roberto Alfaro

Fecha de entrega: 01-mar-2023 07:48a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2026108524

Nombre del archivo: Roberto_Alfaro_Mendoza.docx (71.37K)

Total de palabras: 7340

Total de caracteres: 39792




LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LA BONIFICACIÓN POR ESPECIALIDAD EN EL SECTOR PESQUERO CON REFERENCIA AL EXPEDIENTE 02989-2018-2501-JR-LA-03

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	kupdf.net Fuente de Internet	4%
3	doku.pub Fuente de Internet	3%
4	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%



9	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	tc.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.revista-actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
14	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
15	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
18	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
20	aele.com Fuente de Internet	<1 %



21	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	h30070.www3.hp.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.radiocutivalu.org Fuente de Internet	<1 %
27	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
30	cijupdel.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
31	documentop.com Fuente de Internet	<1 %



32	ra.org Fuente de Internet	<1 %
33	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014 Publicación	<1 %
34	funag.gov.br Fuente de Internet	<1 %
35	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.itu.int Fuente de Internet	<1 %
38	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo