

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA**  
**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**SISTEMA DE PERITOS CONTABLES CON LA NUEVA LEY PROCESAL DE  
TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA**

**PRESENTADA POR:**

**WILBERT GILMAR ROJAS HUAYTA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN EN AUDITORIA Y TRIBUTACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA**  
**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**SISTEMA DE PERITOS CONTABLES CON LA NUEVA LEY PROCESAL DE  
TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA**

**PRESENTADA POR:**

**WILBERT GILMAR ROJAS HUAYTA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN EN AUDITORIA Y TRIBUTACIÓN**

**APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

PRESIDENTE :

:

.....  
Dr. ANTONIO ESPILLICO CHIQUE

PRIMER MIEMBRO :

:

.....  
M. Sc. HERMOGENES MENDOZA ANCCO

SEGUNDO MIEMBRO :

:

.....  
Dr. RODOLFO ANCCO LOZA

ASESOR DE TESIS :

:

.....  
Dr. GERMAN ALBERTO MEDINA COLQUE

Puno. 03 de julio de 2018

**ÁREA:** Control interno.

**TEMA:** Peritaje contable.

**LÍNEA:** Gestión pública.

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado primeramente a Dios por permitirme tener vida, salud y poder alcanzar mis objetivos, a mis padres: WILLY Y CLORINDA, porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo constante y paciencia.

Eres la razón de que me levante cada día a esforzarme por el presente y el mañana, eres mi principal motivación, como en todos mis logros, en este has estado presente.

Con todo el amor del mundo

A mi Hija:

Massiel Andrea

Con fraternal afecto a mis Hermanos:

Alfredo y Frida

## AGRADECIMIENTOS

El desarrollo del presente trabajo de investigación no es solo realizado por mi persona si no también con el apoyo incondicional de todas aquellas personas que colaboraron directa o indirectamente en la elaboración del presente trabajo como:

- A la Universidad Nacional del Altiplano, por ser una institución de formación profesional, por el que me siento honrado de haber culminado mis estudios superiores, a la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Contabilidad y Administración y Docentes Maestros por su inmensa colaboración y dedicación para nuestra formación profesional.
- Al Dr. German Medina Colque, por su acertado y valioso asesoramiento en la culminación del presente trabajo de investigación.
- Asimismo, a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por haberme permitido el acceso a la información para la culminación del presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	ii
ÍNDICE GENERAL .....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
ÍNDICE DE ANEXOS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN.....	1

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA: .....	5
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA: .....	5
1.4. OBJETIVOS:.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos .....	6
1.5. HIPÓTESIS.....	7
1.5.1. Hipótesis general .....	7
1.5.2. Hipótesis Especificas:.....	7

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.2. MARCO REFERENCIAL.....	10
2.2.1. Compensación por Tiempo de Servicios.....	10
2.2.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) .....	11
2.2.3. Derecho Procesal del Trabajo.....	20
2.2.4. Gratificaciones .....	21
2.2.5. Nueva Ley Procesal del Trabajo .....	26
2.2.6. Nueva Ley Procesal del Trabajo y sus Objetivos .....	27

2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	44
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	47
3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	47
3.2.1. Método Descriptivo .....	47
3.2.2. Método Inductivo .....	47
3.2.3. Método Deductivo .....	48
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:.....	48
3.3.1. Población.....	48
3.3.2. Muestra .....	49
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:.....	50
3.4.1. Recolección de Datos .....	50
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIONES</b>	
4.1. ANALIZAR LA INFLUENCIA DEL SISTEMA DE PERITOS CONTABLES EN EL MODULO CORPORATIVO LABORAL CON LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA.....	51
4.2. DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL INFORME PERICIAL EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES CON LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA. ....	69
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	80
4.3.1. Contrastación de la Hipotesis General.....	80
4.3.2. Hipótesis 1.....	80
4.3.3. Hipótesis 2.....	81
4.4. PROPONER ALTERNATIVA QUE AYUDE A MEJORAR Y OPTIMIZAR LA LIQUIDACION DE INTERESES POR LOS ORGANOS JURISDICCIONALES QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA.....	81
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES .....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS .....	91

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1. Órganos Jurisdiccionales de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa .....	49
2. Cuestionario al Administrador del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa .....	52
3. Pregunta 01: ¿Se da Importancia al Sistema de Peritos Contables en los Órganos Jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa? .....	69
4. Pregunta 02: ¿El Informe Pericial le facilita al Órgano Jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara? .....	70
5. Informe Pericial del Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09 .....	73
6. Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-Compensación por Tiempo de Servicios.....	77
7. Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-Vacaciones, Vacaciones Truncas e Indemnización Vacacional .....	78
8. Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-Gratificaciones .....	78
9. Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-Despido Arbitrario .....	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo .....	48
2. Organización del Módulo Corporativo Laboral .....	49
3. Módulo de Procedimiento-Formulario/Perfil Juez-Creación .....	53
4. Módulo Pericia/Perfil Juez.....	54
5. Procesos/Formulario .....	54
6. Listado de Formularios.....	55
7. Opción Nuevo .....	55
8. Llenado de Registro .....	56
9. Complejidad y Plazos.....	56
10. Filtros con el SIJ.....	57
11. Datos del Expediente del SIJ .....	57
12. Datos Faltantes del Expediente .....	58
13. Grabación Correcta .....	58
14. Registro Realizado .....	59
15. Asignación de Perito .....	59
16. Perito Asignado.....	60
17. Enviado Perito.....	60
18. Recepción Perito.....	61
19. Formulario/ Perfil Perito .....	61
20. Módulo de Pericia/ Perfil Perito .....	62
21. Atendido Perito.....	62
22. Archivo/ Informe Pericial .....	63
23. Formato Pericial .....	63
24. Formulario/Perfil Juez-Conformidad.....	64
25. Formulario/Informe Perito.....	64
26. Conformidad Peritaje .....	65
27. Conformidad Correcta.....	65
28. Registro Conforme .....	66
29. Formulario del Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09.....	71
30. Conformidad del Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09 .....	73
31. Formulario del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01.....	74





32. Conformidad del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01 .....	79
33. Rotulo- Calculo de Intereses .....	86

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de Consistencia: Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa .....	92
2. Cuestionario sobre el Área de Pericias con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa .....	93
3. Cuestionario al Administrador del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa .....	97
4. Preguntas.....	98

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Corte Superior de Justicia de Arequipa; el objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa. La investigación se desarrolló en el marco de una investigación multimetódica descriptivo a fin de analizar el Sistema de Peritos Contables sobre la situación de hechos reales y actuales. En el proceso de la investigación, se explica la influencia del Sistema de Peritos Contables y su incidencia contable. Como aporte de la investigación, se ha elaborado la propuesta de un instructivo, que ayude a mejorar y optimizar la liquidación de intereses por los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Se arribó a las principales conclusiones: Que en el proceso del Sistema de Peritos Contables, se registra todas las operaciones en el Módulo de Procedimiento de Peritos que ejecutan los órganos jurisdiccionales, siendo que las informaciones ingresadas son automatizadas por cada Órgano Jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Asimismo, el informe pericial influye directamente en la sentencia, siendo el Sistema de Peritos Contables una herramienta que, si facilita la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara ya que el trabajo es automatizado y disminuye las tareas en cada una de las fases.

**Palabras clave:** Modulo corporativo laboral, Nueva Ley Procesal del Trabajo, órganos jurisdiccionales, perito y Sistema de Peritos Contables.

## ABSTRACT

The present research work was developed in the Superior Court of Justice of Arequipa; The general objective of the research is: To determine the influence of the Accounting Expert System with the New Labor Procedure Law in the Superior Court of Justice of Arequipa. The research was developed in the framework of a multimethod, descriptive research in order to analyze the Accounting Experts System on the situation of real and current events. In the process of the research, the influence of the Accounting Expert System and its accounting incidence is explained. As a contribution of the research, the proposal of an instructive has been prepared, which helps to improve and optimize the liquidation of interests by the jurisdictional organs that apply the New Labor Procedure Law in the Superior Court of Justice of Arequipa. The main conclusions were reached: That in the process of the Accounting Expert System, all the operations are recorded in the Expert Procedure Module executed by the jurisdictional organ, being that the information entered is automated by each Jurisdictional Body in the Superior Court of Justice of Arequipa. Likewise, the expert report directly influences the ruling, the Accounting Expert System being a tool that provides the necessary information to calculate, in the judgment, the amounts of the rights that are covered since the work is automated and reduces the tasks in each of the phases.

**Keywords:** Accounting Expert System, corporate labor module, expert, jurisdictional bodies and New Labor Procedure Law.

## INTRODUCCIÓN

El impacto que la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) ha tenido en el campo laboral es considerable, en la medida quizás de la profundidad de los cambios que introduce y sus ventajas que proporciona.

Así pues, con la finalidad de establecer un procedimiento que regule de manera eficiente y eficaz la atención de los requerimientos de informes periciales contables efectuados por los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la Directiva N° 002-2015-CE-PJ “ Procedimiento para la formulación del informe pericial en aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497” contenida en la Resolución Administrativa N° 145-2015-CE-PJ, a efectos de contar con un sistema específico acorde a dar trámite este tipo de requerimientos en los procesos laborales, que contiene una parte contable cuando se trata de procesos de beneficios laborales y de similar índole.

Es así que el uso intensivo de la tecnología como parámetro de este nuevo diseño procesal laboral se ha visto reflejado en uno de los sistemas implementados para la celeridad del proceso laboral con la Nueva Ley Procesal del Trabajo como el Sistema de Peritos Contables en los Módulos Corporativos Laborales, en los órganos jurisdiccionales.

El presente trabajo de investigación se encuentra dividido en cuatro capítulos:

En el Capítulo I: Se presenta el problema de la investigación, en la cual se establece el planteamiento del problema, formulación del problema y sistematización del problema; consecuentemente los objetivos y las hipótesis de la investigación.

En el Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, el marco de referencia de la investigación, donde se desarrolla los antecedentes bibliográficos de la investigación, y el marco conceptual relacionados con la temática del Sistema de Peritos Contables con la Nueva ley Procesal del Trabajo.

En el Capítulo III: Se desarrolla la metodología seguida en la investigación, diseño metodológico, la población y muestra, procesamiento de la investigación y de la contrastación de hipótesis; así como identificación de las variables e indicadores y la operacionalización de las variables.

En el Capítulo IV: Se presentan los resultados de la investigación, y la correspondiente discusión, con aplicación de los fundamentos e interpretación de los resultados obtenidos, con la contrastación de las hipótesis, a partir del procesamiento específico para cada una de las hipótesis; así como la propuesta de un instructivo, que ayude a mejorar y optimizar la liquidación de intereses por los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía consultada.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los derechos laborales, a lo largo de los años, siempre han estado en constante conflicto y evolución, tanto por razones vinculadas a su reconocimiento y respeto, como por su preservación.

Son diversos los factores que contribuyen al incremento de los conflictos en los derechos laborales, comenzando por el aumento permanente de la población laboral activa, los avances tecnológicos, las estrategias y políticas de orden empresarial y comercial, todo lo cual da lugar a que en el mercado laboral no se cumplan o respeten en gran medida los derechos de los trabajadores y que muchas veces tienen que ser ventilados judicialmente.

Según la Constitución y las Leyes, el Poder Judicial tiene la función de ejercer la administración de justicia a través de sus diferentes instancias tales como Salas Supremas, Salas Superiores, Juzgados, etc.

La labor del juez en nuestra sociedad es indispensable porque imparte justicia y asegura la resolución de los conflictos, haciendo que éstos se

encuentren encausados dentro del marco de la convivencia pacífica, de ahí que debamos concentrarnos en la persona responsable de lograr este objetivo (el juez) para que realice sus funciones de la mejor manera posible.

Para que pueda cumplir su cometido el juez necesita de herramientas adecuadas, siendo la principal el marco jurídico. Si éste es deficiente, incompleto y generador de trabas, obviamente su labor será más difícil y complicada, y el ciudadano considerará que le es imposible alcanzar la justicia.

Es así que la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, es una herramienta eficaz para resolver los conflictos jurídicos originados por la prestación de servicios de carácter personal, profundizando la oralidad y el rol protagónico del juez en el proceso.

Esta norma constituye uno de los cambios laborales más relevantes que ha experimentado nuestro país en los últimos tiempos debido a que, representa el intento por: (i) facilitar el acceso a la justicia de los trabajadores y demás prestadores de servicios; (ii) garantizar uniformidad jurisprudencial; y, (iii) proteger los derechos de los trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y prestadores de servicios en general; a través de un mecanismo de solución de controversias rápido, efectivo, sencillo y moderno a través de la tecnología.

Si bien la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, fue publicada en enero del 2010, su entrada en vigencia ha sido progresiva en los distritos judiciales del Perú. Es así que la implementación progresiva de la



Nueva Ley Procesal del Trabajo reduce la duración de los procesos laborales.

Asimismo con la implantación del Sistema de Peritos Contables en las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional, se tiene por finalidad mejorar la celeridad de los procesos judiciales laborales, optimizando y estableciendo procedimientos para la elaboración del informe pericial en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo, permitiendo de esta manera que los señores jueces emitan sus fallos en audiencia , en el proceso judicial respectivo.

La presente investigación se desarrolló con el propósito de explicar la influencia del Sistema de Peritos Contables y su incidencia contable que tiene por finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA:**

¿En qué medida influye el Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

## **1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA:**

a) ¿Cómo influye el Sistema de Peritos Contables en el Módulo Corporativo Laboral con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

- b) ¿Cómo influye el informe pericial en los órganos jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

#### **1.4. OBJETIVOS:**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Analizar la influencia del Sistema de Peritos Contables en el Módulo Corporativo Laboral con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- b) Determinar la influencia del informe pericial en los órganos jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- c) Proponer alternativa, que ayude a mejorar y optimizar la liquidación de intereses por los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis general

La aplicación eficiente del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene incidencia positiva en la Corte Superior de Justicia de Arequipa

### 1.5.2. Hipótesis Específicas:

- a) La aplicación adecuada del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo influye directamente en la optimización de los requerimientos de los informes contables en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- b) El informe pericial influye directamente en la Sentencia y su incidencia contable tiene la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto al tema de nuestra investigación existen varias investigaciones que puedan relacionarse con los aspectos desarrollados, tales como:

Según(Acero, 2016) , del análisis e interpretación de la contrastación de las hipótesis, se estableció que el nivel de implementación del sistema de control interno influyó de manera directa en la gestión de las empresas eléctricas de la región Puno en el periodo 2013-2014; toda vez que fueron aceptadas las hipótesis específicas de la investigación. (Cuadros25 y 26).

El proceso de implementación del sistema de control interno en ambas empresas en el período 2013 – 2014 fue lento, desde la programación y la ejecución en sí; sin embargo, tiene relación directa con los resultados de gestión o desempeño empresarial (indicadores de gestión y financieros, transparencia y nivel de inversión) de ambas empresas, en dicho período.

Según (Espillico, 2017); en esencia, el objetivo fundamental de la auditoria forense, es identificar los hechos y a presunto (s) responsable (s) de los sucesos calificados como actos de corrupción administrativa, determinar la forma que manejo para cometer el hecho, cuantificar el daño patrimonial y exponer el caso a las autoridades administrativas y judiciales competentes. Por su naturaleza, oportunidad y alcance, facilita las acciones de anticorrupción y constituye la herramienta, para instrumentalizar la prueba sustentatoria suficiente, competente y relevante contra la corrupción administrativa en las municipalidades provinciales de la Región Puno.

Los elementos contra la corrupción administrativa en las municipalidades, están constituidos por: la aplicación del Código de Ética del Funcionario Público, la puesta en operación de los planes anticorrupción, el apoyo al trabajo de los auditores forenses, la mejora del marco legal vigente, la participación de la sociedad civil, la participación de la prensa de investigación, la actuación oportuna y objetiva de la Contraloría, policía, fiscales y jueces.

Un informe final de auditoria forense, ilustra los fundamentos de hecho y derecho, cuyas recomendaciones facilitan la gestión municipal, para asegurar economía, eficiencia, efectividad, mejora continua y transparencia en el manejo de los recursos que les asigna el Estado, logrando así, la confianza de la ciudadanía.

Según (Mendoza, 2007); El peritaje contable judicial constituye una de las pruebas más importantes en los casos que se requiera y que la naturaleza del proceso lo demande, no debiendo soslayarse solamente por criterio del juzgador, caso contrario ocasionaría grave perjuicio a las partes del proceso

que ofrecieron la prueba pericial, en razón de que la pericia es fundada de una persona especializada en ramas del conocimiento que en muchos el juez puede ser lego en determinadas materias o ramas de la ciencia y del saber humano, porque los peritos aplican sus conocimientos calificados sustentados con base científica, amparados en técnicas y procedimientos mediante la cual se suministran al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos controvertidos.

## **2.2. MARCOREFERENCIAL**

### **2.2.1. Compensación por Tiempo de Servicios**

La compensación por tiempo de servicios, o simplemente CTS es uno de los beneficios sociales que tiene mayor antigüedad en nuestra legislación laboral, más de noventa años de vigencia, habiendo sido regulado de manera primigenia por La Ley N° 4916, del año 1924, el mismo que operaba como una indemnización por el despido sin causa, únicamente para aquellos trabajadores que tenían [a categoría de empleados, y que se perdía en caso que dicho despido fuere justificado.

A inicio de la década de 1990, fue a través del Decreto Legislativo N° 650 que se concibe la CTS como un beneficio social de previsión, entendido como un ahorro forzoso del trabajador con La finalidad de compensar las necesidades que éste puede tener una vez extinguido la relación laboral. En términos generales, este beneficio equivale a una remuneración anual cuyo monto total es entregado al trabajador a [a extinción de la relación de trabajo. Esta regulación básica ha sufrido una serie de modificaciones en el tiempo, desde el establecimiento de

entidades financieras como depositarios de la CTS, hasta la posibilidad de efectuar retiros parciales del monto depositado.(Castillo & Demartini, 2015).

### **2.2.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 004-97-TR) y normas complementarias.

#### **a) Trabajadores con derecho a este beneficio**

Tienen derecho a percibir la CTS los trabajadores del sector privado que laboren en promedio – como mínimo – una jornada de 4 horas diarias. Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días – según corresponda –resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Así mismo, si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el

trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo. Cabe indicar, que los trabajadores y los socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que, también le corresponderán el beneficio de la CTS, si cumplen con los requisitos señalados para su percepción.

#### **b) Días computables y excepciones**

Son computables los días de trabajo efectivo, por lo que, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días, es decir, estos días no serán computables para el cálculo de la CTS, sin embargo, el artículo 8º del Decreto Supremo Nº 001-97-TR establece los días que, por excepción, se considerarán computables:

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



- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

En ese sentido, si el trabajador se encuentre en cualquiera de los supuestos antes señalados, deberá considerarse estos días como efectivamente laborados, tomándose en cuenta para el computo de la CTS.

### **c) Trabajadores excluidos**

No todos los trabajadores percibirán este beneficio social, por lo que, en algunos casos la norma prevé el no pago o, en otros, regula su percepción mediante una norma especializada.

Se encuentran excluidos del pago de la CTS:

- Los trabajadores que hayan laborado menos de un mes completo de servicios.
- Los trabajadores que no tengan en promedio una jornada – mínima inferior a 4 horas diarias.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de Compensación por Tiempo de Servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar, etc.; puesto que, se rigen por sus propias normas, las cuales podrán tener derecho o no a este beneficio social.

Por ejemplo, en el caso de los trabajadores de la microempresa no perciben CTS, puesto que, estos trabajadores se rigen por las normas especiales, las cuales excluye la percepción de este beneficio social y

los trabajadores de la pequeña empresa sólo percibirán 15 remuneraciones diarias por cada año de servicios

- Los trabajadores que perciben el 30 % o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios, no tendrán derecho al pago de la CTS. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

- Aquellos trabajadores que hubieran suscrito un convenio de remuneración integral anual que incluya a este beneficio, no tendrán derecho a percibir la CTS en las fechas señaladas para su percepción; puesto que, estos trabajadores la percibirán de acuerdo con el convenio suscrito.

#### **d) Remuneración computable**

Se determinará en base a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente o en base a treinta jornales; según sea el caso. Para obtener la remuneración computable las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

En el depósito que se debe efectuar a más tardar el 15 de mayo, se tomará como base la remuneración que haya percibido el trabajador en el mes de abril, además, de los conceptos remunerativos.

### e) Conceptos remunerativos

El trabajador como contraprestación de sus servicios por el empleador debe percibir una remuneración que se establece conforme lo hayan pactado las partes: en dinero o en especie.

El artículo 9º del Decreto Supremo N° 001-97-TR señala que “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición...”

Así mismo, la norma citada señala que se incluya en la remuneración computable el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluye los conceptos señalados en los artículos 19º y 20º de la misma norma (remuneración no computable, que veremos más adelante).

La alimentación principal lo constituye el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía, cuando lo sustituya y la cena o comida, en forma indistinta. La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el PDT 601-Planillas electrónicas y en las boletas de pago del trabajador. Si no se llegase a un acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

**f) Remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa**

Se considera cumplido el requisito de regularidad, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, si el trabajador las ha percibido cuando menos tres veces en cada período de seis. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Si el periodo a liquidar, fuere inferior a los seis meses, se exigirá de igual forma, el requisito señalado en el primer párrafo.

**g) Remuneraciones periódicas**

Estas remuneraciones periódicas se incorporarán a la remuneración, de acuerdo a lo siguiente:

- Remuneraciones de periodicidad semestral: Se incluyen a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Por ejemplo, es el caso de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
- Remuneración superior a los seis (6) meses: Se incorporan a razón de 1/12 de lo percibido en el semestre respectivo.
- Remuneraciones en periodos superiores a un año: No se incluyen en la remuneración computable.

**h) Remuneración no computable**

El artículo 19º del Decreto Supremo N° 001-97-TR señala las remuneraciones que no se consideran remuneración computable:

-Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.

Se entiende que esta remuneración percibe el trabajador no es otorgada como contraprestación por la prestación servicio, sino es otorgada a título de liberalidad del empleador o de manera extraordinaria. Este concepto no remunerativo sólo está sujeto a renta de quinta categoría, es decir, no está sujeto a los demás descuentos ni aportaciones. También se incluyen aquellos que hayan sido materia de convención colectiva o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Así como, a la bonificación por cierre de pliego.

#### **-Participación de las utilidades.**

La norma precisa “cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa” por lo que, entendemos que incluye a las utilidades entregadas al trabajador en virtud del Decreto Legislativo N° 892, así como, las entregadas en forma voluntaria por el empleador o por medio de un convenio.

#### **- El costo o valor de las condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo son aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus labores. Su otorgamiento no es consecuencia de la contraprestación de servicios prestados por el trabajador y no son de su libre disposición. Las condiciones de trabajo no están sujetas a ningún aporte ni contribución. Ejemplo de condiciones de trabajo: movilidad relacionada con el

trasporte del trabajador para la realización de cobranzas, movilidad para visitar a la cartera de clientes del empleador, los gastos generados producto de un viaje con ocasión de prestación de servicios o generados por representar a la empresa en una convención de negocios, etc.

#### **- La canasta de navidad o similares**

Este concepto se considera como remuneración no computable debido a que se otorga con motivo con una ocasión especial por Fiestas navideñas (canasta de navidad), no es como producto de la contraprestación prestada por el trabajador, sino como producto de esta festividad.

#### **- El valor del transporte**

Se considera remuneración no computable al valor de transporte siempre que razonablemente el transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Cabe indicar, que este valor de transporte debe ser abonado de manera razonable al trabajador, pues, dicho monto no debe ser otorgado de tal forma que exceda la finalidad prevista. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva.

#### **- Bonificación por educación**

La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Este concepto puede ser otorgado a favor de los trabajadores o de los hijos de éstos,

ya sea para cubrir estudios de pre – escolar, escolar, universitarios o técnicos, etc.

En el caso de los trabajadores podrán cubrirse, por ejemplo, estudios de maestrías, cursos de especialización o posgrado, etc.; para mayor precisión de esta cobertura de estudios, se recomienda que se elabore un convenio con el trabajador a fin de precisar los gastos a cubrirse y además se deberá sustentar dichos montos a efectos de una Fiscalización.

**-Las asignaciones o bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad**

Este monto es otorgado al trabajador con motivo de alguna contingencia o acontecimiento, como cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquella de semejante naturaleza o determinadas festividades como consecuencia de una negociación colectiva.

**- Bienes entregados por la empresa de su propia producción**

Son los bienes de la propia producción de la empresa entregados a sus trabajadores en una cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.

Para que estos bienes sean considerados como no remunerativos se debe tener en cuenta que se otorguen en forma razonable, de lo contrario, podrán ser considerados como parte de la remuneración del trabajador.

### - Alimentación como condición de trabajo

La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo, por ser indispensable para la prestación de servicios y las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto -vales de consumo otorgados por el empleador- o cuando se derive de mandato legal, no ingresan a la remuneración computable.

Así mismo, el artículo 20º del Decreto Supremo N° 001-97-TR señala que tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de mandato legal. (Actualidad Empresarial, 2016).

### 2.2.3. Derecho Procesal del Trabajo

El trabajo subordinado, ha generado en el mundo de las relaciones laborales de naturaleza individual o colectiva, las mismas generan conflictos de trabajo sean individuales o colectivas a la vez, estas necesariamente tienen que ser ventiladas en un proceso judicial, cuando ello amerite, el derecho procesal del trabajo, regula este conflicto surgido de relaciones laborales de régimen laboral privado, en los procesos ordinarios o abreviados, así como también del régimen público en los procesos contenciosos laborales. (Paredes, 2010).



#### **2.2.4. Gratificaciones**

Las gratificaciones son montos de dinero que el empleador paga a los trabajadores en forma adicional al pago de su remuneración mensual. El nacimiento de este beneficio fue dado por la Ley N 25139, norma que recogió la práctica realizada por algunas empresas que otorgaban el pago de una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre. La mencionada ley fue derogada por la actual ley N° 27735.

##### **a) Ámbito de aplicación**

Este beneficio corresponde a los trabajadores sujetos al régimen de la laboral de la actividad privada independientemente de la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Es decir, este beneficio corresponde a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado a plazo fijo y a los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial.

Cabe precisar que, no corresponde este beneficio a los practicantes bajo cualquier modalidad de convenio (prácticas pre profesional, capacitación laboral juvenil, etc.). Sin embargo, los practicantes si tienen el derecho a recibir el pago de media subvención económica en caso que cumpla seis meses continuos de modalidad formativa.

##### **b) Oportunidad de Pago**

Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, respectivamente.

**c) Periodo computable**

Los semestres de las gratificaciones son enero-junio y julio- diciembre respectivamente.

No obstante ser estos los semestres, respecto al segundo se advierte que el trabajador a la fecha de oportunidad de pago es decir el 15 de diciembre aún no ha cumplido con haber laborado todo el mes de diciembre aun así le corresponderá el pago de la gratificación integra en caso haya laborado todo el semestre julio-diciembre. Este beneficio social es otorgado dos veces al año.

**d) Remuneración computable**

De acuerdo al Artículo 6º del Decreto Supremo N° 003-97-TR -TUO del Decreto Legislativo N° 728- refiere que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

**e) Remuneración computable de la gratificación en caso que el trabajador perciba remuneraciones complementarias**

Además de tomar en cuenta para el cálculo de la gratificación la remuneración regular del trabajador. En el caso que este perciba alguna remuneración complementaria (horas extras, comisiones) este monto también debe ser ingresado para el cálculo de este concepto.

Es así que el requisito Tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período a liquidarse es inferior a seis meses.

**f) Conceptos no remunerativos para el cálculo de las gratificaciones**

De acuerdo a los artículos 19º y 20º del Decreto Supremo N° 001-97-TR -TUO de la Ley de CTS- no se consideran remuneraciones computables las siguientes:

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

- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal. Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

#### **g) Casos especiales**

-Trabajadores que percibe remuneración imprecisa

Para este tipo de trabajador la remuneración que se tomara en cuenta para el cálculo de las gratificaciones será en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

En el caso de trabajadores comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas Por el trabajador en el semestre respectivo.

Si el período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período. (Actualidad Empresarial, 2016).

### 2.2.5. Nueva Ley Procesal del Trabajo

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, constituye un cambio favorable al sistema judicial del país, en efecto los empleadores y trabajadores se ven beneficiados porque el proceso es corto, rápido, simple, y primando la oralidad. Los Jueces aplican sanciones a quienes actúen de mala fe y dilaten el procedimiento.

Los beneficios de la ley son los siguientes:

- Los conflictos laborales se solucionan con celeridad en un promedio de duración de seis (6) meses agotados todas las instancias, antes demoran varios años.

- El acceso a la justicia laboral se da en mayor número en la población y gozan del reconocimiento de sus derechos laborales.

- El procedimiento es simple de fácil entendimiento y tramitación lo cual redundará en una justicia atractiva y eficiente de solución de conflictos.

- Los justiciables conocerán la jurisprudencia que emitan los jueces laborales para que la ley se aplique igual para todos.

- La introducción de sistemas informáticos y de audio y video, contribuyen con la modernidad en los procedimientos judiciales.

Por consiguiente, la justicia llega en forma rápida, eficiente, fácil, atractiva. La nueva ley procesal del trabajo busca resolver los conflictos laborales a través de procesos judiciales breves, recurriéndose además al apoyo de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como

la conciliación extra judicial, la administrativa y el arbitraje que proporciona el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **2.2.6. Nueva Ley Procesal del Trabajo y sus Objetivos**

¿Cuáles son los objetivos de la NLPT?

Pensamos que son tres: celeridad, eficacia y descarga procesal. Los tres están vinculados en forma inseparable, de modo que la consecución de uno cualquiera de ellos requiere que los otros dos también se cumplan. Así, si el proceso no fuera célere, no sería eficaz, pero a su vez ni la celeridad ni la eficacia serían posibles si la carga procesal de los juzgados no fuera racionalizada, etc. La NLPT está para demostrarlo.

Penoso es constatar, por ejemplo, cómo hasta ahora los expedientes judiciales se siguen llevando como hace dos siglos: cosidos con pita; las diligencias se registran en actas que son un pálido reflejo de la realidad, y por lo tanto intrínsecamente infieles a la verdad; las notificaciones se siguen cursando a través de mensajeros, que trasladan documentos físicos de un lado para otro en ciudades elefantiásicas, como Lima; las computadoras de que está provisto cada juzgado -¡Oh alarde de modernidad!- pertenecen a épocas arcaicas de la cibernética, con hardware obsoleto y programas lentos y anticuados; y son utilizados apenas como simples máquinas de escribir medianamente eficientes.

El primer gran objetivo de la NLPT es acabar con eso: pasar de un sistema arcaico a uno moderno, del Siglo XIX al Siglo XXI. Por otro lado, ¿cómo se mide la eficacia de la administración de justicia? A nuestro

ver, son varios los factores, pero fundamentalmente, a más de celeridad, acierto y ejecutabilidad.

Por acierto entendemos la capacidad del juez para penetrar en los entresijos del proceso, familiarizarse a fondo con la materia en debate, examinar de modo certero la prueba y emitir un fallo en conciencia.

La NLPT aporta para ello los elementos clave: intermediación, concentración y publicidad.

Gracias a la intermediación, que se consigue a través del proceso por audiencia, el juez no solo conoce el caso, sino que tiene que prepararlo de modo concienzudo antes de presentarse a la actuación pública. De ese modo, su familiaridad con lo que se discute y con la prueba que sustenta la posición de ambas partes se produce por contacto directo, inmediato, sin intermediarios.

Solo así es posible que se compenetre y pueda saber qué se discute, pero, sobre todo, en qué sustenta probatoriamente la discusión, según como la encaran las dos partes.

Eso no sería posible, sin embargo, si no hubiera concentración, porque el juez se desperdigaría -como hasta ahora sucede- en innumerables diligencias intensas, y en un ir y venir de escritos de ambas partes que, en vez de clarificar y simplificar el debate, lo embrollan y complican. No basta, empero, que el juez resuelva pronto, sino que debe hacerlo con acierto, lo que requiere no solo conocimientos y experiencia, sino una compenetración profunda con el caso concreto objeto del litigio.



Y su fallo debe ser de fácil ejecución. Con los procedimientos tradicionales, a las penurias del proceso se agrega el calvario de la ejecución, que arrastra una carga de desesperación para quien, habiendo ganado un juicio, no logra alcanzar aquello que se le ha reconocido. La NLPT aporta varios elementos para simplificar esta etapa, tales como la sentencia precoz, en la audiencia de conciliación, la amplia apertura a las medidas cautelares, la obligación de pago o consignación o fianza para la concesión del recurso de casación. Todas, medidas simples pero certeras.

Finalmente, descarga procesal. Nuestros juzgados están saturados de causas, no se dan abasto. Algunos críticos precoces de la NLPT opinan que esta no podrá llegar a los resultados queridos porque no habrá el número suficiente de jueces y auxiliares de justicia, y que, por ende, un prerrequisito para su operatividad es que dicho número sea incrementado exponencialmente. Es claro que esos agoreros no han penetrado en la esencia del nuevo sistema, e intentan medirlo con los instrumentos que conocen, que son los aplicados para analizar el proceso actual, de la Ley N. 26636.

Por eso es necesaria una Prevención. Casi sin excepción los textos legales, a lo largo y ancho del Continente, y todos los que sucesivamente han regulado el proceso en nuestro país, hablan de oralidad. Hemos vivido bajo la falsa idea de que nuestros Procesos laborales eran orales o, al menos, que lo eran de modo predominante. Hasta he leído un artículo en el que se sostenía que el proceso civil en nuestro país es en realidad oral, y que se está levantando demasiada

polvareda innecesaria con la NLPT, ya que esta no innova. Pero la realidad es tozuda y se impone a las falsas teorizaciones. Las cosas son lo que son y no lo que se dice que son, que es la esencia del principio de primacía de la realidad. Aunque en los textos los procesos afirman ser orales o al menos mixtos, en la práctica son escriturarios puesto que todas o la mayoría de las actuaciones se producen fuera del despacho judicial, e incluso aquellas actuaciones que se descargan de manera verbal terminan reducidas a actas y a escritos. Es una falsa oralidad, una "oralidad caricaturizada"; como dice Stafforini: los actos que deben ser orales se transforman, Por necesidades de la forma, en actos escritos, o peor aún, las actuaciones son leídas de viva voz.

La audiencia, cuando no puede concluir en una sola fecha, es descuartizada en oportunidades distantes y aisladas, rompiéndose su unidad. La intermediación del juez es apenas formal y las audiencias son un remedo de la oralidad, con ritos centenarios como los de los pliegos interrogatorios, etc. El juez, además, se limita a expeditar lo indispensable, sin asumir el papel protagónico que el nuevo proceso le impone. La sentencia es pronunciada meses y hasta años después de realizada la audiencia, cuando el juez no recuerda ni por asomo lo acontecido en su presencia.

No se diga nada de las instancias superiores, en las que los magistrados no conocen a las partes ni por el rostro, no han visto jamás a un testigo ni presenciado una sola de las declaraciones y demás actuaciones.

Los informes orales, por lo demás, solo son un ejercicio retórico que, en muchos casos, está destinado solo a que el cliente, sentado en el auditorio, presencie la actuación de su abogado, se convenza de su elocuencia y se persuada de que ha agotado su mejor esfuerzo en su defensa. Los vocales rara vez escuchan con atención al informante, salvo casos aislados y de excepción.

Ese sistema, prevalente en todavía en la mayoría de países, conjuga lo peor de los dos sistemas: es más engorroso que el sistema escrito, porque demanda mucha presencia del juez, las partes y los abogados, y consume por ende mucho de su tiempo, pero no tiene las ventajas del juicio oral.

La falsa oralidad es peor que la escrituración y como sistema –o quizás sea mejor decir, como método- es en realidad un engorro y no una solución.

La oralidad auténtica, en cambio, prescinde de formalidades innecesarias, reemplaza por grabaciones de vídeo las tediosas actas escritas y, en general, aplica al proceso métodos que deben contribuir a su agilización y simplicidad. (Avalos, 2012).

### **2.2.7 Peritaje Contable**

Es un medio de prueba que aporta al Juez, elementos de convicción especiales ajenos al saber jurídico para resolver la materia controvertida de naturaleza contable y financiera, para luego entregar su informe o dictamen pericial con sujeción a lo dispuesto por la ley. (Ruiz A., 2013)

### **2.2.8 Peritaje Contable Judicial**

El Peritaje Contable Judicial como actividad especializada, ha venido desenvolviéndose en nuestro país en forma muy relativa, poco difundido y menos aún comprendido por quienes no se han percatado de la función social y de apoyo a la administración de justicia. Dada la trascendencia cada vez mayor de este medio de prueba, el Peritaje es todo un proceso, uno de los medios de prueba más significativos e importantes. (Reategui J., 1997)

### **2.2.9 Proceso Laboral**

El proceso laboral es un aditamento del proceso en general. Algunos autores recuerdan que el proceso no lo podemos develar porque es misterioso. Y algo más, tanto el proceso laboral, como el proceso en sí, son sub-áreas del derecho, el cual no es más que una proposición proporcional del hombre para el hombre.

Si esto es así, el proceso laboral participa de los mismos caracteres y notas del derecho, es decir: nota de alteridad, conducta en inferencia, entre otras. Y aquí no debemos obviar que la relación entre derecho y lenguaje es una relación ontológica. Toda norma jurídica es un hecho lingüístico, quien la expresa la hace cognoscible. Y, entrando en tema, el tramo más importante de la creación jurídica es el derecho creado por los jueces. Siendo el derecho esencialmente dialógico, el proceso es uno de los ejemplos más acabados del carácter dialógico del derecho. (Alvarez, 2010).

### **2.2.10. Prueba en el Proceso Laboral**

Desde el punto de vista gramatical, la prueba expresa la acción y el efecto de probar. Debe tenerse en cuenta que solo se puede probar los hechos, ya que el Derecho no está sujeto a prueba.

Las partes deben probar los hechos que alegan excepto aquellas que se presumen conforme a Ley.

### **2.2.11. Régimen Laboral Público**

Los funcionarios, empleados y obreros sujetos a regímenes especiales de contratación subordinada se regularán por la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, pero tratándose de particulares en la contraprestación servicio-retribución, por sus normas específicas.

Quienes mantenían vínculo ocupacional con determinada entidad bajo locación de servicios no personales, ahora estarán sujetos al novísimo Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios - CAS, regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.(Bendezu, 2011).

### **2.2.12. Sistema de Peritos Contables**

El Sistema de Peritos Contables, en las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional ha sido implantado mediante Resolución Administrativa N° 096-2016-CE-PJ, siendo que este sistema informático, permite extraer información sobre tiempo que les demanda a los peritos contables elaborar sus informes

periciales, desde la fecha en que es asignado por el juez hasta la fecha de entrega del informe pericial. (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2016).

### **2.2.13. Vacaciones**

El Descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral, se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados que tiene derecho el trabajador, luego de cumplido un año completo de servicios. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

Se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo N° 713 (Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada) y Decreto Supremo N° 012-92-TR (Reglamento sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada).

#### **a) Requisitos para gozar de las Vacaciones**

Para que el trabajador adquiera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir requisitos indispensables que deben darse conjuntamente: un año completo de servicios y cumplir con el récord vacacional correspondiente, con las peculiaridades que señalamos a continuación:

#### **b) Año continuo de labor**

El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al

servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios laborado.

### **c) Días efectivos de trabajo**

Dentro del año de servicios el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor, de acuerdo a la jornada ordinaria realizada:

- Jornada ordinaria de seis días a la semana

Los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días en dicho período.

- Jornada Ordinaria de cinco días a la semana

Los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho período.

- El plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### **d) Cómputo de los días efectivos de trabajo**

Establecida la oportunidad del descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo, toda vez, que la norma señala días calendarios. Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

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

#### **e) Duración del Descanso Vacacional**

La duración del descanso vacacional es de treinta (30) días calendarios, conforme a lo señalado en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 (Descansos remunerados de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada), salvo, regímenes laborales especiales que se regirán por sus propias normas.



**- De los profesores**

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplica el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento. Los períodos vacacionales de los profesores que laboran en el área de gestión pedagógica son sesenta (60) días anuales otorgados al término del año escolar. Durante las vacaciones escolares de medio año, los profesores limitan su labor a terminar los trabajos de primer semestre y a preparar los del segundo. El derecho a las vacaciones es irrenunciable.

**- De la adopción**

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia señalada en el Artículo 1° de la Ley N° 27409, siempre que haya gozado de la misma. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al inicio del goce vacacional.

**- De los trabajadores del hogar**

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año completo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

**- De los trabajadores de construcción civil**

El trabajador de construcción civil que fuere despedido después de 6 días de labor efectiva, recibirá, como compensación vacacional la cantidad equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su período de trabajo.

Tanto en el caso de despedida como de retiro voluntario, la compensación vacacional será equivalente a dos jornales y medio si se realiza al cumplir el trabajador dieciocho días de labor efectiva. Si el trabajador cumple el año, tendrá derecho a los 30 días de vacaciones.

Cabe indicar, que en el pago de la compensación vacacional no se tomará en cuenta las horas extras laboradas; ni el salario dominical.

**- Del trabajador agrario**

El descanso vacacional del trabajador agrario es de quince días calendario por cada año completo de servicios. Así mismo, se podrá establecer acuerdos entre el trabajador y empleador si el plazo es mayor al establecido.

**- De los trabajadores de la pequeña empresa**

Los trabajadores que se encuentren contratados por las normas laborales del régimen especial de la pequeña empresa tendrán derecho a 15 días de descanso vacacional remunerado por año completo de servicios.

Cabe indicar, que los trabajadores de la micro empresa no tienen derecho al descanso vacacional.

#### **f) Fraccionamiento**

A solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete (07) días naturales.

#### **g) Acumulación**

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador (sin necesidad de autorización o conocimiento previo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) en acumular hasta dos (02) descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales (estos días son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados). Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

#### **h) Reducción**

El descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

### **i) Oportunidad del Descanso**

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador en el período anual sucesivo a aquel en que alcanzó el derecho al goce de dicho descanso. Es decir, cumplido el año de labores, el trabajador adquiere derecho a las vacaciones, y ésta debe ser gozada dentro de los 12 meses siguientes de haber cumplido el año de servicios.

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. En ese sentido, si el trabajador y el empleador no llegaran a un acuerdo en la oportunidad del descanso vacacional, es el empleador quien lo decidirá, atendiendo a las necesidades de la empresa y a los intereses del trabajador.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones.

### **j) Remuneración Vacacional**

#### **- Monto y base de cálculo**

El artículo 25º de la Constitución Política del Perú establece el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones anuales pagadas.

El principio que rige el pago de la remuneración vacacional es que el trabajador debe percibir como remuneración vacacional la que el

trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18º del Decreto Legislativo N° 650.

Por tanto, es remuneración computable para el descanso vacacional, todo pago que el trabajador hubiere percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Así mismo, se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

- **Conceptos no computables**

No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19º y 20º del D. Leg. N° 650.

**k) Casos especiales de remuneración vacacional**

- **Comisionistas**

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece en base al promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

- **Agentes de seguros**

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la

renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

#### - **Destajeros**

Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

#### - **De temporada**

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labora efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

#### **I) Oportunidad de Pago**

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Seguro Social en Salud (EsSalud) y a la ONP, ni la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

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

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

#### **m) Trabajadores que no gozan del Descanso: Triple Remuneración Vacacional**

Puede ocurrir que el trabajador cumpla con el récord vacacional pero no disfrute del descanso físico en el período anual en el que le corresponde, en ese caso, percibirá la triple remuneración que se computa de la forma siguiente: una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

La indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Cabe indicar, que esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

#### **n) Terminación del Vínculo Laboral**

Al momento del cese, cualquiera que sea la causa, pueden presentarse cualquiera de éstas tres situaciones:

##### **- Record vacacional**

Que el trabajador haya cumplido el récord vacacional y no haya disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquirió el derecho y ya acumuló otro récord vacacional. En este

caso, tendrá derecho a percibir la triple remuneración vacacional por el primer récord vacacional acumulado y lo que corresponde al pago de las vacaciones por el segundo récord vacacional laborado.

#### **- Vacaciones truncas posterior al año**

Que el trabajador haya cumplido un año completo de servicios y el correspondiente récord señalado en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 y se encuentre dentro del año en que le corresponde gozar de sus vacaciones.

El trabajador percibirá el íntegro de la remuneración vacacional, correspondiente al año completo laborado y lo que corresponde a las vacaciones truncas por los meses y días laborados.

#### **- Récord Trunco Vacacional**

Que el trabajador aún no haya cumplido el récord vacacional, en cuyo caso será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Para que proceda el pago del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar mínimo un mes de servicios al empleador. Cumplido ese requisito tiene derecho al pago del récord trunco vacacional por los meses y días laborados. (Actualidad Empresarial, 2016)

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Decreto Legislativo:** Tienen igual rango que las Leyes, porque son dictadas en virtud de una delegación expresa del Poder Legislativo como



autoriza el artículo N° 108, de la Constitución Política del Estado. Los Decretos Legislativos son ejercidos por el Poder Ejecutivo por orden del Poder Legislativo.

**Dictamen:** En términos generales opinión sobre un determinado asunto y su trascendencia jurídica.

**Empleador:** Es la persona natural o jurídica que por sus diversas actividades necesita contar con personal a su servicio, para el desarrollo y funcionalidad de la empresa y/o actividad que realiza según sea el caso.

**Empresa:** Es una entidad operativa – económica organizada por una o más personas, en base a su iniciativa, aportando para tal proyecto recursos económicos e implementando una infraestructura, así como una tecnología acorde con la actividad a desarrollar, cuyo objetivo es la transformación de recursos naturales, comprar, vender bienes y/o servicios, con la finalidad de lograr un beneficio económico.

**Habilidades:** Son los grados de eficacia con que se realizan determinadas actividades, que requieren una combinación de actitudes y conocimientos.

**Iniciativa autonomía:** Ejecutividad rápida ante las pequeñas dificultades o problemas que surjan en el día adía de la actividad. Supone tomar acción de manera proactiva ante las desviaciones o dificultades.

**Ley:** La Ley es el conjunto de reglas jurídicas establecidas por el legislador podemos decir también desde el punto de vista genérico que es norma general y obligatoria dictada por los organismos competentes del Estado

cuyo incumplimiento violación acarrea la aplicación de una sanción por el poder público

**Ley Orgánica:** Son las Leyes que estructuran una institución determinada, legisla o reglamenta las instituciones, Ejemplo: Ley Orgánica Del Poder Judicial.

**Proceso:** En términos generales; Juicio, Procedimiento, Litigio, Pleito. Etimológicamente viene del latín procederé, que significa avanzar, camino a seguir, trayectoria a recorrer hacia un fin determinado.

**Responsabilidad:** Asociada al compromiso con que las personas realizan las diferentes tareas a su cargo.

**Satisfacción:** Es la respuesta de saciedad del cliente, acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Razón o modo con que se sosiega, responde enteramente a una queja, sentimiento o razón, cumplimiento del deseo o del gusto.

**Sentencia:** En sentido amplio: decisión dictada por un juez y pieza escrita que contiene el tenor de la decisión. Para Alsina, es el modo normal de extinción de la relación procesal, Según Couture, es el acto procesal emanado de los Órganos Jurisdiccionales que deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la ejecución del presente trabajo de investigación y de acuerdo a las condiciones de los datos e información que se obtuvo, se utilizó el método descriptivo, así como el deductivo e inductivo por ser los más adecuados.

#### 3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

##### 3.2.1. Método Descriptivo

Se empleó para analizar el Sistema de Peritos Contables sobre la situación de hechos reales y actuales, con el objeto de determinar su influencia.

##### 3.2.2. Método Inductivo

Es el método que va de lo particular a lo general es decir que el presente trabajo de investigación se evaluó a los órganos jurisdiccionales que trabajan con el Sistema de Peritos Contables en

la Corte Superior de Justicia de Arequipa para la obtención de los informes periciales.

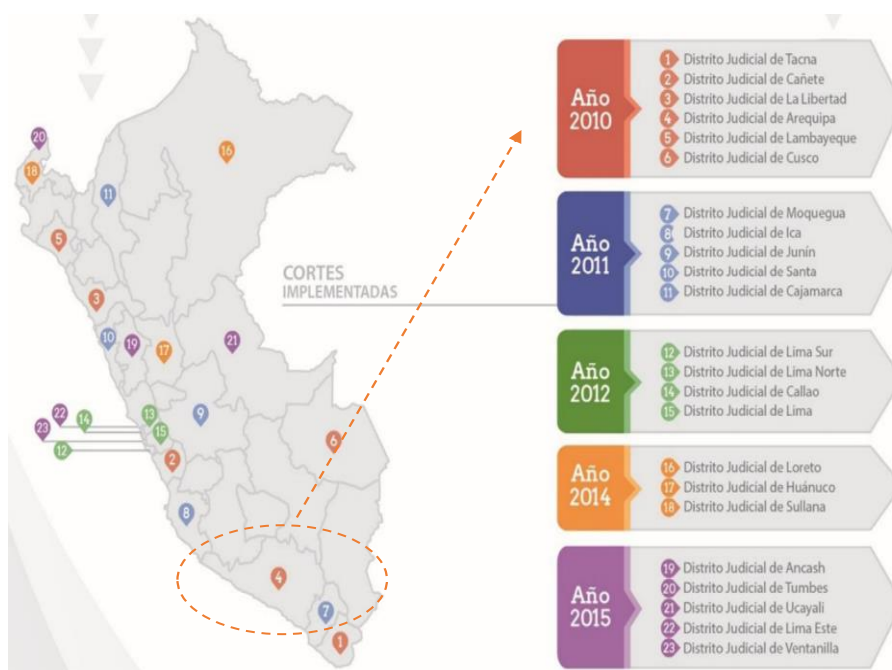
### 3.2.3. Método Deductivo

Es el método que va de general a lo particular este método fue empleado en la determinación de la influencia del Sistema de Peritos Contables en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

## 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

### 3.3.1. Población

El ámbito de Investigación está circunscrito al Poder Judicial en el Distrito Judicial de Arequipa, específicamente en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.



**Figura 1.** Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Fuente: ETI Laboral

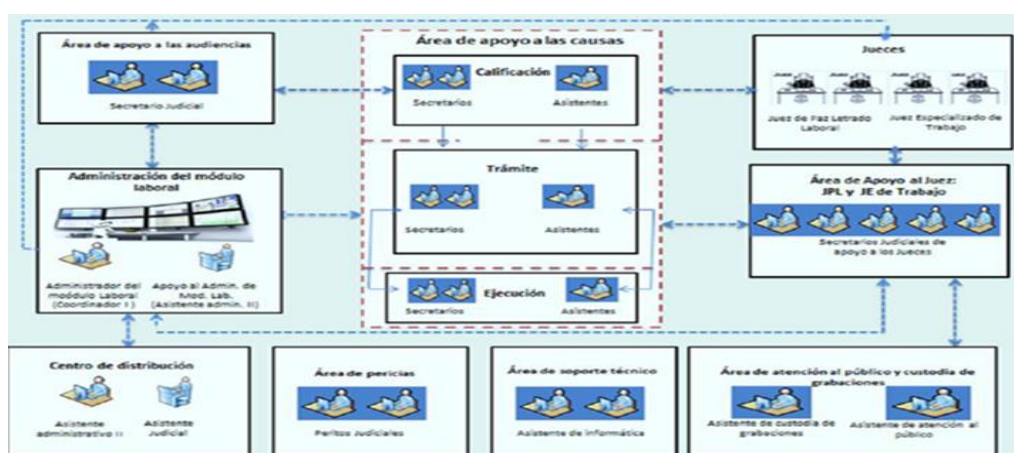
**3.3.2. Muestra**

Se tomó como muestra para la presente investigación, los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva ley Procesal del Trabajo, específicamente los Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados de Trabajo del Módulo Corporativo Laboral en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

**Cuadro 1.** Órganos Jurisdiccionales de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Órganos Jurisdiccionales
- Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral
- Noveno Juzgado de Paz Letrado Laboral
- Primer Juzgado de Trabajo
- Segundo Juzgado de Trabajo
- Séptimo Juzgado de Trabajo
- Octavo Juzgado de Trabajo
- Noveno Juzgado de Trabajo

Fuente: Corte Superior de Justicia de Arequipa



**Figura 2.** Organización del Módulo Corporativo Laboral  
Fuente: ETI Laboral

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

#### 3.4.1. Recolección de Datos

Para la recolección de datos se hizo uso de las siguientes técnicas:

a) **Encuesta**, dirigida a Magistrados de los Órganos Jurisdiccionales de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados.

En este caso se aplicó como instrumento, el Cuestionario para obtener datos sobre los procesos de aplicación del Sistema de Peritos Contables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Anexo 2).

b) **Análisis de documentos**, para obtener información sobre el

Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo-Ley N° 29497.

Para esta investigación se aplicó como instrumento las Resoluciones Administrativas N° 145-2015-CE-PJ y N° 168-2017-CE-PJ. La aplicación de este instrumento permitió evaluar el Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

La información se ha obtenido mediante la observación directa, aplicando cuestionarios al Administrador del Módulo Corporativo Laboral y Órganos Jurisdiccionales, en base a la aplicación del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que nos permite evaluar los objetivos específicos:

#### **4.1. ANALIZAR LA INFLUENCIA DEL SISTEMA DE PERITOS CONTABLES EN EL MODULO CORPORATIVO LABORAL CON LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA.**

El Sistema de Peritos Contables en el Módulo Corporativo Laboral con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, nos permite conocer el flujo de trabajo de un peritaje contable, partiendo desde el ingreso de información por cada órgano jurisdiccional hasta la atención del informe pericial.

**Cuadro2.** Cuestionario al Administrador del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Nro.	PREGUNTAS	2018	
		SI	NO
1	Conoce UD. ¿La normativa relacionada a la Nueva ley Procesal del Trabajo?	X	
2	¿El Módulo Corporativo Laboral garantiza la aleatoriedad de la distribución de trabajo asignado a los peritos judiciales?	X	
3	¿En el Módulo Corporativo Laboral se realizan capacitación de beneficios sociales, liquidación de intereses, subsidios laborales u otros?		X
4	¿El Módulo Corporativo Laboral le presta importancia al Sistema de Peritos Contables?	X	
5	¿El Sistema de Peritos Contables, le facilita información en el reporte detallado de estado de formularios?	X	
6	¿El Sistema de Peritos Contables, le facilita al órgano jurisdiccional con el procedimiento para la elaboración del informe pericial?	X	
7	¿Se cuenta con peritos judiciales contables por cada órgano jurisdiccional?		X
8	¿Con él Sistema de Peritos Contables, se ha mejorado la celeridad de los procesos judiciales laborales?	X	
9	¿Se liquida oportunamente los intereses legales solicitados por las partes?		X
10	¿Efectúa la designación manual del perito contable que atenderá el requerimiento del magistrado, en caso de fallas en el sistema informático u otras contingencias?	X	
<b>TOTAL</b>		<b>70%</b>	<b>30%</b>

Fuente: Resultado del Cuestionario al Administrador del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa



El cuadro 2ha sido aplicado al Administrador del Módulo Corporativo Laboral el cual tiene como profesión Abogado, en donde muestra el 70% como respuesta positiva (SI), respecto al conocimiento y operación con la aplicación el Sistema de Peritos Contables, y el 30% como respuesta negativa (NO), debido a recursos financieros y descoordinaciones.

Con la finalidad de analizar la influencia del Sistema de Peritos Contables en el Módulo Corporativo Laboral se detalla el flujo de trabajo en el Módulo de Procedimiento de Peritos:



**Figura 3.** Módulo de Procedimiento-Formulario/Perfil Juez-Creación

Fuente: Poder Judicial



Figura 4. Modulo Pericia/Perfil Juez

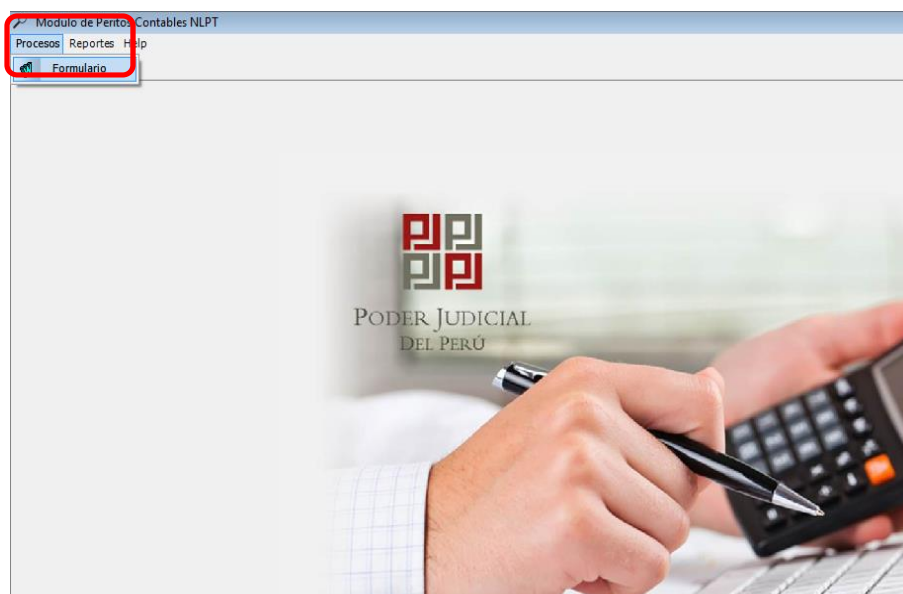


Figura 5. Procesos/Formulario

Modulo de Peritos Contables NLPT

Procesos Reportes Help

Presentación Formulario Peritaje

Nuevo Guardar Eliminar Asignar Perito Recepcion Perito Atendido Perito Devolucion Perito Observado Juez Conformidad Juez

Listado

Buscar por N° Formulario, N° Expediente o Por el Perito:   Todos  Expedientes en Tramite  Expedientes Realizados

Cantidad de Registros Encontrados: 46 Registros

Item	Formato N°	Expediente	Fecha	Complejidad	Perito	Estado
01	00082 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	17/06/2016	Complejo	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ENVIADO A PERITO
02	00077 - 2016	01101-2014-9-3001-JP-LA-01	14/06/2016	Complejo	MORAN DIAZ WILLIAMS FEDERICO	RECIBIDO POR PERITO
03	00076 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	12/05/2016	Complejo	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
04	00072 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	10/05/2016	Simple	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	ATENDIDO POR PERITO
05	00070 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	04/05/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO
06	00069 - 2016	00122-2015-0-3001-JR-LA-01	04/05/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO
07	00067 - 2016	00368-2015-0-3001-JR-LA-01	03/05/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	RECIBIDO POR PERITO
08	00065 - 2016	00200-2015-0-3001-JR-LA-01	02/05/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
09	00064 - 2016	00129-2015-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO
10	00063 - 2016	00387-2015-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	REGISTRADO
11	00062 - 2016	00351-2013-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	MORAN DIAZ WILLIAMS FEDERICO	ENVIADO A PERITO
12	00061 - 2016	00079-2012-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
13	00060 - 2016	00302-2015-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
14	00059 - 2016	00025-2012-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	ATENDIDO POR PERITO

Figura 6. Listado de Formularios

Modulo de Peritos Contables NLPT

Procesos Reportes Help

Presentación Formulario Peritaje

Nuevo Guardar Eliminar Asignar Perito Recepcion Perito Atendido Perito Devolucion Perito Observado Juez Conformidad Juez

Listado

Buscar por N° Formulario, N° Expediente o Por el Perito:   Todos  Expedientes en Tramite  Expedientes Realizados

Cantidad de Registros Encontrados: 46 Registros

Item	Formato N°	Expediente	Fecha	Complejidad	Perito	Estado
01	00082 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	17/06/2016	Complejo	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ENVIADO A PERITO
02	00077 - 2016	01101-2014-9-3001-JP-LA-01	14/06/2016	Complejo	MORAN DIAZ WILLIAMS FEDERICO	RECIBIDO POR PERITO
03	00076 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	12/05/2016	Complejo	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
04	00072 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	10/05/2016	Simple	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	ATENDIDO POR PERITO
05	00070 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	04/05/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO
06	00069 - 2016	00122-2015-0-3001-JR-LA-01	04/05/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO
07	00067 - 2016	00368-2015-0-3001-JR-LA-01	03/05/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	RECIBIDO POR PERITO
08	00065 - 2016	00200-2015-0-3001-JR-LA-01	02/05/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
09	00064 - 2016	00129-2015-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO
10	00063 - 2016	00387-2015-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	REGISTRADO
11	00062 - 2016	00351-2013-0-3001-JR-LA-01	29/04/2016	Simple	MORAN DIAZ WILLIAMS FEDERICO	ENVIADO A PERITO

Figura 7. Opción Nuevo

Modulo de Peritos Contables NLPT

Procesos Reportes Help

Presentación Formulario Periteje

Nuevo Guardar Eliminar Asignar Perito Recepcion Perito Atendido Perito Devolucion Perito Observado Juez Conformidad Juez

Listado Registro

Juez: PAUCAR ESLAVA WILSON SANTIAGO

Perfil de Ingreso: JUEZ / JUEZ SUPERIOR

Estado: Perito:

**Datos Generales:**

Complejidad:  Simple  Complejo Plazo Para Remitr Informe:  Dias Fecha: 21/06/2016

Expediente N°:  Distrito:  Provincia:

Juzgado:

Motivo:

**Datos del Proceso:**

Tipo Proceso:

Etapas de Proceso: Etapa Proc.: 1 Fecha Proc.: 21/06/2016 Fecha Ingreso: 21/06/2016 Fecha Cese: 21/06/2016 Condición: OPORTUNO

**Fuente de los Ingresos o Remuneraciones:**

Tipo Ingreso: Según Petitorio

Otra Fuente:

**Conceptos:**

Concepto: CTS

Desde: 00,00,0000 Hasta: 00,00,0000

Observación:

Observaciones:

Figura 8. Llenado de Registro

Modulo de Peritos Contables NLPT

Procesos Reportes Help

Presentación Formulario Periteje

Nuevo Guardar Eliminar Asignar Perito Recepcion Perito Atendido Perito Devolucion Perito Observado Juez Conformidad Juez

Listado Registro

Juez: PAUCAR ESLAVA WILSON SANTIAGO

Perfil de Ingreso: JUEZ / JUEZ SUPERIOR

Estado: Perito:

**Datos Generales:**

Complejidad:  Simple  Complejo Plazo Para Remitr Informe:  Dias Fecha: 21/06/2016

Expediente N°:  Distrito:  Provincia:

Juzgado:

Motivo:

**Datos del Proceso:**

Tipo Proceso:

Etapas de Proceso: Etapa Proc.: 1 Fecha Proc.: 21/06/2016 Fecha Ingreso: 21/06/2016 Fecha Cese: 21/06/2016 Condición: OPORTUNO

**Fuente de los Ingresos o Remuneraciones:**

Tipo Ingreso: Según Petitorio

Otra Fuente:

**Conceptos:**

Concepto: CTS

Desde: 00,00,0000 Hasta: 00,00,0000

Observación:

Observaciones:

Buscar Expedientes en el SJ

Instancia: JR - JUZGADO ESPECIALIZADO Expediente:  Año:  Buscar

Item	Expediente	Item	Demandantes
Item	Demandados		

Figura 9. Complejidad y Plazos

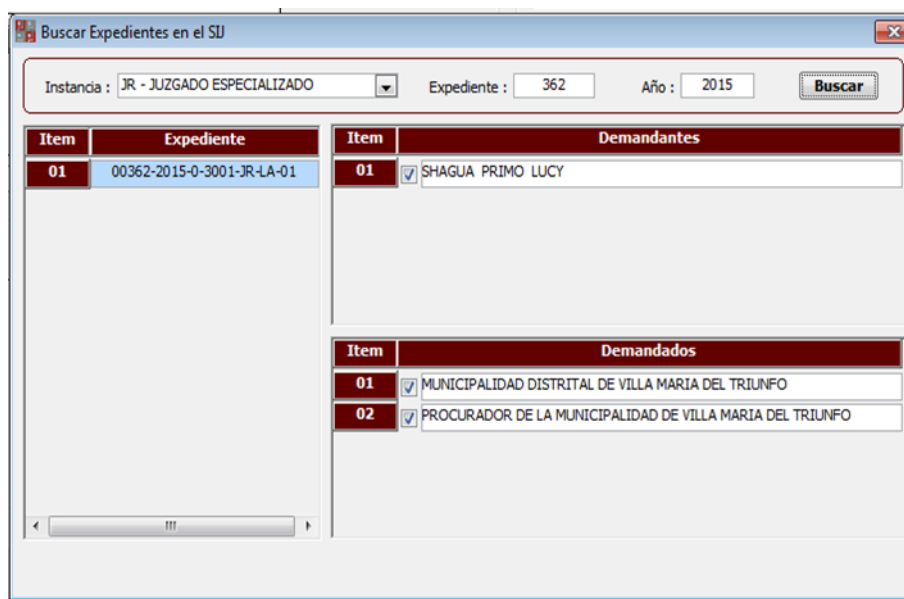


Figura 10. Filtros con el SIJ

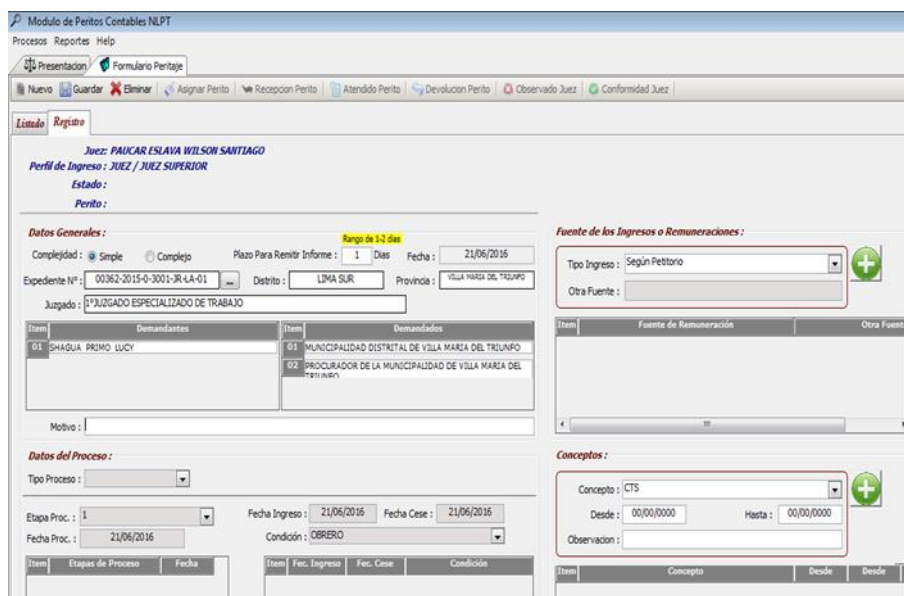


Figura 11. Datos del Expediente del SIJ

**Juez: PAUCAR ESLAVA WILSON SANTIAGO**  
**Perfil de Ingreso: JUEZ / JUEZ SUPERIOR**  
**Estado: Perito:**

**Datos Generales:**  
 Complejidad:  Simple  Complejo Plazo Para Remitr Informe: 1 Dias Fecha: 21/06/2016  
 Expediente N°: 00362-2015-0-3001-JR-LA-01 Distrito: LIMA SUR Provincia: VILLA MARCA DEL TROUNFO  
 Juzgado: JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

**Datos del Proceso:**  
 Tipo Proceso: [Redacted]  
 Etapa Proc.: 1 Fecha Ingreso: 21/06/2016 Fecha Cese: 21/06/2016  
 Fecha Proc.: 21/06/2016 Condición: OBRERO

**Observaciones:**  
 [Redacted]

**Fuente de los Ingresos o Remuneraciones:**  
 Tipo Ingreso: Boletas de Pago [Redacted]  
 Otra Fuente: [Redacted]

**Conceptos:**  
 Concepto: VACACIONES Desde: 00/00/0000 Hasta: 00/00/0000 [Redacted]  
 Observación: [Redacted]

Item	Concepto	Desde	Hasta
01	VACACIONES	01/06/2011	18/10/2015

Figura 12. Datos Faltantes del Expediente

**Juez: PAUCAR ESLAVA WILSON SANTIAGO**  
**Perfil de Ingreso: JUEZ / JUEZ SUPERIOR**  
**Estado: REGISTRADO**  
**Formulario N°: 00084 - 2016**

**Datos Generales:**  
 Complejidad:  Simple  Complejo Plazo Para Remitr Informe: 1 Dias Fecha: 21/06/2016  
 Expediente N°: 00362-2015-0-3001-JR-LA-01 Distrito: LIMA SUR Provincia: VILLA MARCA DEL TROUNFO  
 Juzgado: JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

**Datos del Proceso:**  
 Tipo Proceso: [Redacted]  
 Etapa Proc.: 1 Fecha Ingreso: 21/06/2016 Fecha Cese: 21/06/2016  
 Fecha Proc.: 21/06/2016 Condición: OBRERO

**Grabación Exitosa**  
 Aceptar

**Fuente de los Ingresos o Remuneraciones:**  
 Tipo Ingreso: Boletas de Pago [Redacted]  
 Otra Fuente: [Redacted]

**Conceptos:**  
 Concepto: VACACIONES Desde: 00/00/0000 Hasta: 00/00/0000 [Redacted]  
 Observación: [Redacted]

Item	Concepto	Desde	Hasta
01	VACACIONES	01/06/2011	18/10/2015

Figura 13. Grabación Correcta

Modulo de Peritos Contables NLPT

Procesos Reportes Help

Presentación Formulario Peritaje

Nuevo Guardar Eliminar Asignar Perito Recepcion Perito Atendido Perito Devolucion Perito Observado Juez Conformidad Juez

Buscar por N° Formulario, N° Expediente o Por el Perito:   Todos  Expedientes en Trámite  Expedientes Realizados

Cantidad de Registros Encontrados : 46 Registros

Item	Formulario N°	Expediente	Fecha	Complejidad	Perito	Estado
01	00084 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	21/06/2016	Simple		REGISTRADO
02	00082 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	17/06/2016	Complejo	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ENVIADO A PERITO
03	00077 - 2016	01101-2014-9-3001-JP-LA-01	14/06/2016	Complejo	MORAN DIAZ WILLIAMS FEDERICO	RECIBIDO POR PERITO
04	00076 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	12/05/2016	Complejo	YUPANQUI VILLANUEVA LUIS ENRIQUE	ATENDIDO POR PERITO
05	00072 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	10/05/2016	Simple	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	ATENDIDO POR PERITO
06	00070 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	04/05/2016	Simple	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	ATENDIDO POR PERITO

Figura 14.Registro Realizado

Modulo de Peritos Contables NLPT

Procesos Reportes Help

Presentación Formulario Peritaje

Nuevo Guardar Eliminar **Asignar Perito** Recepcion Perito Atendido Perito Devolucion Perito Observado Juez Conformidad Juez

Asignar Perito

Perito: PAUCAR ESLAVA WILSON SANTIAGO Formulario N° : 00084 - 2016

Perfil de Ingreso : SECRETARIO / RELATOR Estado : REGISTRADO POR SECRETARIO

Datos Generales:

Complejidad:  Simple  Complejo Plazo Para Remitr Informe: 1 Dias Fecha: 21/06/2016

Expediente N°: 00362-2015-0-3001-JR-LA-01 Distrito: LIMA SUR Provincia: VILLA MARIA DEL TRIUNFO

Juzgado: JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

Item	Demandantes	Item	Demandados
01	SHAGUA PRIMO LUCY	01	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO
		02	PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

Motivo: LIQUIDACIÓN VACACIONAL

Fuente de los Ingresos o Remuneraciones:

Tipo Ingreso: Según Petitorio

Otra Fuente:

Conceptos:

Concepto: CTS

Desde: 00/00/0000 Hasta: 00/00/0000

Observación:

Etapa Proc.: A Fecha Ingreso: 00/00/0000 Fecha Cese: 00/00/0000

Fecha Proc.: 00/00/0000 Condición: OBRERO

Item	Etapas de Proceso	Fecha	Item	Fec. Ingreso	Fec. Cese	Condición
01	DESPUES DE CONCILIACION	20/04/2016	01	01/06/2011	18/10/2015	OBRERO

Observaciones:

Figura 15. Asignación de Perito

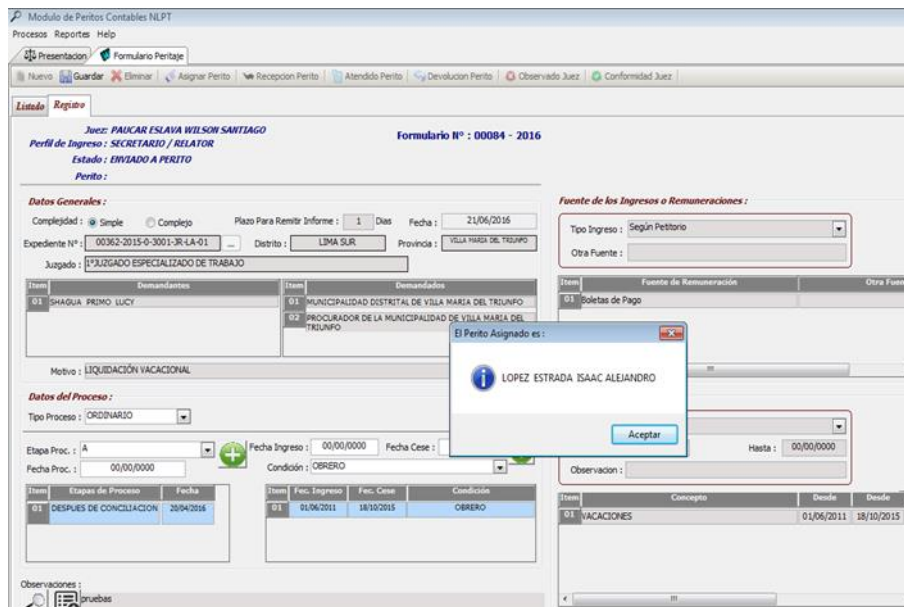


Figura 16. Perito Asignado

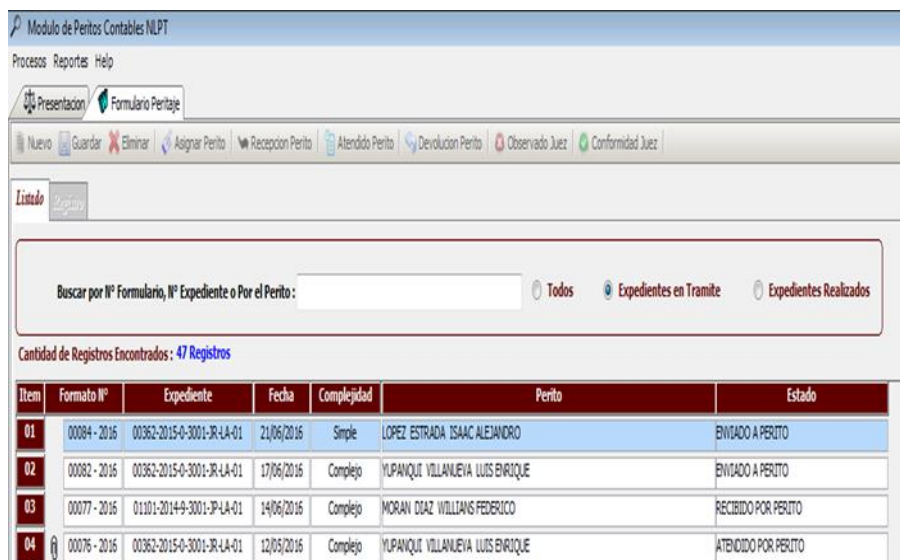


Figura 17. Envio Perito



**Juez: PAUCAR ESLAVA WILSON SANTIAGO**      **Formulario N°: 00084 - 2016**

**Perfil de Ingreso: SECRETARIO / RELATOR**  
**Estado: ENVIADO A PERITO**  
**Perito: LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO**

**Datos Generales:**  
 Complejidad:  Simple     Complejo    Plazo Para Remitir Informe: 1 Dias    Fecha: 21/06/2016  
 Expediente N°: 00362-2015-0-3001-R-LA-01    Distrito: LIMA SUR    Provincia: VILLA MARIA DEL TRUFINO  
 Juzgado: JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

Item	Demandantes	Item	Denunciados
01	SHAGUA, PRIMO, LUCY	01	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRUFINO
		02	PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRUFINO

Motivo: LIQUIDACIÓN VACACIONAL

**Datos del Proceso:**  
 Tipo Proceso: ORDINARIO  
 Etapa Proc.: A    Fecha Ingreso: 00/00/0000    Fecha Cese: 00/00/0000  
 Fecha Proc.: 00/00/0000    Condición: OBRERO

Item	Etapas de Proceso	Fecha
01	DESPUES DE CONCILIACION	20/04/2016

Item	Fec. Ingreso	Fec. Cese	Condición
01	01/06/2011	18/10/2015	OBRERO

**Fuente de los Ingresos o Remuneraciones:**  
 Tipo Ingreso: Según Petitorio  
 Otra Fuente:

Item	Fuente de Remuneración	Otra Fuente
01	Boletas de Pago	

**Conceptos:**  
 Concepto: CTS  
 Desde: 00/00/0000    Hasta: 00/00/0000  
 Observacion:

Item	Concepto	Desde	Hasta
01	VACACIONES	01/06/2011	18/10/2015

Observaciones: pruebas

Figura 18. Recepción Perito

**Sistema de Procedimiento de Peritos**  
 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (NLPT)

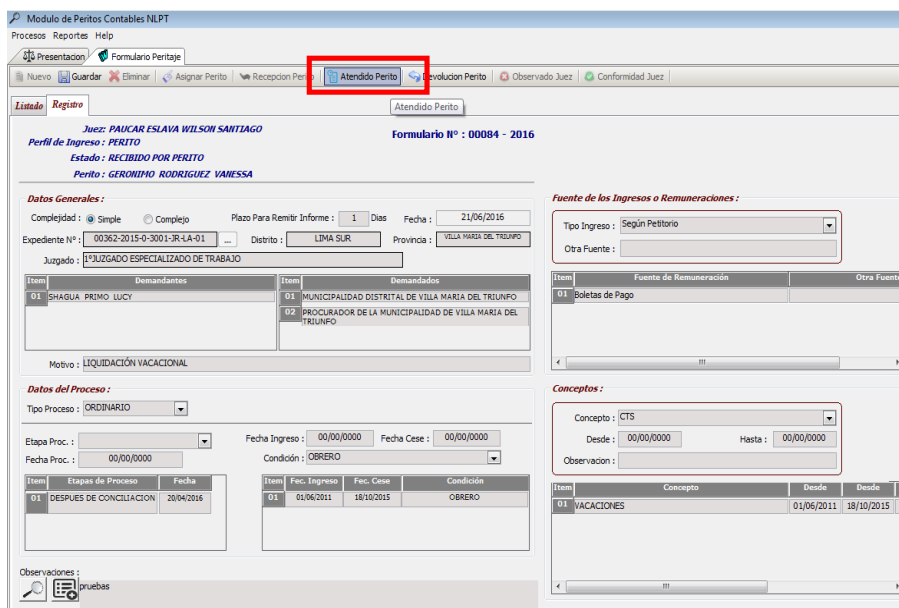
**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
 Justicia Honorable, País Respetable

Usuario: VGERONIMO  
 Clave: ●●●●●●  
 Aceptar    Cancelar

Figura 19. Formulario/ Perfil Perito



Figura 20. Módulo de Pericia/ Perfil Perito



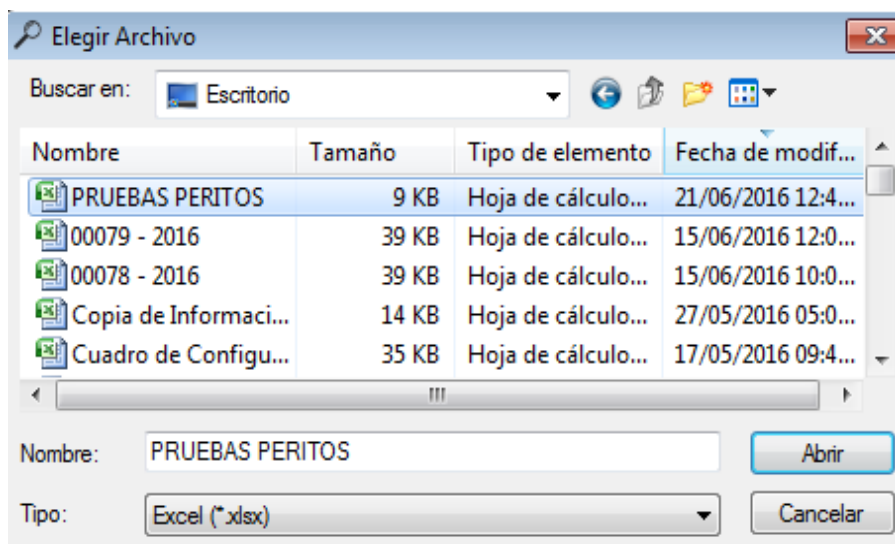


Figura 22. Archivo/ Informe Pericial

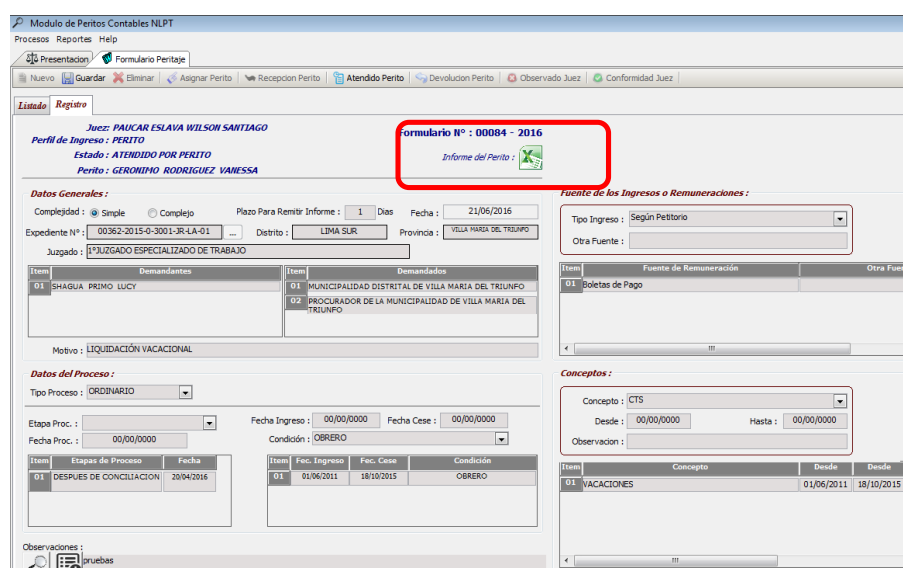


Figura 23. Formato Pericial



Figura 24. Formulario/Perfil Juez-Conformidad

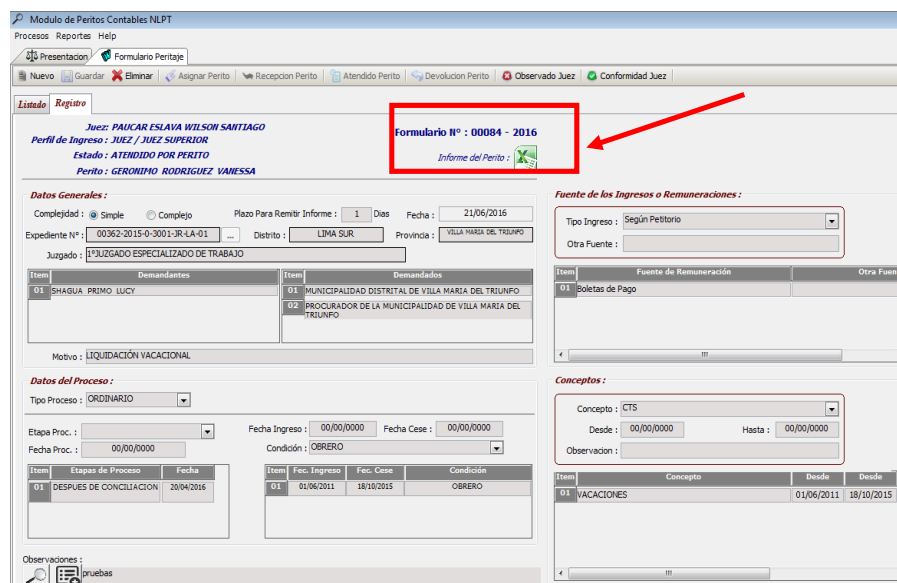


Figura 25. Formulario/Informe Perito

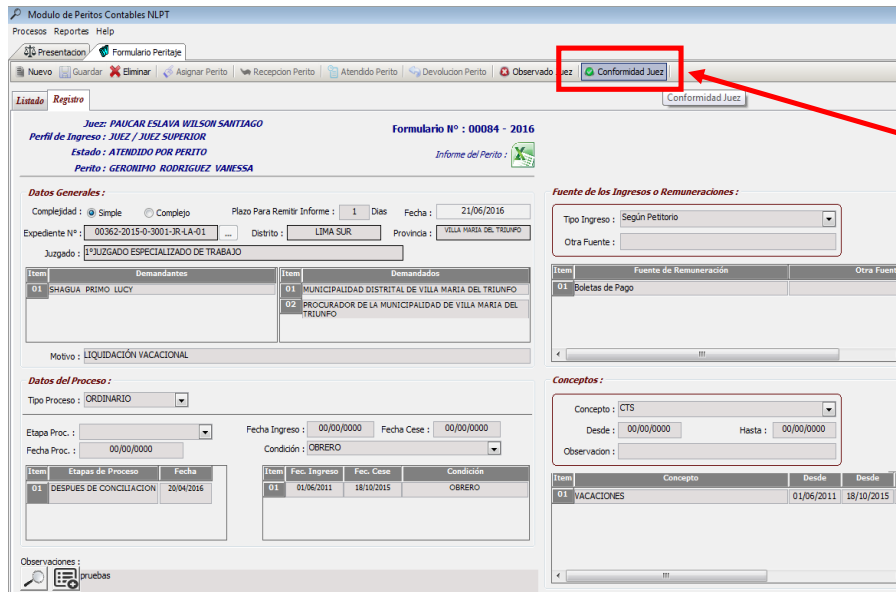


Figura 26. Conformidad Peritaje

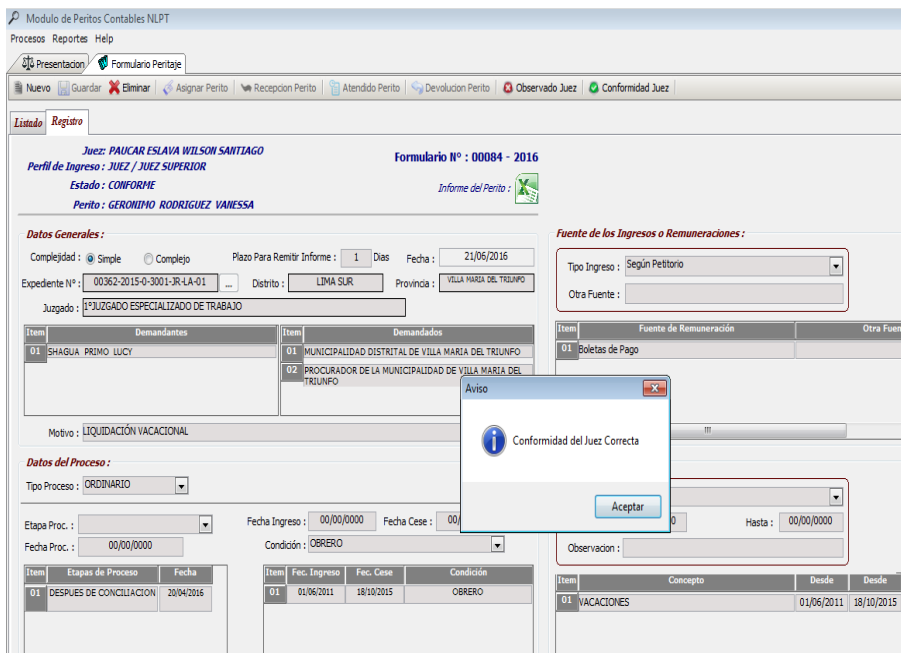


Figura 27. Conformidad Correcta

Item	Formato N°	Expediente	Fecha	Complejidad	Perito	Estado
01	00084 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	21/06/2016	Simple	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	CONFORME
02	00083 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	21/06/2016	Complejo	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	CONFORME
03	00081 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	16/06/2016	Complejo	LOPEZ ESTRADA ISAAC ALEJANDRO	CONFORME
04	00080 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	15/06/2016	Simple	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	CONFORME
05	00079 - 2016	00362-2015-0-3001-JR-LA-01	15/06/2016	Complejo	GERONIMO RODRIGUEZ VANESSA	CONFORME

**Figura 28.** Registro Conforme

Fuente: Poder Judicial

## DETALLE DE PASOS A SEGUIR EN EL SISTEMA DE PERITOS CONTABLES

- a) Ingresamos con el Perfil de Juez, nos muestra una ventana con el listado de módulos a los cuales tiene permiso el usuario de acuerdo a su perfil. Damos clic en el Módulo de Pericia. (Ver Figura 3)
- b) Ingresamos a la opción Procesos/Formulario.(Ver Figura4)
- c) Nos aparecerá una ventana con el listado de Formularios correspondientes a él, con este Usuario Juez, podemos dar doble clic en el formulario filtrado y nos mostrará el detalle del mismo.(Ver Figura 5)
- d) Nos aparecerá el listado de formularios.(Ver Figura 6)
- e) Pulsamos Nuevo. (Ver Figura 7)

- f) El sistema mostrará un registro en blanco, en la que el Juez solo llenará la parte que no esté bloqueada, la cual se señala con rojo.(Ver Figura 8)
- g) Procedemos a seleccionar la complejidad, y poner el plazo de acuerdo a la Directiva N°002-2015-CE-PJ según Resolución Administrativa N° 145-2015-CE-PJ y modificada según Resolución Administrativa N° 168-2017-CE-PJ de la NLPT, para ello se enlaza en el SIJ en el sistema el expediente a seleccionar.(Ver Figura 9)
- h) Nos aparece una ventana para buscar nuestro expediente en el SIJ, de acuerdo a los filtros señalados. Ingresamos los filtros solicitados y pulsamos “Enter” o Pulsamos “Buscar”, seleccionamos el expediente y pulsamos doble clic. (Ver Figura 10)
- i) Cargaré los datos del expediente seleccionado, siempre y cuando el Juez tenga permiso a esta instancia por el módulo de seguridad. (Ver Figura 11)
- j) Llenamos los datos faltantes (motivo, fuentes de ingresos, remuneración y opcionalmente podemos poner una observación en caso fuese necesario). (Ver Figura 12)
- k) Pulsamos Guardar. Nos aparece un mensaje de confirmación de grabación correcta. (Ver Figura 13)
- l) Nos ubica en el listado principal, y el registro está en estado “REGISTRADO” (Ver Figura 14)
- ll) Se procede a cargar en el sistema la asignación del perito. (Ver Figura 15)
- m) Se Procede a realizar la asignación aleatoria del perito. (Ver Figura 16)

- n) Nos ubica en el listado principal, y el registro está en estado “ENVIADO A PERITO” (Ver Figura 17)
- ñ) Se Procede a realizar la recepción del Formulario por parte del perito, acción realizada por el secretario. (Ver Figura 18)
- o) Ingresamos al sistema como Perito (Ver Figura 19)
- p) Solo se listarán los formularios que han sido asignado al perito que ingresó. Damos doble clic en el formulario seleccionado. (Ver Figura 20)
- q) Nos aparece una ventana para buscar nuestro archivo en la Unidad respectiva y seleccionamos nuestro archivo.(Ver Figura 21)
- r) Posterior a ello automáticamente se guardó correctamente en el servidor, y el nombre que toma es el del número de formato. (Ver Figura 22)
- s) Se tiene el formato pericial. (Ver Figura 23)
- t) Ingresamos con el Perfil de Juez, nos muestra una ventana con el listado de módulos a los cuales tiene permiso el usuario de acuerdo a su perfil. (Ver Figura 24)
- u) En el sistema y según expediente asignado se visualiza el informe pericial mostrando una distinción que ya fue atendida por el perito y adjuntado su documento. (Ver Figura 25)
- v) Se procede a dar la conformidad respectiva. (Ver Figura 26)
- w) Nos aparece un mensaje de confirmación, en caso de estar seguros pulsamos “Aceptar”. (Ver Figura 27)



x) Nos ubica en el listado principal, y el registro está en estado “CONFORME”.

(Ver Figura 28)

#### 4.2. DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL INFORME PERICIAL EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES CON LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA.

La muestra del cuestionario estuvo constituida por los Órganos Jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuadro3.** Pregunta 01: ¿Se da Importancia al Sistema de Peritos Contables en los Órganos Jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

Órganos Jurisdiccionales	RESPUESTAS	
	SI	NO
- Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral	X	
- Noveno Juzgado de Paz Letrado Laboral	X	
- Primer Juzgado de Trabajo	X	
- Segundo Juzgado de Trabajo	X	
- Séptimo Juzgado de Trabajo	X	
- Octavo Juzgado de Trabajo	X	
- Noveno Juzgado de Trabajo	X	
<b>TOTALES</b>	7	
	<b>100%</b>	

Fuente: Resultado del Cuestionario a los Órganos Jurisdiccionales que aplican la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Arequipa

En el cuadro 3 se observa que en un 100% se da importancia al Sistema de Peritos Contables en los Órganos Jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por cuanto son usuarios directos del sistema, siendo que el sistema informático es la herramienta que más se utiliza para la celeridad de los informes contables.

**Cuadro 4.** Pregunta 02: ¿El Informe Pericial le facilita al Órgano Jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara?

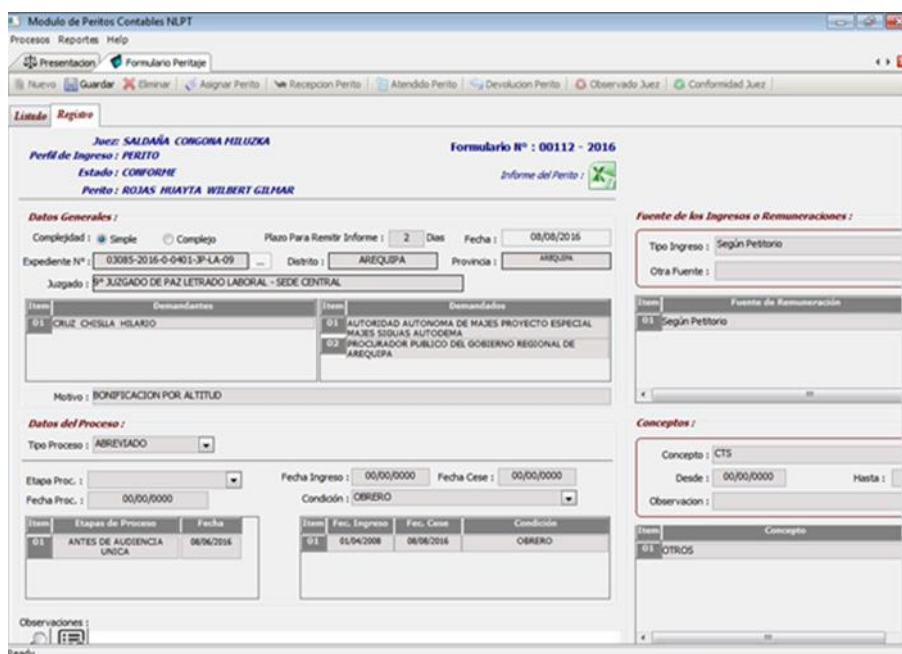
Órganos Jurisdiccionales	RESPUESTAS	
	SI	NO
- Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral	X	
- Noveno Juzgado de Paz Letrado Laboral	X	
- Primer Juzgado de Trabajo	X	
- Segundo Juzgado de Trabajo	X	
- Séptimo Juzgado de Trabajo	X	
- Octavo Juzgado de Trabajo	X	
- Noveno Juzgado de Trabajo	X	
<b>TOTALES</b>	7	
	<b>100%</b>	

Fuente: Resultado del Cuestionario a los Órganos Jurisdiccionales que aplican la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

En el cuadro 4 se observa que el 100% opina favorablemente ya que son usuarios o responsables directos en el manejo del Sistema de Peritos Contables, por cuanto el informe contable le facilita al Órgano Jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara ya que ello automatiza y disminuye el trabajo en cada una de las áreas.

Con la finalidad de determinar la influencia del informe pericial en el Sistema de Peritos Contables se cita los siguientes casos prácticos:

**A) CASO PRÁCTICO UNO**



**Figura 29.** Formulario del Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09

EXPEDIENTE:03085-2016-0-0401-JP-LA-09

DEMANDANTE: CRUZ CHISLLA HILARIO

DEMANDADA:AUTORIDAD AUTONOMA DE MAJES PROYECTO ESPECIAL MAJES SIGUAS AUTODEMA

PRETENSION:PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

PETITORIO DEL DEMANDANTE:

PRETENSION PRINCIPAL:

El pago por bonificación diferencial por altitud, dispuesta mediante Decreto Supremo 235-87-EF del periodo comprendido del 01 de abril de 2008 al 31 de diciembre de 2010 y en razón a 12 remuneraciones anuales, 02 gratificaciones anuales, 01 remuneración por bonificación vacacional anual y CTS.

## BASE LEGAL:

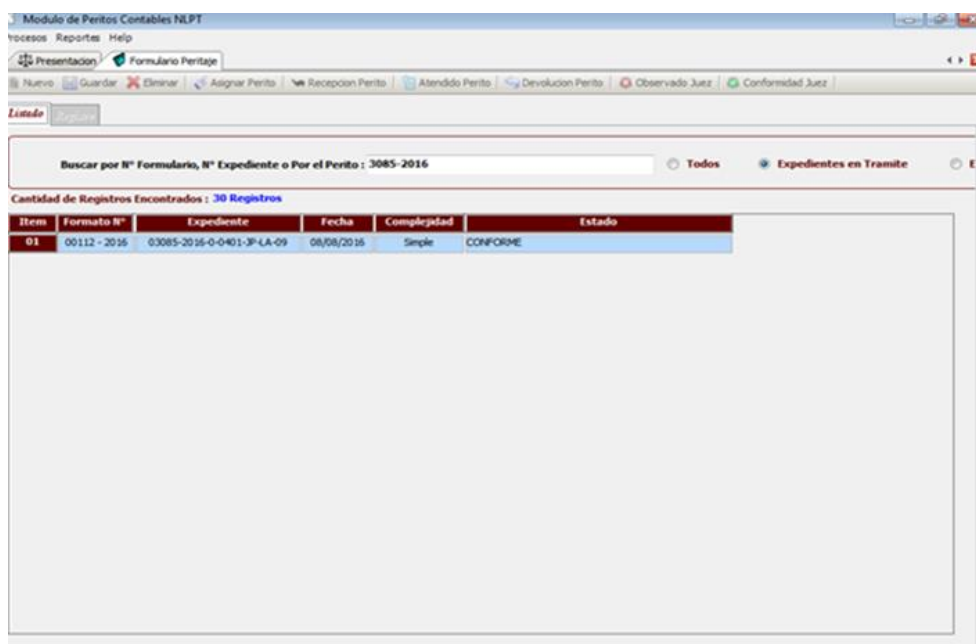
El Decreto Supremo 235-87-EF (Publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha once de diciembre de mil novecientos ochenta y siete), mediante su artículo 1° fijó a partir del uno de julio de mil novecientos ochenta y siete la Bonificación Diferencial a otorgarse a los funcionarios y servidores nombrados y contratados de las áreas de funcionamiento e inversión, que laboran real y efectivamente en el ámbito de las microrregiones priorizadas por el D.S. 073-85-PCM y Ampliatorias, así como en las zonas declaradas en Estado de Emergencia por razones socio políticas, en las que se ejecutan Programas Microrregionales de Desarrollo. Por su parte el artículo 2° de la misma norma estableció que la Bonificación Diferencial se calcula sobre la base de la remuneración básica o su equivalente, en el caso del personal de funcionamiento e inversión, a los porcentajes de: "...Altitud – Hasta 35%...".

El artículo 3° de esta norma señala que la Bonificación Diferencial por Altitud se otorga al personal que labora en zonas de Sierra, de acuerdo a los porcentajes establecidos en el Anexo N°1 del Decreto Supremo bajo análisis. El artículo 7° de la misma norma establece que la bonificación no está afecta a descuentos, no tiene carácter pensionable y se abona en calidad de Asignación Extraordinaria.

**Cuadro 5. Informe Pericial del Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09**

EXPEDIENTE No:	3085-2016-0-0401-JP-LA-09											
DEMANDANTE:	CRUZ CHISLLA HILARIO											
DEMANDADO:	AUTORIDAD AUTONOMA DE MAJES											
Cuadro N° 01												
<b>BONIFICACION POR ALTITUD</b>												
<b>MES/AÑO</b>	<b>Abr-08</b>	<b>May-08</b>	<b>Jun-08</b>	<b>Jul-08</b>	<b>Ago-08</b>	<b>Set-08</b>	<b>Oct-08</b>	<b>Nov-08</b>	<b>Dic-08</b>			
REMUNERACION	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00			
GRATIFICACION				500.00					1,000.00			
VACACIONES												
BONIFICACION POR ALTITUD	350.00	350.00	350.00	525.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00			
PAGO EFECTUADO	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
SALDO A REINTEGRAR	350.00	350.00	350.00	525.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00	3,675.00		
<b>MES/AÑO</b>	<b>Ene-09</b>	<b>Feb-09</b>	<b>Mar-09</b>	<b>Abr-09</b>	<b>May-09</b>	<b>Jun-09</b>	<b>Jul-09</b>	<b>Ago-09</b>	<b>Set-09</b>	<b>Oct-09</b>	<b>Nov-09</b>	<b>Dic-09</b>
REMUNERACION	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00
GRATIFICACION							1,000.00					1,000.00
VACACIONES				1,000.00								
BONIFICACION POR ALTITUD	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00
PAGO EFECTUADO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALDO A REINTEGRAR	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00
<b>MES/AÑO</b>	<b>Ene-10</b>	<b>Feb-10</b>	<b>Mar-10</b>	<b>Abr-10</b>	<b>May-10</b>	<b>Jun-10</b>	<b>Jul-10</b>	<b>Ago-10</b>	<b>Set-10</b>	<b>Oct-10</b>	<b>Nov-10</b>	<b>Dic-10</b>
REMUNERACION	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00
GRATIFICACION							1,000.00					1,000.00
VACACIONES				1,000.00								
BONIFICACION POR ALTITUD	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00
PAGO EFECTUADO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALDO A REINTEGRAR	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00
											TOTAL S/.	14,175.00

Fuente: Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09



**Figura 30. Conformidad del Expediente 3085-2016-0-0401-JP-LA-09**

**B) CASO PRACTICO DOS**

The screenshot shows a web-based interface for a legal case. At the top, it identifies the judge as YUCA HUARACALLO FELIPE FEDERICO and the case number as 00347 - 2016. The case is categorized as 'PERITO' (Expert) and 'CONFORTE' (Conformity). The parties involved are MAMANI YUPA ANGELICA LUZ (Demandante) and SERIFLEX SRL (Demandado). The subject matter is 'LIQUIDACION DE BENEFICIOS ECONOMICOS' (Liquidation of Economic Benefits). The process is 'ORDINARIO' (Ordinary) and the condition is 'OBRERO' (Worker). The interface includes various data entry fields, tables for case stages and concepts, and a navigation menu at the top.

**Figura 31.** Formulario del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01

EXPEDIENTE: 00018-2016-0-0401-JR-LA-01

DEMANDADO: SERIFLEX SRL

DEMANDANTE: MAMANI YUPA, ANGELICA LUZ

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS

PETITORIO DEL DEMANDANTE:

PRETENSION PRINCIPAL:

- 1) Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios del periodo 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015;
- 2) Pago de Vacaciones, Vacaciones Truncas e Indemnización Vacacional del periodo 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015;
- 3) Gratificaciones, del periodo 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015;

4) Despido Arbitrario del periodo 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015.

BASE LEGAL:

### **Compensación por tiempo de servicios**

De conformidad con el artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR “Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.”

### **Vacaciones e Indemnización vacacional:**

El Decreto Legislativo N° 713 en su artículo 15° señala que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente.

Asimismo, la indemnización por no gozar de vacaciones se encuentra prevista en la norma referida en el artículo 23° Prescribiendo que el trabajador, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. La norma refiere

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

### **Gratificaciones:**

Al respecto, la Ley N° 27735 establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio (Art. 2°). Gratificación proporcional, si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. (Art. 7°).

### **Despido Arbitrario e Indemnización**

La Constitución Política del Estado Peruano en el artículo 27 establece que, “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Por otro lado el Decreto Supremo N° 003-97-TR, indica en el artículo 22 que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del



proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Conforme al artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, en la que se establece que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, y que las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda.

**Cuadro 6.** Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-Compensación por Tiempo de Servicios

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS										
PERIODOS	17/04/07	01/05/07	01/11/07	01/05/08	01/11/08	01/05/09	01/11/09	01/05/10	01/11/10	
PERIODOS	30/04/07	31/10/07	30/04/08	31/10/08	30/04/09	31/10/09	30/04/10	31/10/10	30/04/11	
Remuneracion	500.00	530.00	550.00	550.00	550.00	550.00	550.00	550.00	600.00	
promed. Gratif	0.00	88.33	91.67	91.67	91.67	91.67	91.67	91.67	100.00	
Remuneración Computada	500.00	618.33	641.67	641.67	641.67	641.67	641.67	641.67	700.00	
Tiempo a Liquidar										
Años										
Meses		6	6	6	6	6	6	6	6	
Días	14									
CTS. Liquidada	19.44	309.17	320.83	320.83	320.83	320.83	320.83	320.83	350.00	
DEP A CUENTA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
CTS	19.44	309.17	320.83	320.83	320.83	320.83	320.83	320.83	350.00	
Factor	0.22293	0.19949	0.17729	0.15590	0.13527	0.115	0.09615	0.092	0.05963	
INTERESES	4.33	61.67	56.88	50.02	43.40	37.01	30.85	29.66	20.87	
TOTAL CTS.mas Intere	23.78	370.84	377.71	370.85	364.23	357.85	351.68	350.49	370.87	2938.31
PERIODOS	01/05/11	01/11/11	01/05/12	01/11/12	01/05/13	01/11/13	01/05/14	01/11/14	01/05/15	
PERIODOS	31/10/11	30/04/12	31/10/12	30/04/13	31/10/13	30/04/14	31/10/14	30/04/15	07/10/15	
Remuneración	675.00	675.00	750.00	750.00	750.00	750.00	750.00	750.00	800.00	
promed. Gratif	112.50	112.50	125.00	125.00	125.00	125.00	125.00	125.00	133.33	
Remuneración Computada	787.50	787.50	875.00	875.00	875.00	875.00	875.00	875.00	933.33	
Tiempo a Liquidar										
Años										
Meses	6	6	6	6	6	6	6	6	5	
Días									7	
CTS. Liquidada	393.75	393.75	437.50	437.50	437.50	437.50	437.50	437.50	407.04	
DEP A CUENTA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
CTS	393.75	393.75	437.50	437.50	437.50	437.50	437.50	437.50	407.04	
Factor	0.04227	0.02547	0.00920	0.00847	0.00754	0.00689	0.00578	0.00488	0.00000	
INTERESES	16.64	10.03	4.03	3.71	3.30	3.01	2.53	2.13	0.00	
TOTAL CTS.mas Intere	410.39	403.78	441.53	441.21	440.80	440.51	440.03	439.63	407.04	3864.92
TOTAL CTS S/.	6803.23									

Fuente: Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01

**Cuadro 7.** Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-  
Vacaciones, Vacaciones Truncas e Indemnización Vacacional

VACACIONES, VACACIONES TRUNCAS E INDEMNIZACION VACACIONAL										
DEL	17/04/07	17/04/08	17/04/09	17/04/10	17/04/11	17/04/12	17/04/13	17/04/14	17/04/15	
AL	16/04/08	16/04/09	16/04/10	16/04/11	16/04/12	16/04/13	16/04/14	16/04/15	07/10/15	
Remuneracion	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	
Tiempo a Liquidar										
Años	1	1	1	1	1	1	1	1		
Meses									5	
Dias									21	
Vacacion Liquidada	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	380.00	
Indemnizacion	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	0.00	0.00	
pago a cuenta vacacion	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
<b>TOTAL VACACIONES</b>	<b>1600.00</b>	<b>1600.00</b>	<b>1600.00</b>	<b>1600.00</b>	<b>1600.00</b>	<b>1600.00</b>	<b>1600.00</b>	<b>800.00</b>	<b>380.00</b>	<b>12380.00</b>

Fuente: Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01

**Cuadro 8.** Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-  
Gratificaciones

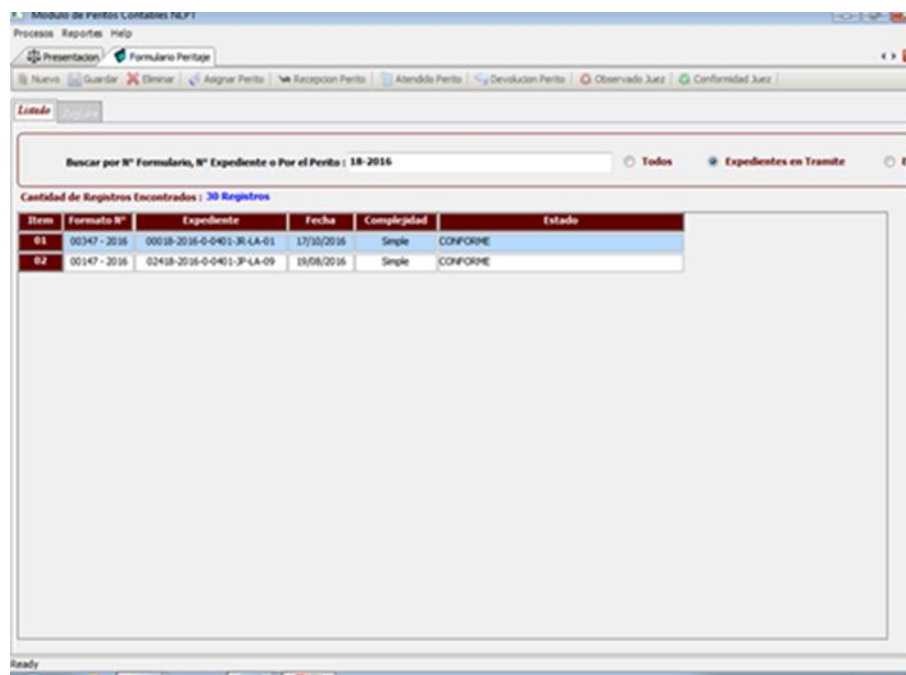
GRATIFICACIONES					
GRATIF	REMUN.	PERIODO	GRATIF.	GRATIF.	REINTEG.
		A LIQ.	A PAGAR	PAGADA	GRATIF.
Jul-07	500.00	2/6.	166.67	0.00	166.67
Dic-07	530.00	1	530.00	0.00	530.00
Jul-08	550.00	1	550.00	0.00	550.00
Dic-08	550.00	1	550.00	0.00	550.00
Jul-09	550.00	1	550.00	0.00	550.00
Dic-09	550.00	1	550.00	0.00	550.00
Jul-10	550.00	1	550.00	0.00	550.00
Dic-10	600.00	1	600.00	0.00	600.00
Jul-11	600.00	1	600.00	0.00	600.00
Dic-11	675.00	1	675.00	0.00	675.00
Jul-12	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Dic-12	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Jul-13	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Dic-13	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Jul-14	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Dic-14	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Jul-15	750.00	1	750.00	0.00	750.00
Dic-15	800.00	3/6.	400.00	0.00	400.00
<b>TOTAL EN S/.</b>					<b>10971.67</b>

Fuente: Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01

**Cuadro 9.** Informe Pericial del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01-  
Despido Arbitrario

INDEMNIZACION POR DESPIDO A	
PERIODO	17/04/07
PERIODO	07/10/15
Remuneración	800.00
R. a considera	1200.00
Periodo:	
Años	8
Meses	5
Días	21
Total	10170.00
Tope Indemnizatorio X	9600.00

Fuente: Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01



**Figura 32.** Conformidad del Expediente 00018-2016-0-0401-JR-LA-01

### 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. Contrastación de la Hipótesis General

El Sistema de Peritos Contables influye positivamente con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa según el resultado de los cuestionarios, entrevistas y monitoreo del sistema, realizados al Administrador del Módulo Corporativo Laboral y a los órganos jurisdiccionales, para la comprobación de las Hipótesis Específicas, con las cuales queda aceptada nuestra Hipótesis General.

#### 4.3.2. Hipótesis 1

Analizando todo el proceso del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo y los cuestionarios formulados al Administrador del Módulo Corporativo Laboral se ha observado que las informaciones ingresadas son automatizadas por cada Órgano Jurisdiccional influyendo directamente en la optimización de los requerimientos de los informes periciales en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

El Módulo Corporativo Laboral muestra un buen grado satisfacción en cuanto al conocimiento y la operación del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo ello debido principalmente a que el administrador tiene el grado de Abogado, situación que ayuda en el cumplimiento de sus funciones.

Por lo tanto, la hipótesis planteada queda aceptada.

### 4.3.3. Hipótesis 2

En el cuestionario formulado a los Órganos Jurisdiccionales en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en un 100%, se da importancia al Sistema de Peritos Contables y al Informe Pericial por cuanto son los Órganos Jurisdiccionales que observan de cerca y hacen uso de la aplicación del Sistema de Peritos Contables considerando la herramienta más utilizada para la celeridad del informe pericial.

Asimismo, el informe pericial influye directamente en la sentencia, siendo el Sistema de Peritos Contables una herramienta que, si facilita la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara ya que el trabajo es automatizado y disminuye las tareas en cada una de las fases.

Por lo tanto, la hipótesis planteada queda aceptada.

### **4.4. PROPONER ALTERNATIVA QUE AYUDE A MEJORAR Y OPTIMIZAR LA LIQUIDACION DE INTERESES POR LOS ORGANOS JURISDICCIONALES QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA.**

Las medidas para mejorar y optimizar la liquidación de intereses, se resumen en el presente instructivo:

#### **A.- OBJETIVO**

Establecer el procedimiento que regula la atención eficiente y eficaz de los requerimientos de informes periciales contables en la liquidación de intereses efectuados por los órganos jurisdiccionales que aplican la Ley N°

29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

#### **A.1.- OBJETIVO ESPECÍFICO:**

- Aplicar el Principio de Celeridad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la entrega del expediente judicial al área de pericias en la liquidación de intereses.

#### **B.- ALCANCE**

El presente procedimiento, es de obligatorio cumplimiento para los órganos jurisdiccionales, que aplican la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en exclusividad o en adición a sus funciones y que requieren la intervención del Perito Judicial para la atención de informes periciales contables, en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

#### **C.- DEFINICIONES**

**C.1.- NLPT:** Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**C.2.- Área Jurisdiccional:** Área integrada por los Jueces que forman parte del Módulo Corporativo Laboral.

**C.3.- Área de Apoyo a las Causas:** Área del Módulo Corporativo Laboral que se encarga de elaborar los proyectos de resoluciones vinculadas al desarrollo del proceso, así como del trámite administrativo correspondiente; se subdivide en las áreas de calificación de escritos y demandas, de trámite de expedientes y de ejecución de sentencias.

**C.4.- Sub Área de Tramite de Expedientes:** Sub área del Área de Apoyo a las Causas.

**C.5.- Área de Pericias:** Área del Módulo Corporativo Laboral encargada de elaborar los informes contables requeridos por los Jueces orientados a facilitar la información necesaria para calcular en la sentencia los montos que ampara, conforme a lo dispuesto por el Art. 28 de la Ley N° 29497.

**C.6.- Administrador de Modulo Laboral:**funcionario encargado de la administración del Módulo Corporativo Laboral.

**C.7.-Liquidación de Intereses:** rentabilidad traducida en porcentajes.

**C.8.- Perito Judicial:** Contador Público Colegiado que reúne especiales condiciones científicas, técnicas y de experiencia.

**C.9.- Sistema Informático para la elaboración de Informes Periciales Contables:** Sistema informático desarrollado por el Poder Judicial que posibilita la atención de los requerimientos de informes periciales contables requeridos por los órganos jurisdiccionales que aplican la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del trabajo.

**C.10.- Informe Pericial:** Informe emitido por el perito contable en merito a lo requerido por el Juez.

## **D) DOCUMENTOS A CONSULTAR**

**D.1.-** LeyN° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo

**D.2.-** Resolución Administrativa N°399-2014-CE-PJ, que aprueba el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497 y el Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral.

**D.3.-**Resolución Administrativa N°140-2016-CE-PJ, que modifican el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497.

**D.4.-**Resolución Administrativa N° 351-98-SE-T-CME-PJ, que aprueba el Reglamento de Peritos Judiciales del Poder Judicial.

**D.5.-**Resolución Administrativa N°318-2013-P-PJ, que aprueba el Manual para la Formulación de Documentos Normativos de Gestión del Poder Judicial.

**D.6.-**Resolución Administrativa N° 145-2015-CE-PJ, que aprueba la Directiva N°002-2015-CE-PJ, que establece el Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo-Ley N° 29497.

**D.7.-**Resolución Administrativa N° 168-2017-CE-PJ, que modifica el Sub numeral 5.6 del apartado 5, literal d) del numeral 5.10 del apartado 5; y los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del apartado 6, de la Directiva N° 002-2015-CE-PJ, que estableció el Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo-Ley N° 29497, aprobada mediante Resolución Administrativa N° 145-2015-CE-PJ.



**E.- CONTENIDO DEL INSTRUCTIVO**

**DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO**

<p><b>1</b></p>	<p><b>Área de Apoyo a las Causas</b></p>	<p><b>Etapas 1: Ingreso y evaluación del expediente judicial.</b></p>
<p><b>1.1.</b></p>	<p><b>Ejecución de Sentencias (Secretario Judicial)</b></p>	<p><b>a.</b> Recibe el expediente, donde las partes solicitan la liquidación de intereses, requiriéndose la intervención del perito judicial contable.</p> <p><b>b.</b> Siendo necesario la intervención del perito judicial, emite la resolución respectiva, donde se remite el expediente al área de pericias contables a fin de que se practique la liquidación de intereses, correspondiendo al secretario judicial sellar la caratula con un sello rojo con el rotulo de "CALCULO DE INTERESES", ello a fin de agilizar el trámite correspondiente.</p> <p><b>c.</b> Remite el expediente en físico al asistente judicial, conjuntamente con los escritos de las partes y la respectiva resolución.</p>
<p><b>2</b></p>	<p><b>Sub Área de Tramite de Expedientes</b></p>	<p><b>Etapas 2: Tramite del expediente judicial que requiere pericia</b></p>

2.1.	<b>Asistente Judicial</b>	a. Recibe físicamente el expediente judicial por parte del Secretario Judicial y lo entrega físicamente al Juzgado correspondiente.
3	<b>Área de Pericias</b>	<b>Etapas 3: Elaboración del informe pericial</b>
3.1.	<b>Perito Judicial</b>	<p>a. Recibe el expediente vía sistema de peritos contables del Juez y en físico del secretario judicial.</p> <p>b. Elabora el informe pericial y lo envía vía sistema de peritos contables al Juez; y lo entrega en físico al Centro de Distribución General-CDG.</p>

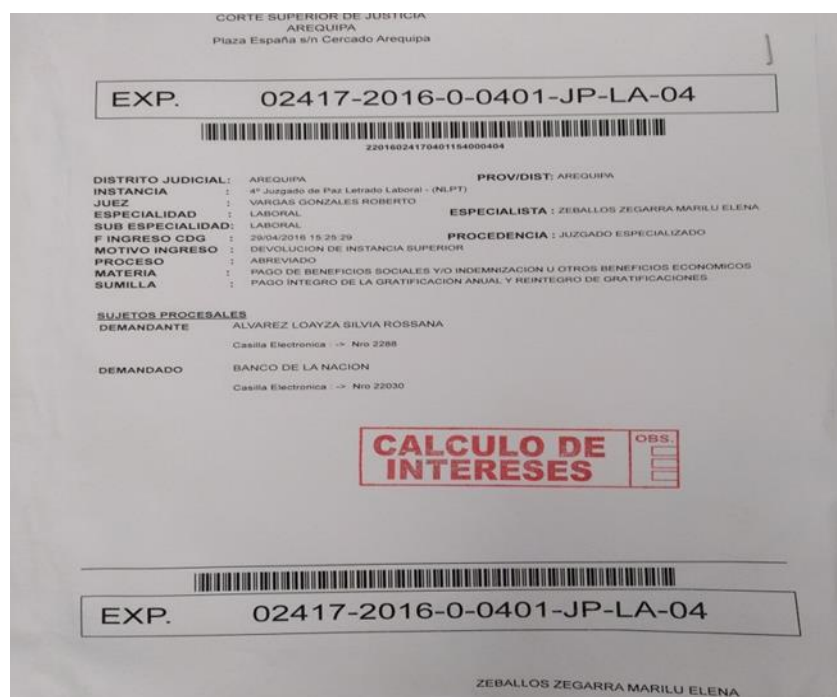


Figura 33. Rotulo- Calculo de Intereses

## CONCLUSIONES

- En el proceso del Sistema de Peritos Contables, se registra todas las operaciones en el Módulo de Procedimiento de Peritos que ejecutan los órganos jurisdiccionales del Módulo Corporativo Laboral en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, para obtener información oportuna y célere los mismos que son de suma ayuda e importancia para la consolidación del informe pericial.
- Analizando todo el proceso del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo principalmente en el Módulo Corporativo Laboral se ha observado que las informaciones ingresadas son automatizadas por cada Órgano Jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- Que el informe pericial influye directamente en la sentencia, siendo el Sistema de Peritos Contables una herramienta que, si facilita la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara ya que el trabajo es automatizado y disminuye las tareas en cada una de las fases.

## RECOMENDACIONES

- La labor pericial debe ser entendida como una de las más importantes dentro de cualquier proceso judicial, sea de la índole que sea, considerando que sus conclusiones orientan la decisión judicial.
- Se sugiere que se soliciten los recursos presupuestarios correspondientes a fin de poder contar con un Perito Contable por cada órgano jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, dado la elevada carga procesal que afrontan los Juzgados.
- Se sugiere que permanentemente se desarrollen eventos de capacitación y de especialización que permitan a los Contadores Públicos en función de Peritos actualizarse en normas procedimientos y alcances legales respecto a su nivel de actuación en los órganos jurisdiccionales.
- Considerando el ambiente jurídico en el cual participa el Perito Contable, es menester del profesional tener conocimientos jurídicos básicos, para conocer lo indispensable ajeno a sus conocimientos, pero en el que debe penetrar para tomar de él los elementos utilizables en la formación de su opinión, opinión que si lo amerita el juzgador puede hacerla suya y convertirla en sentencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acero, R. (2016). *Influencia del Sistema de Control Interno en la gestion empresarial de las empresas electricas de la Region Puno periodo 2013-2014*. Puno: Tesis para optar el grado academico de Magister Scientiae, Universidad Nacional del Altiplano.
- Actualidad Empresarial. (2016). *CTS, Vacaciones y Gratificaciones*.
- Alvarez, V. (2010). *Nuevo Procedimiento Laboral Ley N° 29497*. Lima: Eddiciones Juridicas.
- Avalos, O. (2012). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Bendezu, G. (2011). *Legislacion Laboral para Funcionarios y Empleados*. Lima: FFECAAT E.I.R.L.
- Castillo, J., & Demartini, F. (2015). *La compensacion por tiempo de servicios*. Lima: Tinco SA.
- Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (2016). *Implantacion del Sistema de Peritos Contables en las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional*. Lima: Poder Judicial.
- CTS, Vacaciones y Gratificaciones. (2016). *Actualidad Empresarial*.

Espillico, A. (2017). Auditoria Forense : instrumento de control contra la corrupcion de las Municipalidades Provinciales de la Region Puno. Puno: Tesis para optar el grado academico de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano.

Mendoza, H. (2007). El Peritaje Contable Judicial en la Administracion de Justicia de la Corte Superior de Justicia de Puno. Puno: Tesis para optar el grado academico de Magister Scientiae, Universidad Nacional del Altiplano.

Paredes, J. (2010). *Analisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: Grafica Multiservicio La Esperanza SAC.



**ANEXOS**

**Anexo 1.** Matriz de Consistencia: Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida influye el Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La Aplicación eficiente del Sistema de Peritos Contables con la Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene incidencia positiva en la Corte Superior de Justicia de Arequipa</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Nueva Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Sistema de Peritos Contables</p>
<p>Problema específico 1:</p> <p>¿Cómo influye el Sistema de Peritos Contables en el Módulo Corporativo laboral con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?</p>	<p>Objetivo Específico 1</p> <p>Analizar la influencia del Sistema de Peritos Contables en el Módulo Corporativo Laboral con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.</p>	<p>Hipótesis Específica 1:</p> <p>La aplicación adecuada del Sistema de Peritos Contables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo influye directamente en la optimización de los requerimientos de los informes periciales en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Nueva Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Sistema de Peritos Contables</p>
<p>Problema específico 2:</p> <p>¿Cómo influye el informe pericial en los órganos jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?</p>	<p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar la influencia del informe pericial en los órganos jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.</p>	<p>Hipótesis Específica 2</p> <p>El informe pericial influye directamente en la Sentencia y su incidencia contable tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>informe pericial</p> <p>Variable dependiente</p> <p>incidencia contable</p>



**Anexo 2.** Cuestionario sobre el Área de Pericias con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa

- 1) ¿Usted cree que la actuación del Perito Contable Judicial, es importante en los procesos judiciales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

- 2) ¿Usted cree que la labor del Perito Contable Judicial, ayuda a resolver al Juez las controversias que se presentan en los procesos judiciales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

- 3) ¿Usted cree que es necesario asignar un Perito Contable Judicial adicional en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por la carga procesal que se maneja?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

- 4) ¿Usted piensa que el Juez necesita del apoyo permanente del Perito Contable Judicial para resolver los procesos laborales por la complejidad y por ser un especialista de las materias inherentes a su profesión, en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

- 5) ¿Usted cree que el Juez puede prescindir del Perito Contable Judicial para resolver las controversias que son inherentes a la labor del Perito Contable Judicial, en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

- 6) ¿Usted está de acuerdo en que el Perito Contable Judicial debería tener conocimientos jurídicos para entender los procesos sobre el cual va a emitir un informe pericial, en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

7) ¿Usted cree que los informes periciales deben ser realizados siempre por Peritos Contables Judiciales adscritos permanentes a los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

8) ¿Usted cree que el Perito Contable Judicial, desempeña bien su labor en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

9) ¿Usted cree que la labor del Peritaje Contable en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, debe ser exclusivamente realizado por un Contador Público Colegiado?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

10) ¿Usted cree que la labor del Perito Contable Judicial, debería ser reemplazado por un secretario de juzgado en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

a)	SI	<input type="checkbox"/>
b)	NO	<input type="checkbox"/>
c)	NO OPINA	<input type="checkbox"/>

**Anexo 3.** Cuestionario al Administrador del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Nro.	PREGUNTAS	2018	
		SI	NO
1	Conoce UD. ¿La normativa relacionada a la Nueva ley Procesal del Trabajo?		
2	¿El Módulo Corporativo Laboral garantiza la aleatoriedad de la distribución de trabajo asignado a los peritos judiciales?		
3	¿En el Módulo Corporativo Laboral se realizan capacitación de beneficios sociales, liquidación de intereses, subsidios laborales u otros?		
4	¿El Módulo Corporativo Laboral le presta importancia al Sistema de Peritos Contables?		
5	¿El Sistema de Peritos Contables, le facilita información en el reporte detallado de estado de formularios?		
6	¿El Sistema de Peritos Contables, le facilita al órgano jurisdiccional con el procedimiento para la elaboración del informe pericial?		
7	¿Se cuenta con peritos judiciales contables por cada órgano jurisdiccional?		
8	¿Con él Sistema de Peritos Contables, se ha mejorado la celeridad de los procesos judiciales laborales?		
9	¿Se liquida oportunamente los intereses legales solicitados por las partes?		
10	¿Efectúa la designación manual del perito contable que atenderá el requerimiento del magistrado, en caso de fallas en el sistema informático u otras contingencias?		

**Anexo 4. Preguntas**

Pregunta 01: ¿Se da Importancia al Sistema de Peritos Contables en los Órganos Jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa?

ORGANOS JURISDICCIONALES	RESPUESTAS	
	SI	NO
- Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral		
- Noveno Juzgado de Paz Letrado Laboral		
- Primer Juzgado de Trabajo		
- Segundo Juzgado de Trabajo		
- Séptimo Juzgado de Trabajo		
- Octavo Juzgado de Trabajo		
- Noveno Juzgado de Trabajo		
<b>TOTALES</b>		
	%	

Pregunta 02: ¿El Informe Pericial le facilita al Órgano Jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que se ampara?

ORGANOS JURISDICCIONALES	RESPUESTAS	
	SI	NO
- Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral		
- Noveno Juzgado de Paz Letrado Laboral		
- Primer Juzgado de Trabajo		
- Segundo Juzgado de Trabajo		
- Séptimo Juzgado de Trabajo		
- Octavo Juzgado de Trabajo		
- Noveno Juzgado de Trabajo		
<b>TOTALES</b>		
	%	

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 145-2015-CE-  
PJ***Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 145 - 2015 - CE - PJ



Lima, 22 de abril de 2015

**VISTO:**

El Oficio N° 308-2015-P-ETIINLPT-CE-PJ cursado por el Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**CONSIDERANDO:**

**Primero.** Que el Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo pone a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la propuesta denominada Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, elaborada por el referido equipo técnico.

**Segundo.** Que, la referida propuesta tiene por objetivo establecer el procedimiento que regula la atención eficiente y eficaz de los requerimientos de informes periciales contables efectuados por los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497. Al respecto, el citado documento normativo cuenta con la conformidad de la Subgerencia de Planificación de la Gerencia General del Poder Judicial, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 318-2013-P-PJ que aprobó el "Manual para la Formulación de Documentos Normativos de Gestión del Poder Judicial".

En ese sentido, se ha previsto que el procedimiento desarrollado sea de obligatorio cumplimiento para los órganos jurisdiccionales que aplican el nuevo sistema procesal laboral en exclusividad o en adición de funciones, y que requieran la intervención del Perito Judicial para la atención de informes periciales contables; así como para las dependencias administrativas involucradas que se encuentren o no dentro de la estructura del Módulo Corporativo Laboral aprobado por Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ. Todo lo cual permitirá, mejorar y uniformizar el funcionamiento del área de Peritos del Módulo Corporativo Laboral.

**Tercero.** Que, el mencionado procedimiento requiere de un soporte informático que permita registrar el flujo del informe pericial entre las áreas



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. N° 02, Res. Adm. N° 145-2015-CE-PJ

intervenientes y facilitar sus labores; lo cual resulta acorde con el uso de las tecnologías de la información y modernización del despacho judicial que promueve este Poder del Estado. Por lo que resulta necesario que la Gerencia de Informática brinde el apoyo necesario para el desarrollo del respectivo sistema informático.

**Cuarto.** Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta que es propósito de este Órgano de Gobierno coadyuvar a la mejora del servicio de justicia deviene en procedente la aprobación de la propuesta presentada.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 585-2015 de la vigésimo cuarta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Ticona Postigo, De Valdivia Cano, Lecaros Cornejo, Meneses Gonzales, Taboada Pilco y Escalante Cárdenas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar la Directiva N° 002-2015-CE-PJ, que establece el Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución; disponiéndose su cumplimiento y difusión.

**Artículo Segundo.-** Encargar a la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial el desarrollo del sistema informático para el registro del Informe Pericial en aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Artículo Tercero.-** Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial brindará el apoyo administrativo que se requiera, para el cumplimiento de la citada directiva.

**Artículo Cuarto.-** Disponer la publicación de la directiva aprobada en la página Web del Poder Judicial.



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. N° 03, Res. Adm. N° 145-2015-CE-PJ

**Artículo Quinto.-** Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, Cajamarca, Callao, Cañete, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Lima Norte, Lima Sur, Loreto, Moquegua, Santa, Sullana y Tacna; Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

**Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.**

S.



  
**VÍCTOR TICONA POSTIGO**  
Presidente

LAMCFLM



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
CONSEJO EJECUTIVO

**DIRECTIVA N° 002-2015-CE-PJ**

**Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en  
Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497**

**R.A. N° 145-2015-CE-PJ**

**ABRIL 2015  
LIMA – PERU**

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497  
P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



## 1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento que regula la atención eficiente y eficaz de los requerimientos de informes periciales contables efectuados por los órganos jurisdiccionales que aplican la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

## 2. ALCANCE

El presente procedimiento, es de obligatorio cumplimiento para los órganos jurisdiccionales, que aplican la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en exclusividad o en adición de sus funciones y que requieran la intervención del Perito Judicial para la atención de informes periciales contables; así como, para las áreas administrativas involucradas que se encuentren o no dentro de la estructura del Módulo Corporativo Laboral aprobado por Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ.

## 3. DEFINICIONES

3.1. **NLPT:** Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2. **Área Jurisdiccional:** Área integrada por los Jueces que forman parte del Módulo Corporativo Laboral.

3.3. **Área de Apoyo a las Causas:** Área del Módulo Corporativo Laboral que se encarga de elaborar los proyectos de resoluciones vinculadas al desarrollo del proceso, así como del trámite administrativo correspondiente; se subdivide en las áreas de calificación de escritos y demandas, de trámite de expedientes y de ejecución de sentencias.

3.4. **Sub Área de Trámite de Expedientes:** Sub área del Área de Apoyo a las Causas.

3.5. **Área de Pericias:** Área del Módulo Corporativo Laboral encargada de elaborar los informes contables requeridos por los Jueces orientados a facilitar la información necesaria para calcular en la sentencia los montos que ampara, conforme a lo dispuesto por el Artículo 28 de la Ley N° 29497.

3.6. **Administrador de Módulo Laboral:** Funcionario encargado de la administración del Módulo Corporativo Laboral.

3.7. **Perito Judicial:** Contador Público que reúne especiales condiciones científicas, técnicas y de experiencia. Integra el Área de Pericias del Módulo Corporativo Laboral.

3.8. **Sistema Informático para la elaboración de Informes Periciales Contables:** Sistema informático desarrollado por el Poder Judicial que posibilita la atención de los requerimientos de informes periciales contables

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497  
P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



requeridos por los órganos jurisdiccionales que aplican la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**3.9. Formulario de Coordinación de labor Pericial:** Formulario que debe llenar el Juez cuando considere que requiere la intervención del Perito para la elaboración del informe pericial contable. Asimismo participará el Secretario Judicial para completar los datos que corresponda.

**3.10. Informe Pericial:** Informe emitido por perito contable en mérito a lo requerido por el Juez.

#### 4. DOCUMENTOS A CONSULTAR

- 4.1. Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- 4.2. Resolución Ministerial N° 010-JUS, que autoriza la publicación del TUO del Código Procesal Civil.
- 4.3. Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ, que aprueba el Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- 4.4. Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que aprueba el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N.° 29497 y el Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral.
- 4.5. Resolución Administrativa N° 351-98-SE-T-CME-PJ, que aprueba el Reglamento de Peritos Judiciales del Poder Judicial.
- 4.6. Resolución Administrativa N° 198-2010-CE-PJ, que aprueba el Formato de Demanda Laboral.
- 4.7. Resolución Administrativa N° 318-2013-P-PJ, que aprueba el Manual para la Formulación de Documentos Normativos de Gestión del Poder Judicial.



#### 5. RESPONSABILIDADES Y PLAZOS

- 5.1. **Del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.-**  
Como Órgano de Gobierno del Poder Judicial, es responsable de aprobar el presente procedimiento.
- 5.2. **Del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo**  
Como órgano encargado de la planificación, conducción, coordinación, evaluación y monitoreo del proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es responsable de analizar y

3

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497  
P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



proponer las mejoras necesarias para contar con un óptimo procedimiento de atención de los requerimientos de informes periciales contables.

### 5.3. De las Presidencias de Cortes Superiores de Justicia

Como máximas instancias de gestión administrativa en las Cortes Superiores de Justicia, son responsables de la buena marcha de la implementación del presente procedimiento, supervisan su cumplimiento.

### 5.4. Del Magistrado Coordinador

Es responsable de recibir y canalizar hacia la Presidencia de la Corte Superior de Justicia, las inquietudes y propuestas que coadyuven a una mejor aplicación del presente procedimiento.

### 5.5. De los Jueces Superiores y Especializados o Mixtos que aplican la Ley N° 24947 Nueva Ley Procesal de Trabajo

Son responsables del llenado del "Formulario de Coordinación de labor Pericial" en el Sistema Informático, según Anexo 01, que forma parte integrante del presente Procedimiento.



### 5.6. Del Área de Apoyo a las Causas

Los secretarios judiciales de esta área, son responsable de verificar que los datos del Formulario de Coordinación de labor Pericial de los expedientes judiciales que se les asigne, se encuentren debidamente llenados y de la selección del perito contable a través del Sistema Informático. Asimismo del llenado del Formulario de Coordinación de labor Pericial, cuando corresponda.

### 5.7. Del Administrador del Módulo Laboral

Como responsable de la gestión administrativa del despacho judicial, el Administrador del Módulo Laboral:

- a. Supervisar las labores que realiza las áreas de: apoyo a las causas, pericias y soporte técnico.
- b. Supervisar que el procedimiento se cumpla.
- c. Garantizar que los peritos judiciales realicen sus informes contables en los plazos estipulados.
- d. Controlar el registro de mérito y deméritos.
- e. Actualizar la nómina de peritos judiciales contables dentro del sistema informático.
- f. Garantiza la aleatoriedad de la distribución de trabajo asignado a los peritos judiciales.

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497  
P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



- g. Informar al Magistrado Coordinador en caso de alguna deficiencia del sistema informático.
- h. Llevar un registro sobre las caídas del sistema informático que imposibilite su uso.
- i. Efectuar la designación manual del perito contable que atenderá el requerimiento del magistrado, en caso de fallas en el sistema informático u otras contingencias.
- j. Coordinar con las áreas competentes la actualización permanente de los sistemas informáticos que facilitan la liquidación de intereses y beneficios sociales.

#### 5.8 Del Gerente de Administración Distrital

Como responsable de la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia, es responsable de supervisar el trabajo que realiza el Administrador del Modulo Corporativo Laboral o de los entes administrativos que participan en el proceso de atención de requerimientos de informes periciales contables que no se encuentran establecidos bajo la estructura del Modulo Corporativo Laboral.

#### 5.9 De la Gerencia de Informática de la Gerencia General.

Como responsable del desarrollo de los sistemas informáticos y de la plataforma tecnológica del Poder Judicial, es responsable del óptimo funcionamiento del sistema informático, garantiza que el algoritmo del sistema informático efectúe una distribución aleatoria y rotativa de distribución de pericias contables; a fin de asegurar la atención oportuna de las incidencias que se presenten respecto al funcionamiento del sistema informático.



#### 5.10 De los plazos

- a. El Juez realiza las actividades descritas en el presente procedimiento en el mismo día de recibido el expediente.
- b. El Secretario Judicial de la sub área de trámite, del área de apoyo a las causas, realizará las actividades descritas en el presente procedimiento en el mismo día de recibido el expediente.
- c. El Perito Judicial tiene un plazo determinado para la realización de los informes periciales, las demás actividades descritas en el presente procedimiento las realiza en el día de recibido el expediente.
- d. Dependiendo de la complejidad de cada caso, el Juez fijara el plazo para la atención del informe pericial, teniendo en consideración los rangos siguientes: (1) Complejos: de 3 a 5 días,

5

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



(2) Simples: de 1 a 2 días, cuyo plazo regirá una vez que el Perito Judicial reciba el expediente.

**6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO:**

Nº de Actividad	UNIDAD ORGÁNICA / ÁREA RESPONSABLE	ACCIÓN A SEGUIR
<b>1</b>	Área Jurisdiccional	<b>Eta 1: Recepción y evaluación del expediente judicial.</b>
<b>1.1</b>	Juez	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Recibe el expediente, y verifica si se requiere la intervención del perito judicial contable.</li> <li>b. De ser necesaria la intervención del perito judicial, completa el formulario de coordinación de labor pericial en el sistema informático.</li> <li>c. Remite el expediente en físico al Secretario Judicial del Área de Apoyo de las Causas (sub área de trámite).</li> </ul>
<b>2</b>	Área de Apoyo a las Causas / Sub área de trámite <sup>1</sup>	<b>Eta 2: Trámite del expediente judicial que requiere pericia</b>
<b>2.1</b>	Secretario Judicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Recibe y registra el expediente judicial en el sistema informático, completando datos en el formulario. El sistema informático asigna automática y aleatoriamente el expediente a un Perito Judicial.</li> <li>b. Envía físicamente el expediente al Perito Judicial designado, y el reporte del sistema informático.</li> </ul>



<sup>1</sup> El procedimiento puede ser aplicado en diferentes etapas del proceso laboral y será atendido por el secretario judicial de la sub área correspondiente del Módulo Corporativo Laboral.



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

3	Área de Pericias	Etapa 3: Elaboración del informe pericial
3.1.	Perito Judicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Recibe el expediente vía sistema informático y en físico.</li> <li>b. Verifica si cuenta con la documentación necesaria para elaborar el informe pericial.</li> <li>b.1 En caso no cuente con la documentación necesaria devuelve vía sistema y físicamente el expediente al Secretario Judicial.</li> <li>c. Elabora el informe pericial y lo envía al secretario judicial junto con el expediente en físico y por sistema<sup>2</sup>.</li> </ul>
4	Área de Apoyo a las Causas / Sub área de trámite	Etapa 4: Recepción del expediente judicial con el informe pericial.
4.1.	Secretario Judicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Recibe el expediente por parte del perito judicial con el informe pericial, registra en el sistema la recepción y remite el expediente al juez por sistema y físicamente.</li> <li>a.1. En caso de recibir el expediente por devolución del perito judicial, registra en el sistema la recepción y remite el expediente al juez por sistema y físicamente, informándole el requerimiento de los documentos faltantes.</li> </ul>



<sup>2</sup> Antes de elaborar su informe pericial el perito judicial puede consultar personalmente al juez sobre el contenido de la pericia.



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

5	Área Jurisdiccional	Etapa 5: Evaluación del Informe Pericial
5.1.	Juez	<p>a. Recibe el expediente con el informe pericial vía sistema informático y en físico.</p> <p>a.1. En caso de recibir el expediente por devolución del perito, requiere a las partes los documentos faltantes; caso contrario lo devuelve al secretario judicial para que siga su trámite.</p> <p>b. Revisa el informe pericial adjunto al expediente.</p> <p>b.1. En caso de no encontrar conforme el informe pericial, registra en el sistema informático (formulario de coordinación de labor pericial) las observaciones que deberá absolver el perito judicial. Con ello, remite el expediente al Secretario Judicial.</p> <p>c. Da su conformidad al informe pericial en el sistema informático y remite el expediente al Secretario Judicial.</p>
6	Área de Apoyo a las Causas / Sub área de trámite	Etapa 6: Recepción del expediente judicial
6.1.	Secretario Judicial	<p>a. Recibe el expediente por parte del juez, verifica en el sistema la conformidad del informe pericial realizada por el juez y da por terminado el procedimiento en el sistema.</p> <p>a.1. En caso de recibir el expediente por parte del juez, por la no conformidad del informe pericial, devuelve el expediente físicamente y por sistema al perito judicial para que absuelva las observaciones del juez.</p>



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

		<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>
--	--	------------------------------



**7. REGISTROS**

El presente procedimiento se registra en el sistema informático para peritos; dentro del cual cada usuario tendrá un determinado perfil; para registrar los datos de acuerdo al formulario de coordinación de labor pericial.

**8. ANEXOS**

**Anexo 1:** Formulario de coordinación de labor pericial, que será plasmado en el sistema informático.

**Anexo 2:** Intervención de Perito Proceso Ordinario Laboral.

**Anexo 3:** Intervención de Perito Proceso Abreviado Laboral.

**Anexo 4:** Intervención de Perito en la etapa de ejecución de sentencia.

**Anexo 5:** Flujograma del sistema informático.







**Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.**



Conformidad del informe pericial

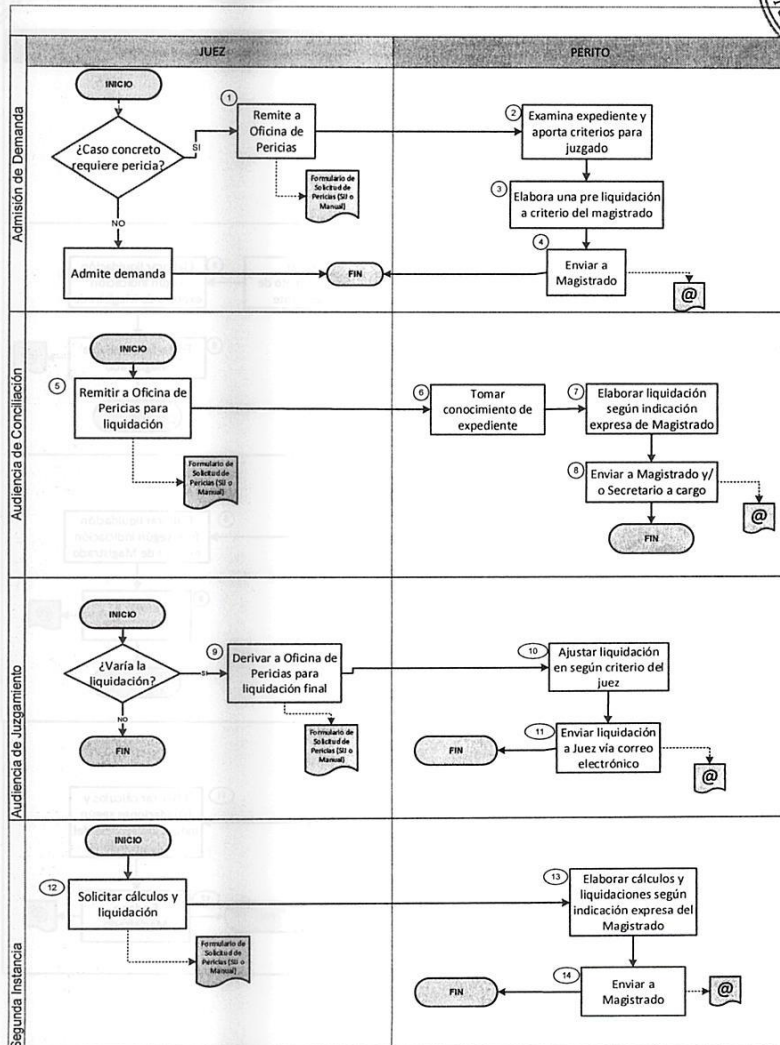
Conforme: SI / NO	Observaciones:
-------------------	----------------

1. **Fecha.-** Entrega del expediente
2. **Etapas del Proceso.-** El Perito participa en varias etapas del Proceso, se anotará la fecha programada de la Audiencia, por lo tanto se debe procurar entregar 2 días antes de esta fecha.
3. **Fuente de los Ingresos o Remuneraciones.-** Marcar los documentos a emplear en la Pericia, o especificar el tipo de remuneración a emplear.
4. **Conceptos.-** Luego de marcar el tipo de pretensión se deberá precisar las fechas a liquidar, o en su defectos los años que correspondería liquidar.



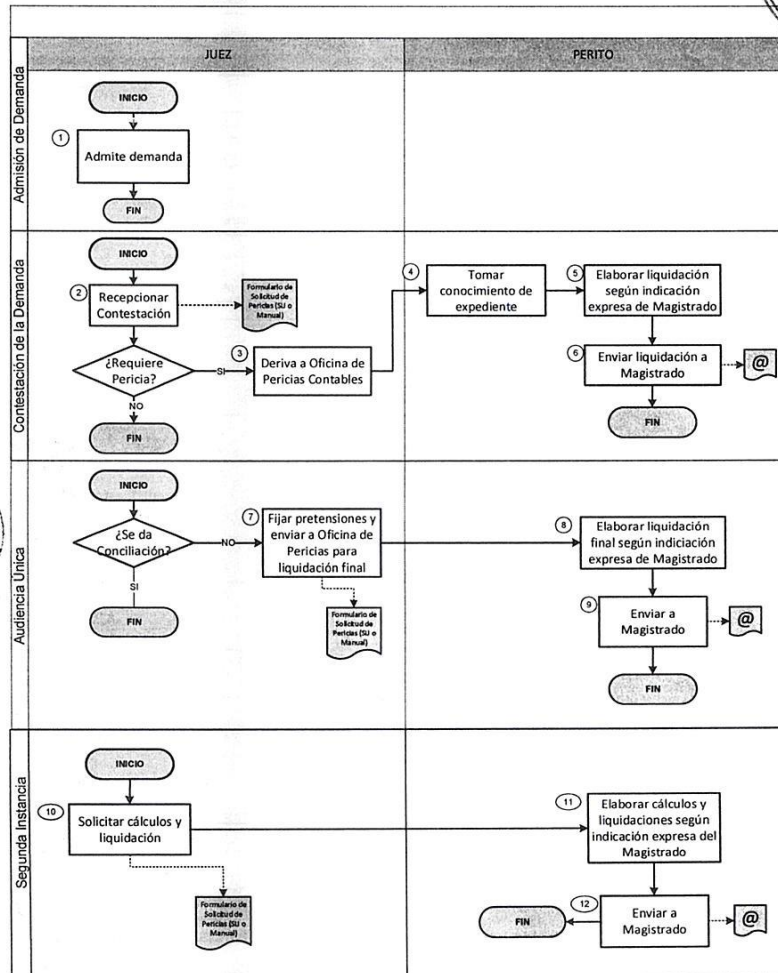
Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

**Anexo 2**  
**FLUJOGRAMA: Intervención de Perito**  
 Procedimiento: Ordinario Laboral



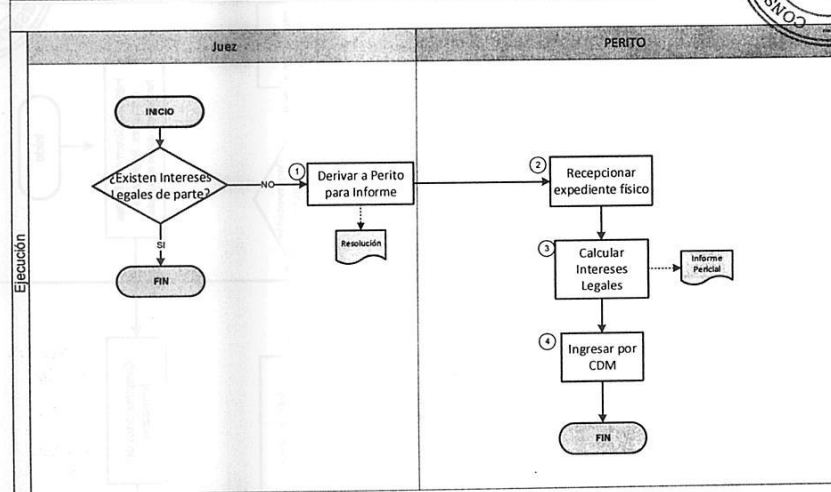
Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

**Anexo 3**  
**FLUJOGRAMA: Intervención de Perito**  
 Procedimiento: Abreviado Laboral



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

**Anexo 4**  
 FLUJOGRAMA: Intervención de Perito  
 Etapa de ejecución de sentencia







**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 168-2017-CE-  
PJ**

*Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*



**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 168-2017-CE-PJ**

Lima, 10 de mayo de 2017

**VISTO:**

El Oficio N° 609-2017-P-ETIINLPT-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, el Responsable Técnico del Programa Presupuestal 0099 “Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales”.

**CONSIDERANDO:**

**Primero.** Que mediante el referido documento se remite proyecto de modificación de la Directiva N° 002-2015-CE-PJ, que estableció el Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, aprobada mediante Resolución Administrativa N° 145-2015-CE-PJ, del 22 de abril de 2015.

La propuesta tiene como objetivo principal, simplificar el flujo del procedimiento del Sistema de Peritos Contables de la nueva Ley Procesal del Trabajo, y modificar el plazo de atención por parte de los peritos contables a los informes periciales de categoría compleja. Con ello, se pretende optimizar la funcionalidad del referido sistema a favor de la labor de jueces y personal jurisdiccional y administrativo de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia, en las cuales se ha implementado la Ley N° 29497.

**Segundo.** Que la petición formulada se sustenta en el Informe N° 208-2017-ST-ETIINLPT-PJ, elaborado por la Secretaría Técnica del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual contiene un análisis del actual procedimiento; y concluye en la necesidad de optimizar su funcionamiento de acuerdo a los flujogramas adjuntos.

En consecuencia, evaluado el informe y la propuesta de modificación; y en mérito al Acuerdo N° 379-2017 de la vigésimo segunda sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Rodríguez Tineo, De Valdivia Cano, Lecaros Cornejo, Ruidías Farfán, Vera Meléndez y Alvarez Díaz; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

**SE RESUELVE:**

13



*Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. 2, Res. Adm. N° 168-2017-CE-PJ

**Artículo Primero.-** Modificar el Sub numeral 5.6 del apartado 5; literal d) del numeral 5.10 del apartado 5; y los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del apartado 6, de la Directiva N° 002-2015-CE-PJ que estableció el Procedimiento para la Formulación del Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, aprobada mediante Resolución Administrativa N° 145-2015-CE-PJ, de 22 de abril de 2015; en los siguientes términos:

“(…)

**5.6. Del Área de Apoyo a las Causas**

Los secretarios judiciales de esta área, son responsables de entregar físicamente al Perito Judicial el expediente judicial que los Jueces les asignen.

(…)”

“(…)

**5.10. De los plazos**

(…)

d. Dependiendo de la complejidad de cada caso, el Juez fijará el plazo para la atención del informe pericial, teniendo en consideración los rangos siguientes: (1) Complejos: de 2 a 3 días, (2) Simples: de 1 a 2 días, cuyo plazo regirá una vez que el Perito Judicial reciba el expediente.

(…)”

“(…)”

**6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

1	Área Jurisdiccional	Etapa 1: Ingreso y evaluación del expediente judicial.
1.1.	Juez	a. Recibe el expediente y verifica si se requiere la intervención del perito judicial contable. b. De ser necesaria la intervención del perito judicial, completa el formulario de coordinación de labor pericial en el sistema informático. c. Remite el expediente en físico al secretario judicial y por el sistema informático al perito judicial. d. El sistema informático asigna automática y aleatoriamente el expediente a un perito judicial.

4



*Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. 3, Res. Adm. N° 168-2017-CE-PJ

2	Área de Apoyo a las Causas / Sub área de trámite	<b>Etapa 2: Trámite del expediente judicial que requiere pericia</b>
2.1.	Secretario Judicial	a. Recibe físicamente el expediente judicial por parte del juez y lo entrega físicamente al perito judicial designado.
3	Área de Pericias	<b>Etapa 3: Elaboración del informe pericial</b>
3.1.	Perito Judicial	a. Recibe el expediente vía sistema informático del Juez y en físico del secretario judicial. b. Verifica si cuenta con la documentación necesaria para elaborar el informe pericial. b.1. En caso no cuente con la documentación necesaria, devuelve vía sistema informático al juez y entrega físicamente el expediente judicial al secretario judicial. c. Elabora el informe pericial y lo envía vía sistema informático al Juez; y entrega en físico al secretario judicial.
4	Área de Apoyo a las Causas / Sub área de trámite	<b>Etapa 4: Ingreso del expediente judicial con el informe pericial.</b>
4.1.	Secretario Judicial	a. Recibe físicamente el expediente por parte del perito judicial con el informe pericial; y entrega físicamente el expediente al juez. a.1. En caso de recibir físicamente el expediente por devolución del perito judicial, entrega el expediente al juez físicamente, informándole el requerimiento de los documentos faltantes.

6



*Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. 4, Res. Adm. N° 168-2017-CE-PJ

5	Área Jurisdiccional	<b>Etapa 5: Evaluación del informe pericial</b>
5.1.	Juez	<p>a. Recibe el informe pericial vía sistema informático del perito judicial y físicamente el expediente judicial del secretario judicial.</p> <p>a.1. En caso de recibir el expediente judicial por devolución del perito judicial, requiere a las partes los documentos faltantes; caso contrario lo devuelve vía sistema informático al perito judicial y físicamente al secretario judicial para que siga su trámite.</p> <p>b. Revisa el informe pericial adjunto al expediente.</p> <p>b.1. En caso de no encontrar conforme el informe pericial, registra en el sistema informático (formulario de coordinación de labor pericial) las observaciones que deberá absolver el perito judicial. Con ello, remite el formulario vía sistema informático al perito judicial y el expediente judicial en físico al secretario judicial.</p> <p>c. Da su conformidad al informe pericial en el sistema informático, remite el expediente judicial en físico al secretario judicial; y da por terminado el procedimiento en el sistema.</p>
6	Área de Apoyo a las Causas / Sub área de trámite	<b>Etapa 6: Ingreso del expediente judicial</b>
6.1.	Secretario Judicial	<p>a. Recibe físicamente el expediente por parte del juez para que siga su trámite.</p> <p>a.1. En caso de recibir físicamente el expediente por parte del juez, por la no conformidad del informe pericial; devuelve el expediente físicamente al perito judicial para que absuelva las observaciones del juez.</p>

## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

//Pág. 5, Res. Adm. N° 168-2017-CE-PJ

**Artículo Segundo.-** Incorporar el Anexo 2; y, modificar los Anexos 3 y 4 de la mencionada Directiva N° 002-2015-CE-PJ, conforme al documento anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo Tercero.-** Encargar a la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial el desarrollo del sistema informático para el registro del Informe Pericial en aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con las correspondientes modificaciones.

**Artículo Cuarto.-** Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial brinde el apoyo administrativo que se requiera, para el cumplimiento de la presente resolución.

**Artículo Quinto.-** Disponer la publicación de la presente resolución en la página web del Poder Judicial, para su debido cumplimiento.

**Artículo Sexto.-** Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superior de Justicia del país que aplican la Ley N° 29497; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

**Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.**



DUBERLÍ APOLINAR RODRÍGUEZ TINEO  
Presidente

LAMC/ljnr.

7

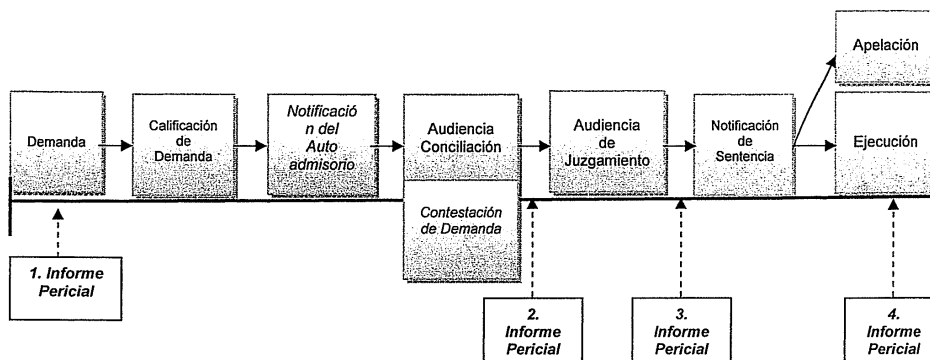
Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



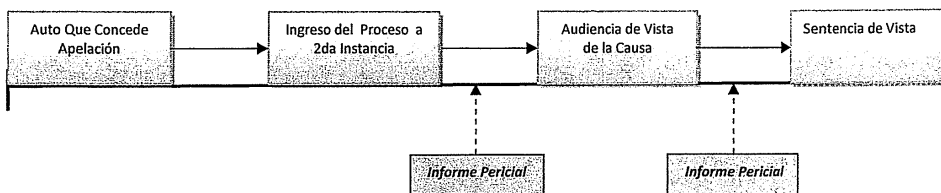
Anexo N° 2

**ETAPAS DE LOS PROCESOS EN LA QUE INTERVIENEN LOS PERITOS CONTABLES EN LA NLPT**

**a. Proceso Ordinario Laboral Primera Instancia (Juzgados Especializados)**



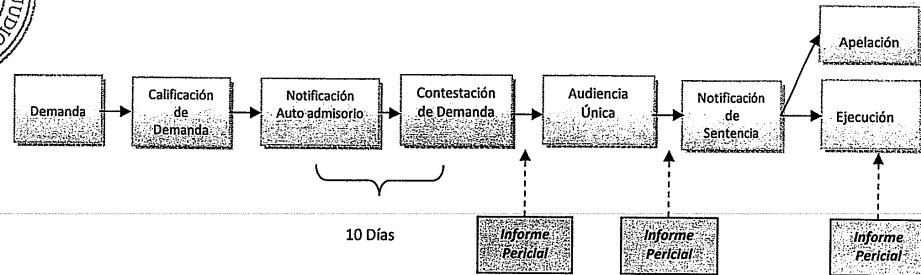
**b. Proceso Ordinario Laboral Segunda Instancia (Sala)**



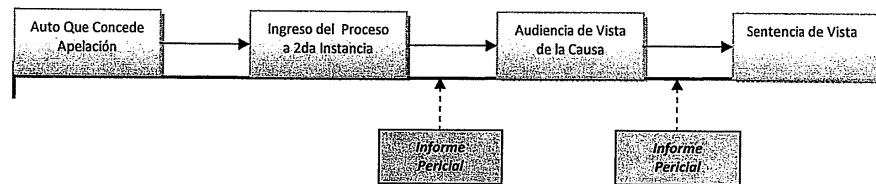
Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



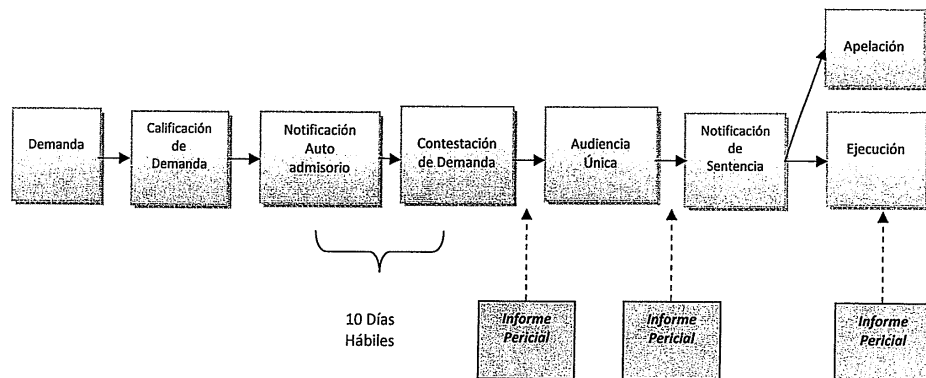
**c. Proceso Abreviado Laboral Primera Instancia (Juzgados Especializados)**



**d. Proceso Abreviado Laboral Segunda Instancia (Sala)**



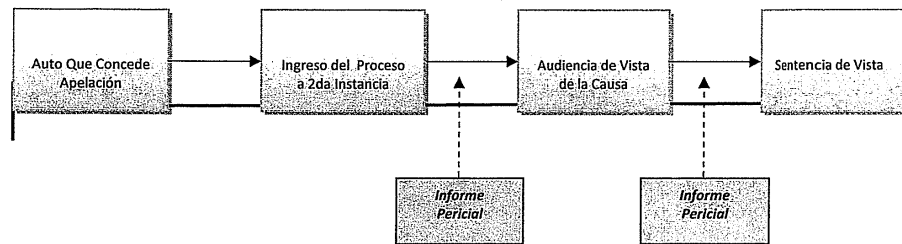
**e. Proceso Abreviado Laboral Primera Instancia (Juzgados de Paz Letrado)**



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



f. Proceso Abreviado Laboral Segunda Instancia (Juzgados Especializados)





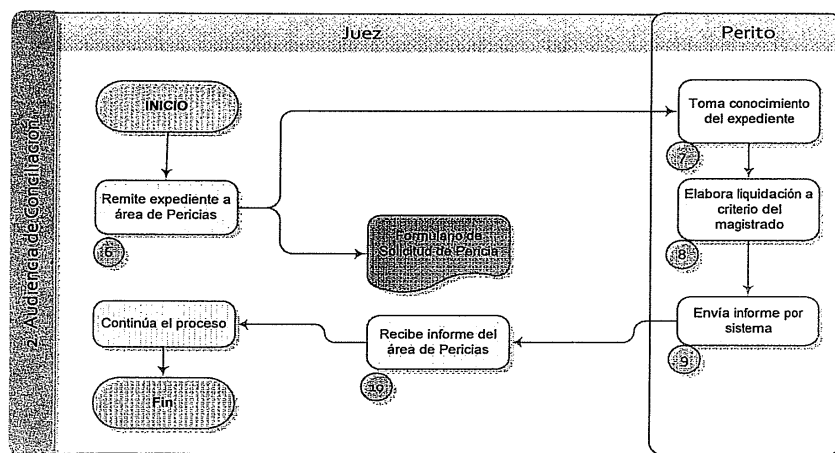
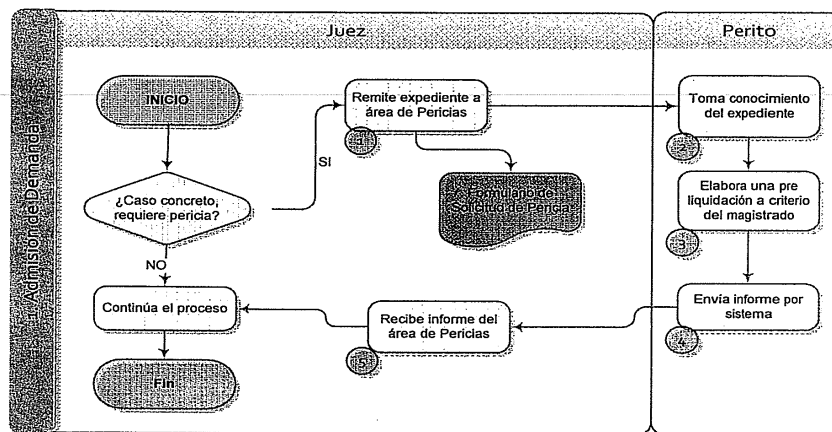
Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



Anexo N° 3

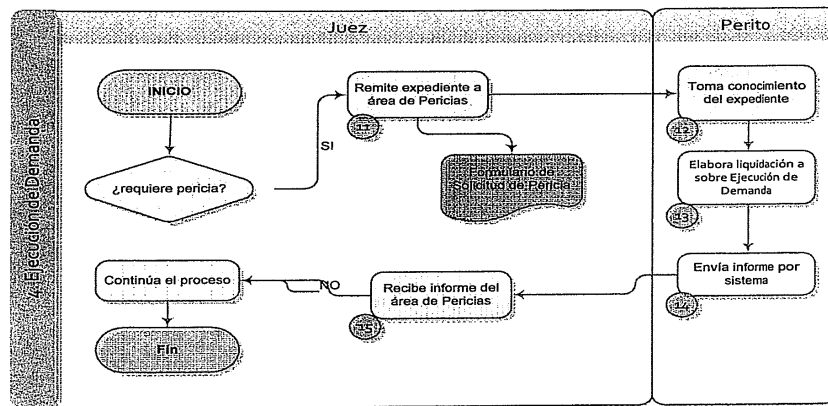
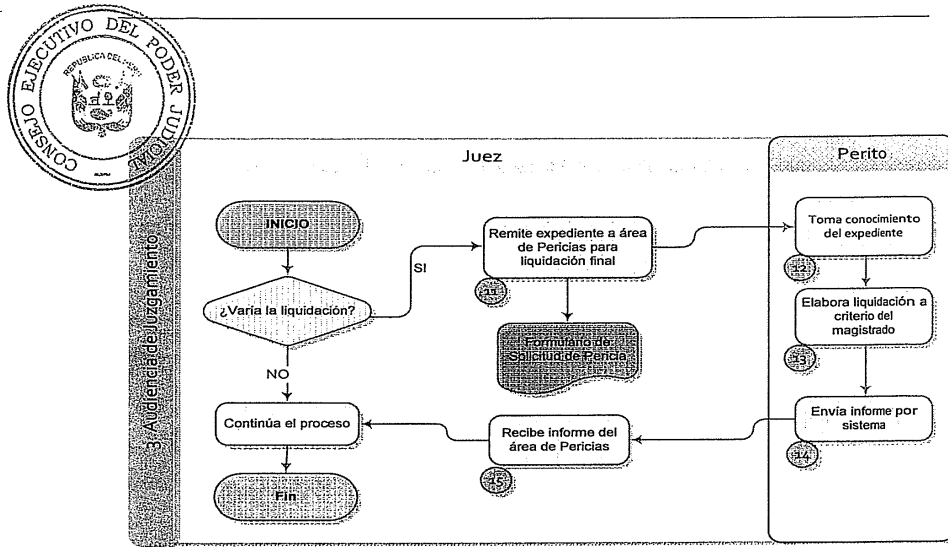
**FLUJOGRAMA INTERVENCIÓN DEL PERITO**

**a. Proceso Ordinario Laboral Primera Instancia (Juzgados Especializados)**



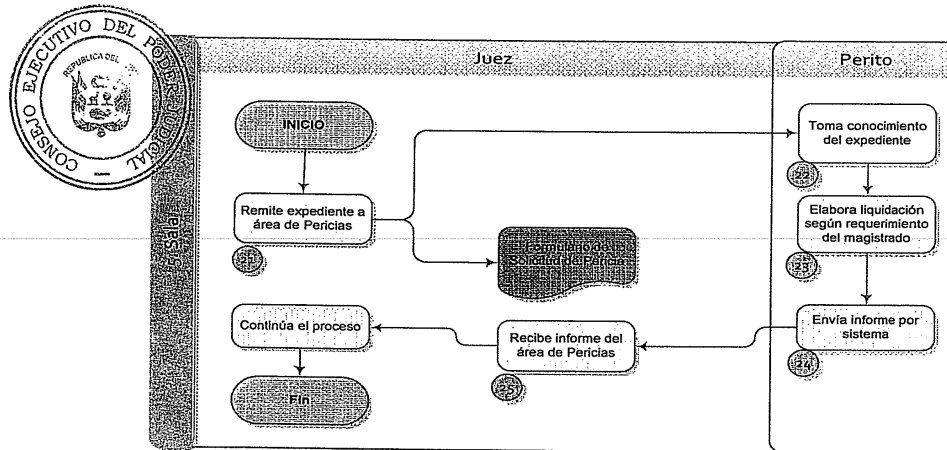
9

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

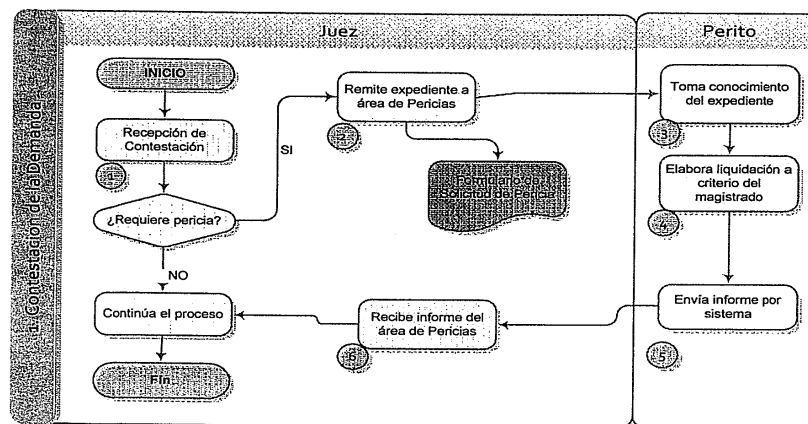


Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

**b. Proceso Ordinario Laboral Segunda Instancia (Sala)**

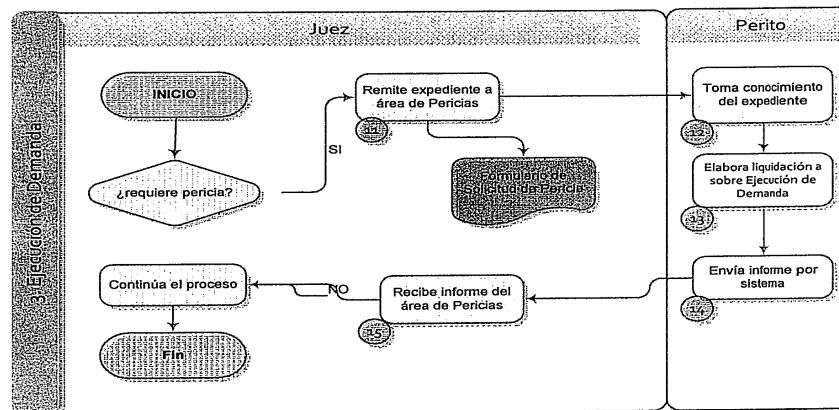
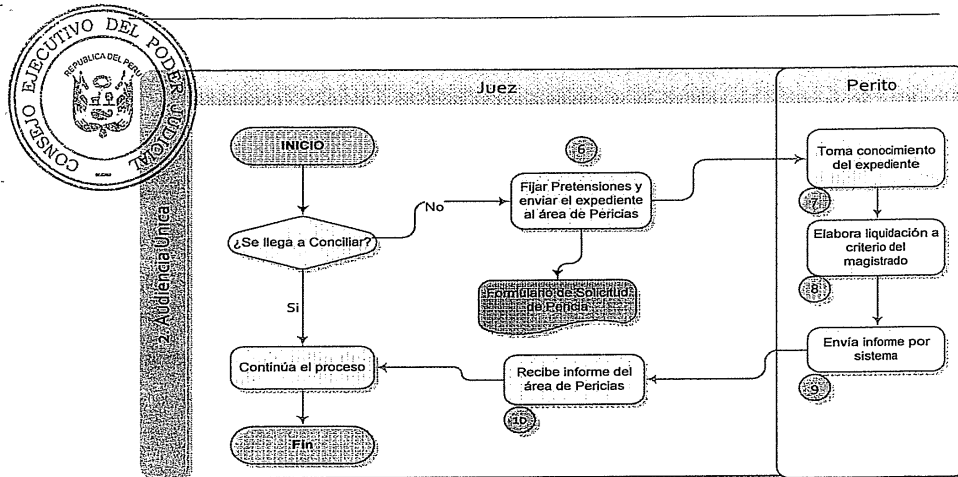


**c. Proceso Abreviado Laboral Primera Instancia (Juzgados Especializados/ Juzgados de Paz Letrados)**



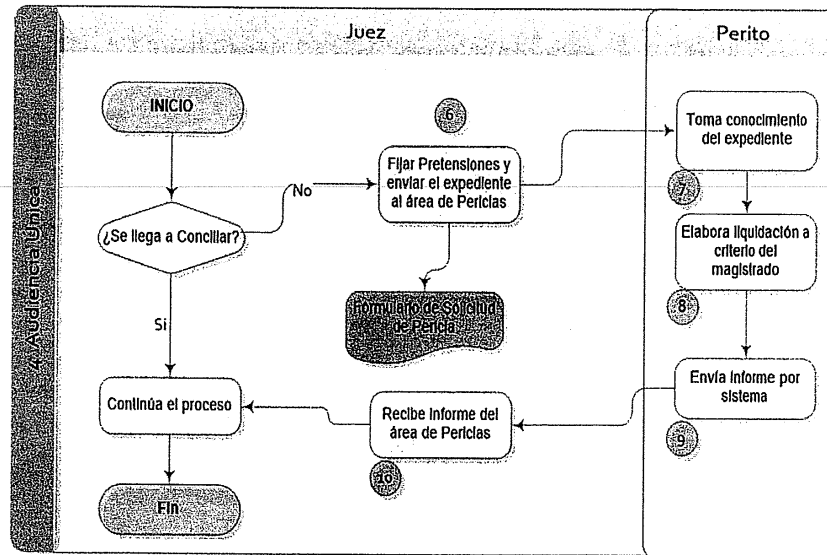
10

Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.

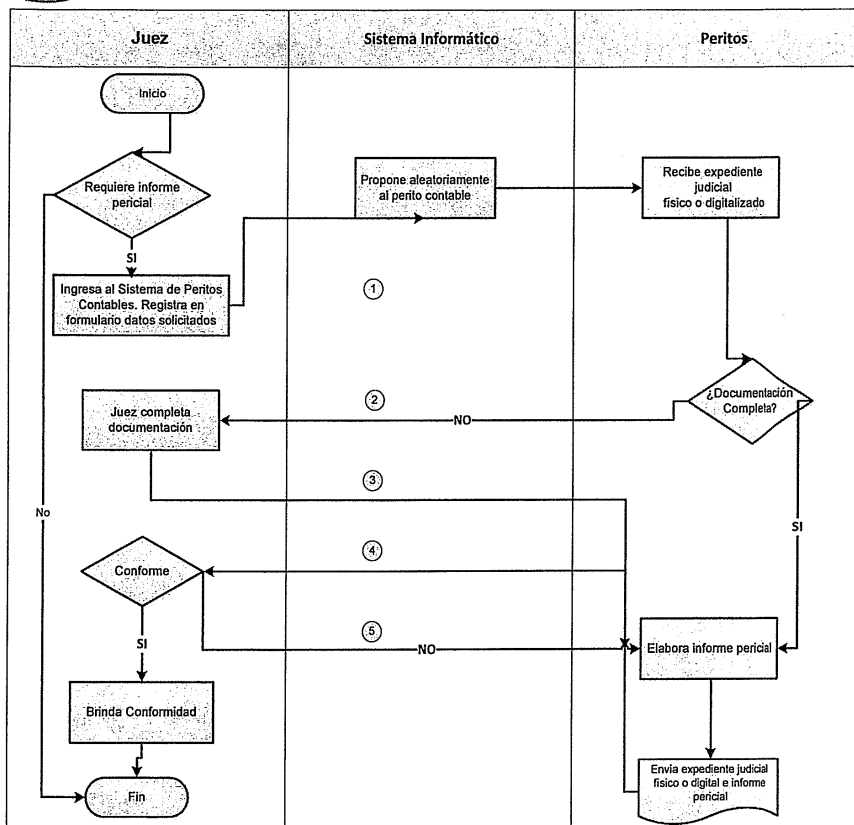
**d. Proceso Abreviado Laboral Segunda Instancia (Juzgados Especializados / Salas)**



Procedimiento: Informe Pericial en Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 P-002-2015-ETI-NLPT-CE-PJ-V00.



**Anexo N° 4**  
**“Flujograma del sistema informático”**

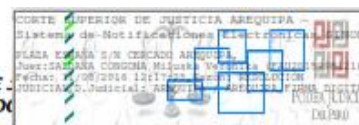


Los puntos: 1,2,3,4 y 5 son los referentes a la intervención que realiza el Secretario Judicial (apoyo al Juez), que solo se encarga de remitir físicamente los expedientes del Juez al Perito Contable y viceversa.

## SENTENCIA N° 156-2016



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO



SENTENCIA N° 156 - 2016

**9° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - SEDE CENTRAL**

**EXPEDIENTE** : 03085-2016-0-0401-JP-LA-09  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS  
**JUEZ** : SALDAÑA CONGONA, MILUSKA VERONIKA  
**ESPECIALISTA** : ZEBALLOS ZEGARRA, MARILU ELENA  
**DEMANDADO** : AUTORIDAD AUTONOMA DE MAJES PROYECTO ESPECIAL MAJES SIGUAS AUTODEMA  
 PROCURADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
**DEMANDANTE** : CRUZ CHISLLA, HILARIO

**Resolución N°06**

Arequipa, Dos mil quince,  
Agosto, once.-

**I. PARTE EXPOSITIVA: VISTOS:**

**1) Demanda: A) Partes:** De folios treinta y seis a cuarenta y uno se aprecia que don **HILARIO CRUZ CHISLLA**, interpone demanda en contra de **AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES PROYECTO ESPECIAL MAJES SIGUAS (AUTODEMA)**. **b) Petitorio: B.1)** El demandante solicita como **pretensión principal:** El pago por bonificación diferencial por altitud, dispuesta mediante Decreto Supremo 235-87-EF del periodo comprendido del 01 de abril de 2008 al 31 de diciembre de 2010 y en razón a 12 remuneraciones anuales, 02 gratificaciones anuales, 01 remuneración por bonificación vacacional anual y CTS, la cantidad total de **QUINCE MIL SETECIENTOS CINCUENTA SOLES**. **B.2)** Como **pretensión acumulada de forma originaria, objetiva y accesoría**, solicita el pago de intereses legales y costas y costos. **C) Fundamentos de Hecho:** El demandante manifiesta que empezó a laborar para la demandada el 01 de abril del año 2008 en una relación vigente hasta la fecha, en el cargo de Auxiliar A, en el sector de Pañe Sumbay – Espinar Cusco; que tiene como última remuneración la cantidad de Mil 00/100 soles y que su bonificación diferencial por altitud asciende al 35% de la remuneración; que el número de remuneraciones por año son dieciséis, doce meses de labor más dos gratificaciones, más bonificación vacacional y compensación por tiempo de servicios; que estuvo inmerso en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado N° 003-97-TR. Producto de los permanentes reclamos que por años planteaba el recurrente y sus compañeros que laboraron en zona de altura, el diecisiete de mayo del año dos mil diez, en Acta de Reunión de Conciliación, se obliga a cumplir con el pago por concepto de bonificación diferencial por altitud, que les asiste al amparo de lo establecido en el Decreto Supremo 235-87-EF, a los trabajadores que lo acrediten. Que con fecha 30 de mayo de 2014 se suscribe el acta denominada "Acta de reunión y acuerdos en el Gobierno Regional de Arequipa, mediante la cual se acuerda que se respetará lo establecido en el Decreto Supremo 235-87-EF y convenio colectivo del 2010, suscrito entre Autodema y el



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

Sutam, al no existir medida judicial que lo restrinja, inaplique o suspenda la ejecución del mismo, dejando constancia que dicho acuerdo fue homologado ante el Ministerio de Trabajo. Acuerdo que AUTOMA lo aplicó a partir de julio del 2014 y regularizó los acuerdos a partir de enero de dicho año (2014), sin embargo no reconoció los años anteriores adeudados desde la fecha de ingreso, lo que motivó que en el año 2015, recurra al Poder Judicial e interponga demanda de obligación de dar (expediente 2592-2015 tramitado ante el Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral – Arequipa), para que cumplan con pagar la suma adeudada por concepto de bonificación diferencial por altitud, por el periodo correspondiente del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013, haciendo reserva expresa de del derecho a cobrar los años anteriores en un futuro. Que en mérito al proceso judicial y teniendo en cuenta que desde su fecha de ingreso y el periodo que comprende la demanda ya estaba vigente el Decreto Supremo 235-87-EF, siempre ha trabajado y sigue laborando en el sector de Espinar- sector Pañe Sumbay perteneciente a la microrregión Cusco, zona priorizada por el Decreto Supremo 073-85-PCM, le corresponde percibir la bonificación reclamada y no existiendo voluntad de cumplimiento de pago, es que se ve obligado a recurrir a la instancia judicial, para que se declare fundada su pretensión y se disponga el pago de adeudos. Que se liquida en base a dieciséis remuneraciones por año en razón que percibe y se aplica la bonificación demandada a las doce remuneraciones mensuales, dos gratificaciones anuales, una remuneración por bonificación vacaciones y la compensación por tiempo de servicios, sobre el porcentaje del 35% en mérito a lo establecido en el proceso judicial referido y tomando como remuneración la vigente a fecha de obligación de pago. Que al resultar fundada la pretensión principal corresponde que la demandada, pague los intereses devengados desde la fecha de incumplimiento al día efectivo de pago, así como las costas y costos del proceso, siendo que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, supuesto que se aplica justificadamente en el caso de autos, siendo que la demandada se resiste sin razón válida a cumplir con el pago de un derecho que deviene de una norma legal vigente reconfirmada en el acta de acuerdos del año 2014 y ordenado su cumplimiento y pago por la autoridad judicial en el proceso laboral citado, pese a ello continúa con su actitud de rebeldía e incumplimiento, causando un grave perjuicio al Estado, obligándole al pago de intereses, costos y costas que por ley asumir cuando se dan conductas como la señalada. **D) Fundamentación Jurídica.-** La parte demandante sujeta su pretensión en mérito a lo establecido en Decreto Supremo N° 235-87-EF, el artículo Decreto Supremo N° 073-85-PCM, el artículo 9 del Decreto Supremo 001-97-TR, Ley 29497, artículo 1° numeral 1° de la ley 29497.-

**2. Auto admisorio de la demanda:** Mediante la resolución número Uno, de fecha catorce de junio del año en curso, que corre a folios cuarenta y dos, la demanda es admitida a trámite, en la vía de proceso abreviado, resolución que ha sido debidamente notificada a las partes según se aprecia de las cédulas de notificación que obra a folio cuarenta y cuatro (parte demandante) y cuarenta y cinco y cuarenta y seis (parte demandada).-

2





**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

**3. Contestación de la demanda:** Habiendo sido válidamente notificada con la demanda, la parte demandada Autoridad Autónoma de Majes, con el escrito de demanda, anexos y auto admisorio, ha procedido a presentar su escrito de contestación de la demanda dentro del plazo legal en los términos siguientes: Que, el demandante ingresó a laborar para su representada el 01 de abril de 2008, siendo su condición de trabajador a plazo indeterminado, habiendo laborado desde el 04 de abril de 2008 al 31 de diciembre de 2010 en el cargo de Auxiliar A con una remuneración de S/. 1000.00. Que con fecha 30 de mayo del año 2014 se suscribió el Acta de Reunión y acuerdos en el Gobierno Regional de Arequipa, en el que se acuerda implementar el pago de la referida bonificación con lo que posterior a dicho documento y con el consentimiento de las partes se comienza otorgar dicho pago tal como lo señala el demandante. Que respecto a que AUTODEMA aplicó la bonificación a partir de julio del 2014 y que al demandante mediante proceso laboral (expediente 2592-2015 del 9no Juzgado de Paz Letrado Laboral) se le pagó la bonificación por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013, sin embargo cabe precisar que dicho pago es por el periodo posterior al acta de mayo de 2010, mediante la cual su representada se comprometió a otorgar la bonificación. Que en relación a la sentencia de segunda instancia del mencionado proceso laboral, se tiene que es cierto que la misma amparó la pretensión del demandante sobre el pago de adeudo por bonificación de altitud, sin embargo dicha sentencia de vista se pronunció por el periodo comprendido del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013, indicando que procedía el pago debido a que la primer acta donde AUTODEMA se compromete a pagar tal bonificación, es del año 2010, la sentencia no se ha pronunciado respecto si las normas que dan el beneficio son de aplicación al régimen laboral 728. Que con fecha 22 de junio del año 2016, se notifica la demanda de obligación de dar suma de dinero la que pretende que su representada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/ 15750.00 por concepto de bonificación diferencial por altitud. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se analizará el marco normativo y conceptual referente a la aplicación de convenios laborales y la aplicación de convenios laborales, y la aplicación de las normas que otorgan la bonificación, para establecer si existe alguna obligación laboral impaga por parte de su representada. Que el demandante pretende el pago de beneficios derivados de acuerdos colectivos entre la patronal y el trabajador, se debe tener en cuenta el concepto de convención colectiva, el cual señala que "(...) el producto final de la negociación colectiva. Es la figura jurídica a través de la cual los conflictos de intereses dejan de ser tales, para dar lugar a un acuerdo que conlleve a la solución de conflictos y a la armonía labora, y por ende a la paz social." Que la Constitución Política del Perú en su artículo 28° señala que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, señalando que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. De otro lado, el artículo 41° del Texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que: "Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a

3



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”, asimismo, respecto a la irretroactividad de los convenios colectivos, refieren en su artículo 43° inciso b) que este. “Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior, o si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que registrarán desde la fecha de su suscripción”. Que mediante el Acta de reunión de conciliación expediente 033-2009-SDNC su representada se obliga en cumplir el pago por el concepto de Bonificación Diferencial por trabajo en altitud a todos los trabajadores que lo acrediten, es por esta razón que mediante Resolución N° 481-2010-GRA-PEMS/GG de fecha 26 de noviembre de 2010, su representada se compromete a pagar la bonificación diferencial por altitud, previa determinación de los beneficiados estipulando de manera expresa en dicha resolución administrativa que la Oficina de Administración, a través del Área de Recursos Humanos, sea la encargada para identificar a los beneficiados, quienes posteriormente en número reducido efectuaron requerimientos que motivaron el Acta de Reunión y acuerdos en el Gobierno Regional de Arequipa de fecha 30 de mayo del 2014 (convención colectiva que es ofrecida como medio probatorio por parte de defensa) que se dispone la implementación de dicho convenio a los trabajadores beneficiados, por lo que su representada a partir del año 2014 y en conformidad de los mismos, se viene haciendo efectivo el pago de la bonificación por altitud. Que la parte demandante solicita el pago de éste beneficio, pretendiendo la aplicación del Acta de Reunión y Acuerdos en el Gobierno Regional de Arequipa, en forma retroactiva, sin embargo el mencionado acuerdo celebrado entre su representada y el Sindicato de Trabajadores con intervención del Gobierno Regional de Arequipa, no ha reconocido el pago de dicha bonificación en forma retroactiva. Que tampoco se ha reconocido el pago de dicha bonificación de manera retroactiva en el Acta de Reunión de Conciliación expediente 033-2009-SDNC, y mucho menos en la Resolución N° 481-2010-GRA-PEMS/GG en la cual se ha estipulado de manera expresa que la Oficina de Administración, a través del área de Recursos Humanos, determinará las áreas sobre las cuales se aplicará la bonificación y a los trabajadores a los cuales les corresponde dicho pago, no señalando expresamente desde que fecha deberá ser reconocido tal pago. Que siendo así al demandante no le corresponde pago alguno correspondiente a la bonificación por altitud de forma retroactiva al año 2010, es por dicho motivo que se demandó en proceso anterior, por el periodo comprendido del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013, conforme se aprecia de la Sentencia de Vista del expediente 2592-2015, ya que desde la fecha en la cual se realizaron los acuerdos con intervención del Gobierno Regional de Arequipa, AUTODEMA y SUTAM es que corresponde el beneficio, por lo

4



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

que su representada no adeuda suma alguna ya que dicho acuerdo emana de la voluntad de las partes, las mismas que con su suscripción manifiestan su conformidad y acuerdo. Que la bonificación diferencial a que hace referencia el Decreto Supremo N° 235-87-EF es aplicable solamente al personal de la administración pública, como se precisa en los considerandos y en el artículo 1° del mencionado Decreto Supremo (servidores públicos comprendidos en el Decreto Legislativo 276, no siendo éste el caso del demandante quien rige su relación laboral conforme al Decreto Legislativo 728. Que la Ordenanza Regional N° 270 -Arequipa, así como la Ordenanza Regional N° 051- Arequipa y las normas laborales por las cuales se rige y rigió bajo el régimen laboral privado Decreto Legislativo 728, consecuentemente no estaba obligada a la aplicación del Decreto Supremo N° 235-87-EF y demás normas referentes a la bonificación materia del presente, siendo que el Sindicato Único de Trabajadores de su representada argumentó el pago de la bonificación por altitud y descentralización, a fin de llegar a un acuerdo con su representada para el pago de bonificación a trabajadores que presentaban características similares en su labor con los supuestos establecidos en las normas de bonificación. Que su representada al conceder el pago de los beneficios de altitud y bonificación, actuó de buena fe, viendo las circunstancias de trabajadores que cumplan de forma similar lo establecido en el Decreto Supremo N° 235-87-EF y demás normas referentes a la bonificación materia de la presente, siendo que el pago de las bonificaciones y no de forma retroactiva, por lo que no existe ninguna obligación de dar suma de dinero correspondiente al periodo demandado, solicitando que se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

**4) Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones, Actuación Probatoria, Alegatos y Sentencia:** Del sistema informático y de la copia del acta de audiencia, obrante en autos, se ha llevado a cabo la Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones, Actuación Probatoria, Alegatos y Sentencia con fecha once de agosto del año en curso; habiendo asistido tanto la parte demandante como demandada, después de haberse determinado los hechos materia de probanza, de admitirse y actuarse los medios probatorios respectivos y de oírse los respectivos alegatos de cierre, el presente proceso se encuentra expedito para ser sentenciado.-

**II. PARTE CONSIDERATIVA: Son fundamentos de la Sentencia:**

**PRIMERO: De la carga de la prueba.- 1.1.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 23°.<sup>1</sup> de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497 en concordancia con el artículo 196° del Código Procesal Civil<sup>1</sup> (aplicable supletoriamente al caso de autos conforme a lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; es en tal línea que estas normas procesales expresamente indican que la parte demandante debe acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o

<sup>1</sup> Artículo 196: Carga de la prueba.- Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

5



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

pretensiones de su demanda, y, la parte demandada debe acreditar los hechos que le sirven de fundamento para contradecir las pretensiones de la parte demandante. **1.2.** Conforme al artículo 23º.3 y 23º.4 de la Ley N° 29497, se ha establecido, asimismo de manera detallada respecto a qué hechos tienen la carga de la prueba el trabajador (parte demandante) y el empleador (parte demandada); precisando que cuando se invoque la condición de trabajador o ex trabajador, la parte demandante debe acreditar la existencia de la prestación personal de servicios (a partir de lo cual el juzgador debe **presumir** - *presunción juris tantum* - que los otros elementos para la configuración de una relación laboral también se encuentran presentes, siendo estos: la subordinación y la remuneración; debiéndose calificar la relación existente entre la parte demandante y el demandado como una de índole laboral) y en los casos que se alega la existencia de un derecho entonces el demandante debe además acreditar qué disposición (fuente normativa) dota de sustento a su reclamo; y que por su parte, el empleador, debe acreditar haber cumplido con las obligaciones de pago que son de su cargo (sean estas legales o contractuales), o, de ser el caso, debe demostrar que tales obligaciones se han extinguido o que no resultan exigibles, motivos por los cuales no se adeuda importe alguno a la parte demandante.-

**SEGUNDO: Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.- 2.1.** La Nueva Ley Procesal de Trabajo ha optado por establecer una serie de sanciones cuando las partes, sus representantes o abogados actúan en forma contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe, los cuales además han sido expresamente recogidos como fundamentos del nuevo proceso en el artículo III de su Título Preliminar. **2.2.** Por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 29º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, concretamente se ha indicado que si una parte desarrolla en el proceso una conducta que pueda ser calificada como obstaculizadora de la actividad probatoria, el juzgador podrá extraer conclusiones en su contra, **dispensando** por tanto a la parte contraria de mayores pruebas para acreditar sus afirmaciones; asimismo detalla una serie de conductas que pueden ser consideradas como intentos de obstaculizar la actuación probatoria; entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega al acceso al Juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentren, se niega a declarar, o responde evasivamente; siendo preciso advertir que estas conductas expresamente recogidas en esta norma son solo ejemplos y el juzgador podrá evaluar cualquier otra conducta y, a su criterio, calificarla como un obstáculo para la adecuada resolución de la controversia y sancionar por ello a la parte que ejecutó tal conducta sacando conclusiones en su contra.-

**TERCERO: Valoración conjunta de los medios de prueba.- 3.1.** Estando con lo previsto por el artículo 197º del Código Procesal Civil, todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, sin embargo, sólo serán expresadas las

6



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. **3.2.** Con respecto a la valoración de las pruebas se debe tener presente que conforme a la Nueva Ley Procesal de Trabajo el sistema adoptado por esta normatividad procesal es el sistema de apreciación de la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, conforme al cual el juez valora las pruebas de acuerdo a la razón y a un conocimiento de las cosas; siendo así cabe precisar asimismo que el juzgador tendrá en consideración también los argumentos expuestos por las partes en la respectiva Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones, Actuación probatoria, Alegatos y Sentencia.-

**CUARTO: Pretensiones materia del presente proceso y Hechos materia de probanza (Puntos controvertidos):**

Conforme aparece consignado en la respectiva Acta de la Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones, Actuación probatoria, Alegatos y Sentencia de fecha once de agosto del dos mil dieciséis y del soporte del Audio y video del sistema informático, se advierte que se ha determinado y/o establecido: **(A)** Como pretensiones materia del presente proceso los siguientes: **A.1.** El pago a cargo de la parte demandada AUTODEMA a favor de la parte demandante don Hilario Cruz Chislla, de los siguientes beneficios económicos: **Pretensión Principal: a.** Bonificación diferencial por altitud dispuesta mediante D.S. 235-87-EF del período comprendido entre el primero de abril del año dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez, en razón de doce remuneraciones anuales, dos gratificaciones anuales, una remuneración vacacional y compensación por tiempo de servicios. **Pretensión accesoria: b.** Intereses, costos y costas del proceso. **(B)** Teniéndose presente que en el inciso 4 artículo 122° del Código Procesal Civil - normatividad aplicable supletoriamente al caso de autos - se establece expresamente la obligación que el juzgador posee para pronunciarse respecto de todos los puntos (o hechos) controvertidos; en este proceso se ha establecido como hechos que requieren actuación probatoria (puntos controvertidos): **1)** Determinar si al demandante le corresponde el pago del concepto de bonificación diferencial por altitud dispuesta mediante Decreto Supremo N° 235-87-EF del período del primero de abril de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez; **2)** Establecer si corresponde el pago de la Bonificación Diferencial por "Altitud" dispuesta mediante Decreto Supremo N° 235-87-EF, a razón de doce remuneraciones anuales, dos gratificaciones anuales, una remuneración por bonificación vacacional anual y compensación por tiempo de servicios; **3)** Determinar el o los sectores en los que habría laborado la parte demandante durante el período demandado y comprendido entre el primero de abril de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez; y, **4)** Determinar si al demandante le corresponde el pago por concepto de intereses, costos y costas del proceso.-

**QUINTO: De la existencia de una relación laboral y del Régimen laboral aplicable.- 5.1.** De acuerdo con la premisa normativa contemplada en el artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 728 – D.S. 003-97-TR, es posible establecer que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades que debe cumplir con los siguientes componentes esenciales: (i) prestación personal de servicios, (ii) remuneración del

7



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

servicio; y, (iii) subordinación. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha señalado en innumerables jurisprudencias sobre los elementos esenciales de contratación laboral, que el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica caracterizada por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal de servicios, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil.<sup>2</sup> Es importante precisar que la configuración de tales elementos y, en consecuencia, la formalización de una relación laboral, procede aún ante cualquier acuerdo distinto al que hayan llegado las partes. **5.2.** La prestación personal de servicios efectuada por la parte demandante don Hilario Cruz Chislla, a favor de AUTODEMA, se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios: **(A)** Boletas de gratificaciones correspondientes a los meses de julio y diciembre del año dos mil ocho obrantes a página treinta y uno y treinta y dos. **(B)** Boletas de pago correspondientes a los meses de abril de los años dos mil ocho y dos mil nueve, y mayo del año dos mil diez; obrantes en las páginas treinta y uno a treinta y tres; de las que se aprecian consignados los siguientes datos: a) Fecha de ingreso: Uno de abril de mil ocho; b) Cargo desempeñado: Auxiliar A; c) Sectores en el que laboró: Pañe Sumbay; y, d) Monto de su remuneración básica mensual: S/. 1,000.00 soles. **(B)** Oficio Nro. 425.2016.GRA.PEMS.OA.URH de fecha seis de julio de dos mil dieciséis; documento del que se aprecian consignados y reconocidos por la parte demandada los siguientes datos: **a.** Que el demandante ha laborado para la parte demandada durante el periodo demandado y comprendido entre el primero de abril de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez de manera continua e ininterrumpida; **b.** Periodo en el que se habría desempeñado en el cargo de Auxiliar A – Operador de Mantenimiento; y **c.** Monto que percibió durante este periodo como remuneración: S/. 1,000.00 soles. **(C)** Boletas de pago de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones y Liquidaciones de Beneficios Sociales del personal, liquidaciones de depósitos semestral de compensación de tiempo de servicios, desde el mes de abril de dos mil ocho a diciembre de dos mil diez (periodo materia del presente proceso); obrantes en autos al haber sido exhibidas por la parte demandada en la respectiva Audiencia Única, de las que también se aprecia que el demandante ha laborado para la entidad demandada de manera continua el periodo demandado y comprendido entre el primero de abril de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez; percibiendo como remuneración básica mensual la suma de S/. 1,000.00 soles; periodo laborado en el que se habría desempeñado únicamente en el sector de El Pañe Sumbay, provincia de Espinar, departamento de Cuzco. **(D)** Lo expresado por la representante de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Arequipa en la respectiva Audiencia de fecha once de agosto del dos mil dieciséis, quien no solo no ha cuestionado esta relación laboral, sino que por el contrario la ha admitido; razón por la cual este hecho ha sido señalado por el Juzgado como uno

8

<sup>2</sup> Como en la Casación Laboral N° 4055-2013 La Libertad, publicado el 30 de octubre de 2014.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

que no requería de actuación probatoria en esta Audiencia. **5.3.** De la valoración conjunta de toda esta documentación se puede concluir que el demandante durante los años 2008, 2009 y 2010 ha laborado para la parte demandada de manera continua e ininterrumpida; periodo en el que se ha desempeñado en el cargo de Auxiliario A, en el Sector de El Paño Sumbay; percibiendo la misma remuneración básica mensual ascendente a S/. 1,000.00. **5.4.** Con todo lo expresado precedentemente, se puede concluir que entre el accionante y la parte demandada existió una relación laboral que se ha desarrollado por el periodo comprendido entre **el uno de abril de dos mil ocho hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diez**; relación laboral que continua estando vigente hasta la fecha. **5.5.** Finalmente se debe precisar que conforme a los documentos adjuntados y antes detallados, al Decreto Supremo N° 235-87-EF, Decreto Supremo 073-85-PCM y Decreto Supremo 053-86-PCM se tiene por acreditado que el demandante al haber laborado en el Sector de El Paño Sumbay, provincia de Espinar, departamento de Cuzco, ha desempeñado sus labores en zonas de Sierra declaradas de Primera Prioridad conforme la normatividad antes señalada. **5.6.** Con respecto al régimen laboral aplicable, se debe concluir que si bien en las boletas de pago que se actúan en el proceso, no se señala expresamente el régimen laboral al que pertenece el actor, sin embargo, teniendo en cuenta lo sustentado por la parte demandada tanto en su escrito de demanda como en sus intervenciones orales en la respectiva Audiencia Única; el régimen laboral aplicable y al que perteneció y pertenecería el demandante es el régimen laboral común de la actividad privada regulado por el del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo 003-97-TR.-

**SEXTO: Del Convenio Colectivo: 6.1.** El Convenio o Convención Colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, productividad y otros aspectos concernientes a la relación entre trabajadores y empleadores. Este acuerdo es celebrado, de un lado, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y de otro lado, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores. **6.2.** El Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptan; es decir, obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. Así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en dicho convenio con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. **En Virtud de la fuerza vinculante:** Las partes pueden pactar en ella el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden **con arreglo a Ley y por consideraciones de interés social, público o ético<sup>3</sup>** pueden imponer reglas o establecer limitaciones al contenido de las Convenciones Colectivas

<sup>3</sup> En efecto, no se puede establecer en mérito de un convenio colectivo condiciones y reglas que perjudiquen los derechos esenciales y elementales de un trabajador; debemos recordar que existen derechos laborales que poseen el carácter de irrenunciables. La naturaleza de un convenio colectivo está orientada a mejorar las condiciones laborales tanto para los trabajadores como para los empleadores. Sin embargo, a postura de notables juristas y hasta en sentencias casatorias de fuerza vinculante; se ha podido establecer que un convenio colectivo no puede ir en contra de la ley, en la medida que perjudique el derecho *ius positivo* que adquirió el trabajador; es decir, prevalece la norma más favorable para el trabajador,



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

de trabajo. **6.3.** El Convenio Colectivo tiene la característica de modificar de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo que son regulados en ella (siempre y cuando no afecten derechos irrenunciables e inalienables), pues modifica los contratos individuales de trabajo en forma automática, quedando estos adaptados a las disposiciones del Convenio Colectivo y **no podrán tener disposiciones contrarias a lo dispuesto por dicho convenio que perjudiquen al trabajador.**

**SETIMO.- De la Bonificación Diferencial por Altitud (Pronunciamiento respecto del Primer y Segundo hecho que requiere actuación probatoria): 7.1. Marco Normativo: a)** El **Decreto Supremo 235-87-EF** (Publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha once de diciembre de mil novecientos ochenta y siete), mediante su **artículo 1°** fijó a partir del uno de julio de mil novecientos ochenta y siete la **Bonificación Diferencial** a otorgarse a los funcionarios y servidores nombrados y contratados de las áreas de funcionamiento e inversión, que laboran real y efectivamente en el ámbito de las microrregiones priorizadas por el D.S. 073-85-PCM y Ampliatorias, así como en las zonas declaradas en Estado de Emergencia por razones socio políticas, en las que se ejecutan Programas Microrregionales de Desarrollo. Por su parte el **artículo 2°** de la misma norma estableció que la **Bonificación Diferencial** se calcula sobre la base de la remuneración básica o su equivalente, en el caso del personal de funcionamiento e inversión, a los porcentajes de: *"...Altitud – Hasta 35%..."*. El artículo 3° de esta norma señala que la **Bonificación Diferencial por Altitud** se otorga al personal que labora en zonas de Sierra, de acuerdo a los porcentajes establecidos en el Anexo N°1 del Decreto Supremo bajo análisis. El artículo 7° de la misma norma establece que la bonificación no está afecta a descuentos, no tiene carácter pensionable y se abona en calidad de Asignación Extraordinaria. **b)** El **Decreto Supremo 073-85-PCM** declaró en su **artículo 1°** como urgencia la ejecución de Programas de Desarrollo Micro regional en las Micro regiones que se definen en el Anexo de esta norma, con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y social de las zonas deprimidas y coordinar las acciones del Sector Público, incluyendo las corporaciones departamentales de desarrollo. Conforme el referido anexo, el cual corre en páginas siete a once, siendo que mediante Decreto Supremo 053-86-PCM, se adicionaron otras microrregiones al ámbito de la primera norma mencionada (páginas doce y siguiente). **c)** Con el inciso a) del **artículo 2** del **D.S. Nro. 267-89-EF**, se precisó que la Bonificación Diferencial aprobada por el D.S. 073-85-PCM y ampliatorias, **se otorga a los trabajadores que prestan servicios al Estado** siempre que estén real y efectivamente laborando en el ámbito de las Microregiones priorizadas por el D.S. 073-85-PCM y ampliatorias, de las zonas declaradas en estado de emergencia por razones sociopolíticas. **d)** De toda esta normatividad, se puede concluir que la Bonificación Diferencial responde a tres conceptos diferentes como son la altitud, descentralización y riesgo; y que concretamente en la Bonificación Diferencial por Altitud, el marco regulatorio y aplicativo dispuesto por el D.S. Nro. 235-87-EF y D.S. Nro. 267-89-EF, solo condiciona la entrega de dicha bonificación, al personal que realice sus funciones en zona de la

lo que se encuentra en perfecta concordancia con el principio *pro operario* en el que se favorece las mejores condiciones y reglas establecidas para el trabajador. *Jurisprudencia Laboral. Dr. Hugo Huera Rodríguez. Edición 2014.*





**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

Sierra, y en el ámbito del Programa de Desarrollo Microrregional y del Trapecio Andino, siendo claro que la percepción de la bonificación por altitud no se encuentra condicionada a que se labore en las zonas declaradas en estado de emergencia por razones socio políticas; pues de la revisión de estas normas podemos concluir que si bien legalmente el Estado decidió mediante el Decreto Supremo 073-85-PCM, declarar de urgencia la ejecución de Programas de Desarrollo Micro regional en determinadas Micro regiones con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y social de las zonas deprimidas, fue mediante el Decreto Supremo 235-87-EF que se estableció otorgar una Bonificación Diferencial a los trabajadores que presten servicios en dichas zonas y adicionalmente estableció la bonificación también para trabajadores que laboren en zonas declaradas en estado de emergencia, siendo que si bien el Decreto Supremo 267-89-EF precisa la norma anterior, en forma alguna modifica o establece nuevos requisitos para acceder a la referida bonificación, ya que el análisis conjunto de estas normas nos permite afirmar que en forma alguna se ha establecido como requisitos concurrentes para la percepción de este beneficio que los trabajadores no solamente laboren en las microrregiones señaladas por el Decreto Supremo 073-85-PCM y que además las mismas hayan sido declaradas en estado de emergencia, siendo claro que se trata de dos supuestos distintos, por lo que en el caso concreto el trabajador no tenía que acreditar haber laborado en zona de emergencia, sino simplemente acreditar encontrarse en alguna de las micro regiones a las que se refiere este Decreto Supremo. **e)** Resulta importante tenerse presente también que - habiéndose cuestionado la calidad de servidor público del demandante en mérito a que conforme ha sido alegado no tendría esta calidad por encontrarse bajo el régimen laboral de actividad privada – no teniendo nada que ver el régimen laboral aplicable a un trabajador con el hecho de si ese trabajador es o no un servidor público, conforme ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en varios de sus pronunciamientos como el emitido en la Sentencia expedida en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC Junín (Caso Rosalia Beatriz Huatucu Huatucu): **“Disposiciones constitucionales relevantes sobre funcionarios y servidores públicos: 8. En el capítulo IV “De la función pública” de la Constitución (artículos 39.º a 42.º) se regulan determinadas disposiciones respecto de los funcionarios y servidores públicos. De la interpretación de dichas disposiciones y otras que resulten relevantes en función de lo discutido en el presente caso, se desprenden los siguientes contenidos de relevancia constitucional: a) La función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. Sobre el particular, cabe mencionar que el Tribunal Constitucional ha sostenido que una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto “función pública” exige entenderlo de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. La determinación de este aspecto ha de efectuarse casuísticamente. No obstante, en vía de principio, pueden ser considerados como tales cargos el de los públicos, en general, de conformidad con la Ley de la materia, de los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de la salud, servidores del cuerpo**

11



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales (Expediente N.º 00025-2005-PUTC y otro, FJ 52). El concepto "función pública" en el derecho de acceso a la función pública comprende dos tipos de función que suele distinguirse: i) la función pública representativa; y, ii) la función pública no representativa. La función pública representativa está formada por funciones de representación política y la no representativa alude a la función pública profesionalizada. La función pública representativa —a la que se designa específicamente como "cargo"— ya se encuentra comprendida en nuestro ordenamiento de alguna forma en el derecho a ser elegido (art. 31º, Const.), es decir, en el denominado derecho de sufragio pasivo. No obstante, ello no es óbice para que el derecho de acceso a la función pública comprenda también este tipo de función pública. Como ejemplos típicos de él se encuentran los cargos políticos desde las más altas magistraturas, como las de congresista o la de Presidente de la República, hasta las de alcalde o regidor de las municipalidades. En el caso de la función pública no representativa, son ejemplos típicos los servidores públicos de la administración estatal regional o municipal, y, desde luego, los de los poderes del Estado y, en general, de toda entidad pública. Tanto la función pública representativa como la no representativa deben ser interpretadas de la manera más amplia posible. Conforme a lo expuesto, la condición de funcionario o servidor público no se identifica, por ejemplo, por un tipo de contrato o vínculo de un trabajador con la Administración Pública, sino por el desempeño de funciones públicas en las entidades del Estado." **7.2. Aplicación de la base normativa al caso que se analiza:** a. Conforme obra en autos, la parte demandada se ha comprometido al pago del concepto que se analiza en los siguientes documentos: **a.1.** En la cláusula cuarta del acuerdo conciliatorio de fecha diecisiete de mayo del año dos mil diez, se mencionó expresamente que: "AUTODEMA se obliga a cumplir el pago por el concepto de Bonificación Diferencial por trabajo en altitud, descentralización y riesgo a que se refiere el Decreto Supremo N° 235-87-EF, a todos los trabajador que lo acrediten". **a.2.** En la Resolución Gerencial N° 481-2010-GRA-PEMS/GG se resolvió que la demandada se comprometía en reconocer y pagar a sus trabajadores el concepto de bonificación diferencial por altitud, descentralización y riesgo de conformidad con el Decreto Supremo N° 235-87-EF. **a.3.** En el punto "3" del convenio colectivo de fecha treinta de mayo del año dos mil catorce, se solicitó la restitución de la bonificación diferencial por altitud conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 235-87-EF y en el convenio suscrito en el año dos mil diez, se acordó que: "Se respetará lo establecido en el Decreto Supremo N° 235-87-EF y convenio colectivo del año dos mil diez suscrito entre AUTODEMA y el SUTAM (Sindicato Único de Trabajadores de AUTODEMA), al no existir medida judicial que restrinja, inaplique o suspenda la ejecución del mismo. Las partes dejan constancia que dicho acuerdo fue homologado ante el Ministerio de Trabajo"; documentos de los que se aprecia el compromiso adoptado por la entidad demandada respecto a su pago, sin embargo, cabe precisarse que el beneficio cuya pretensión es materia del presente proceso no ha sido establecido y/o creado por convenio colectivo, sino por las normas legales antes referidas, por lo que resultando innecesario cualquier análisis de los convenios

12



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

colectivos antes referidos, al haberse establecido que el pago de la bonificación que se analiza no es un derecho que se originó en los referidos convenios, sino que tiene origen legal anterior, que no ha sido derogado hasta la fecha; resulta asimismo necesario tener presente que el hecho de que la entidad demandada haya implementado la ejecución de su pago recién a partir desde el año dos mil catorce, no significa en modo alguno que la exigibilidad de su pago sea desde este año, pues la norma que la estableció está plenamente vigente desde el año mil novecientos ochenta y siete; por lo que únicamente corresponde en el caso de autos establecerse si el demandante se encuentra o no comprendido dentro de los supuestos de la normas antes referidas (Decretos Supremos 267-89-EF y 235-87-EF) para efectos de determinarse si le corresponde el pago de la bonificación diferencial por altitud demandado; en este contexto se debe precisar que en autos ha quedado acreditado mediante las boletas de pago de remuneraciones presentadas por la parte demandante y demandada, que **la parte demandante durante el periodo que trabajo para la parte demandada desde el primero de abril del año 2008 al 31 de diciembre del año 2010 laboró en el sector de El Paño Sumbay de la provincia de Espinar, departamento de Cuzco, zona o sector considerado como micro región de alta prioridad** de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 235-87-EF y Decreto Supremo 073-85-PCM que califican a la provincia de Espinar - Cuzco, como Microrregión de Primera Prioridad, por lo que le corresponde percibir el beneficio a que ya se ha hecho referencia en un 35% conforme aparece en el Anexo Nro. 1 del D.S. Nro. 235-87-EF, pues los requisitos para recibir la bonificación solicitada, no son concurrentes (como es el caso de la bonificación por emergencia, que es una bonificación diferente a la de altitud); debiéndose resaltar asimismo que como ya ha sido establecido un servidor público puede estar sujeto a cualquier régimen laboral (sin importar su condición o régimen contractual) siempre y cuando posea las características propias de colaborar y servir a nombre del Estado. Fundamentos por los cuales debe declararse **Fundada** la demanda en éste extremo, pues como ya se ha determinado, al demandante le corresponde que le sea pagado por este concepto el 35% de la remuneración. **e.** Finalmente, en cuanto al cálculo de la bonificación que se analiza se debe tomar en consideración que habiendo la parte demandante señalado expresamente que la bonificación por altitud sea liquidada en razón de doce remuneraciones mensuales, dos gratificaciones, una remuneración por bonificación vacacional y la compensación por tiempo de servicios; al respecto se debe tener presente que siendo que, conceptos remunerativos, son aquellos que califican como remuneración en el ordenamiento laboral y en consecuencia, forman base para el cálculo de los beneficios sociales que se determinan sobre los ingresos que son remunerativos; respecto de los cuales existen dos grupos, al existir ingresos de los trabajadores que tiene carácter remunerativo por disposición expresa legal y aquellos que sin tenerla, reúnen las características contempladas en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que dispone que para todo efecto legal, la remuneración de un trabajador en relación de dependencia es el íntegro de lo que éste percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su

13



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

libre disposición; en mérito a estos fundamentos es que resulta admisible el hecho de que se proceda al cálculo de esta bonificación que se analiza sobre la base de: **1.** El monto que percibió durante el periodo demandado (desde el 01 de abril de 2008 al 31 de diciembre de 2010) como remuneraciones básicas mensuales los nueve meses del año 2008, los doce meses de los años 2009 y 2010; **2.** El monto que percibió durante el periodo demandado (desde el 01 de abril de 2008 al 31 de diciembre de 2010) como gratificaciones de fiestas patrias y navidad ordinarias y trancas de los años 2008, 2009 y 2010<sup>4</sup>; y, **3.** El monto que percibió durante el periodo demandado (desde el 1 de abril de 2008 al 31 de diciembre de 2010) como remuneración vacacional en los años 2009 y 2010<sup>5</sup>; mas no sobre la base de los montos que le han sido depositados semestralmente de su CTS en los meses de mayo y noviembre de los años 2008 a 2010, ello en mérito a que la Compensación por Tiempo de Servicios no tiene la calidad de remuneración con índole remunerativa al tener la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, de conformidad con el artículo 1º del D.S. N° 001-97-TR, debiéndose aclarar que si bien la parte demandante ha presentado como medios probatorios de su petición de que se disponga el cálculo de la Bonificación Diferencial por altitud en razón también de la CTS, el documento consistente en la Liquidación de Beneficios Sociales del Personal cuyas copias certificadas obra en autos, de estos documentos ni siquiera se advierte en el caso del demandante que la entidad demandada le ha otorgado a la "Bonificación Diferencial por altitud" carácter remunerativo, procediendo a calcular la CTS del demandante sobre la base de entre otros conceptos, considerando esta bonificación; por lo que tampoco acreditando con estas liquidaciones que para efectos del pago de la Bonificación Diferencial por altitud se ha considerado los montos que ha percibido el demandante desde el año dos mil ocho hasta el dos mil diez por CTS, que es lo que está pretendiendo en este proceso, por lo que en mérito a estos fundamentos corresponde declararse **Infundado** este extremo de la pretensión que se analiza; debiéndose agregar que para efectos de determinarse los montos que ha percibido el demandante por el periodo demandado se debe considerar la información que obran consignados en las Boletas de pago de remuneraciones, gratificaciones y vacaciones obrantes en autos.

**OCTAVO: Cálculo del derecho económico reconocido:** Teniendo en cuenta lo expresado precedentemente respecto a los beneficios sociales económicos demandados, se procede a efectuar el cálculo de los beneficios económicos peticionados, pericia que corre a cargo del perito asignado, tal como se aprecia de los cuadros que forman parte de la presente sentencia como ANEXO A.-

<sup>4</sup> Concepto de índole remunerativa, en atención a que cumple con los tres caracteres exigidos para que un ingreso del trabajador tenga carácter remunerativo, los cuales son: Contraprestativo, de libre disposición e incremento patrimonial; según definición dispuesta en el artículo 6º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

<sup>5</sup> Ingreso del trabajador de naturaleza remunerativa, pero considerado como tal gracias a que existe dentro de la legislación laboral una norma expresa que los califica como remunerativos, no obstante que ellos no verifican la particularidad de ser contraprestativos; ello debido a que este concepto no es percibido por el trabajador a cambio de sus servicios, sino, más bien, por la disposición de una ley que obliga al empleador el otorgamiento de los mismos.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

**NOVENO: Determinación del Monto del Beneficio Económico Reconocido:** En consecuencia, corresponde a la parte demandada AUTODEMA abonar a favor del demandante don Hilario Cruz Chislla, el monto total de **CATORCE MIL CIENTO SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 14.175.00 SOLES)**, por el concepto de Bonificación Diferencial por altitud.-

**DECIMO: Intereses:** Conforme a la normatividad procesal civil, de carácter supletorio a la normatividad laboral y de aplicación al presente caso, siendo que lo accesorio corre la suerte del principal. Deben ampararse los intereses reclamados por la parte demandante. En consecuencia, de conformidad con el artículo 3° de la ley N° 25920, el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente a aquel en el que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, lo que debe liquidarse en ejecución de sentencia.-

**DECIMO PRIMERO: Costos y Costas:** El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; en el caso de autos, tenemos que de lo desarrollado en la presente resolución, se puede establecer que la demanda va a ser amparada, por lo que el pago de costas y costos debe ser asumido por la demandada, de conformidad con lo establecido en los artículos 410°, 411°, 412° y 413° del Código Procesal Civil (cuya normatividad es de aplicación supletoria conforme a lo regulado en el artículo 14° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo); y séptima disposición complementaria de la mencionada Nueva Ley Procesal de Trabajo que, textualmente señala que: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*; aplicando la norma especial y la más favorable al trabajador se condena a la parte vencida al pago de costos y se le exonera del pago de costas.-

**III. PARTE RESOLUTIVA:** Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación,

**FALLO: DECLARANDO: 1. FUNDADA en parte** la demanda sobre cobro de Beneficios Laborales, interpuesta por don **HILARIO CRUZ CHISLLA** en contra de **AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES PROYECTO ESPECIAL DE MAJES SIGUAS “AUTODEMA”**. En consecuencia **DISPONGO:** Que la demandada cumpla con pagar a la parte demandante la cantidad de **CATORCE MIL CIENTO SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/. 14.175.00 SOLES)**, por el concepto de Bonificación Diferencial por altitud en razón de doce remuneraciones anuales, dos ratificaciones anuales y una remuneración vacacional anual, por el periodo comprendido entre el primero de abril del año dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez; **más los intereses legales** que serán liquidados en ejecución de sentencia. **2. INFUNDADA** respecto a la solicitud de que el cálculo de la Bonificación Diferencial por altitud, se haga sobre la base de los montos que le han sido pagados por Compensación de Tiempo de servicios en todo el periodo demandado. **Con Costos y Sin Costas.** Y por ésta mi sentencia, así la pronuncio, mando y firmo. **TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-**

15



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
NOVENO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

**ANEXO A: PERICIA CONTABLE**

DEMANDANTE:	CRUZ CHILLA HILARIO												
DEMANDADO:	AUTORIDAD AUTONOMA DE NAJES												
Cuadro N°01													
BONIFICACION DIFERENCIAL POR ALTITUD													
MES/AÑO	abr-08	may-08	jun-08	jul-08	ago-08	sep-08	oct-08	nov-08	dic-08				
REMUNERACION	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00				
GRATIFICACION				500.00						1,000.00			
VACACIONES													
BONIFICACION POR ALTITUD	350.00	350.00	350.00	525.00	350.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00			
PAGO EFECTUADO	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
SALDO A REFINANCIAR	350.00	350.00	350.00	525.00	350.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00	3,675.00		
MES/AÑO	ene-09	feb-09	mar-09	abr-09	may-09	jun-09	jul-09	ago-09	sep-09	oct-09	nov-09	dic-09	
REMUNERACION	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	
GRATIFICACION				1,000.00			1,000.00					1,000.00	
VACACIONES													
BONIFICACION POR ALTITUD	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00	
PAGO EFECTUADO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SALDO A REFINANCIAR	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00	
												5,250.00	
MES/AÑO	ene-10	feb-10	mar-10	abr-10	may-10	jun-10	jul-10	ago-10	sep-10	oct-10	nov-10	dic-10	
REMUNERACION	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	
GRATIFICACION				1,000.00			1,000.00					1,000.00	
VACACIONES													
BONIFICACION POR ALTITUD	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00	
PAGO EFECTUADO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SALDO A REFINANCIAR	350.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	700.00	350.00	350.00	350.00	350.00	700.00	
												5,250.00	
												TOTAL S/:	14,175.00

16

## SENTENCIA N° 182-2016



1° Juzgado de Trabajo

EXPEDIENTE : 00018-2016-0-0401-JR-LA-01  
 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS  
 JUEZ : CAHUANA MONTERO LUISA INES  
 ESPECIALISTA : ROSAS GUTIERREZ MARISOL ESTEFANY  
 DEMANDADO : SERIFLEX SRL,  
 DEMANDANTE : MAMANI YUPA, ANGELICA LUZ

**Resolución Nro. 6****SENTENCIA N° 182 - 2016**

Arequipa, veinticuatro de octubre  
 Del dos mil dieciséis.

**I.- VISTOS:** La demanda, obrante a folios treinta i tres en la cual la recurrente solicita como *pretensiones principales*: 1) Pago de la **Compensación por Tiempo de Servicios**, la suma de S/. 6,779.36; 2) Pago de **vacaciones** la suma de S/. 6,400.00; 3) **Vacaciones truncas**, equivalente a S/. 379.36; 4) **Gratificaciones**, la suma de S/. 12,800.00; 5) **Gratificaciones Truncas** S/. 379.36; 6) **Indemnización Vacacional** la suma de S/. 6,400.00 Soles; 7) **Despido Arbitrario** la suma de S/. 6,400.00 Soles. Acumuladamente las *pretensiones accesorias* siguientes: 1) Otorgamiento del Certificado de Trabajo y, 2) Pago de intereses legales laborales.-

Señala como fundamentos de hecho:

- Que la demandante prueba su vínculo laboral con la demandada con los siguientes documentos: anexo de requerimiento recaído en la orden de inspección N° 1287-2015 de fecha 14 de octubre del 2015 celebrado ante Pamela Cynthia Mejía Meza de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección Regional del Trabajo de Arequipa y además de los recibos por honorarios, que se ofrecen como medios probatorios.
- De los pagos a efectuar a favor de la demandante: 1) Por CTS la suma de 6,779.36 del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015, haciendo un total de ocho años, 5 meses y 21 días. 2) Por vacaciones, la suma de S/. 6,400.00 del período del 17 de abril del 2007

hasta el 7 de octubre del 2015, haciendo un total de ocho años. 3) Vacaciones truncas la suma de S/. 379.36 del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015, haciendo un total de 5 meses y 21 días. 4) Por gratificaciones la suma de S/. 12,800 del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015, haciendo un total de ocho años lo que equivale a 16 períodos, correspondiendo para casa año: fiestas patrias y navidad. 5) Gratificaciones truncas la suma de S/. 379.36, correspondiente a 5 meses y 21 días. 6) Por indemnización vacacional la suma de S/. 6,400.00 por ocho períodos, del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015, haciendo un total de ocho años y, 7) Por despido arbitrario la suma de S/. 6,400.00, del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015, concepto acreditado con la copia certificada de la denuncia policial que se ofrece como medio probatorio.

- La demandada reconoce el vínculo laboral desde el mes de enero del 2008, conforme lo señalado en el documento denominado anexo de requerimiento - hechos comprobados recaído en la orden de inspección N° 1287-2015 de fecha 14 de octubre del 2015 celebrado ante Pamela Cynthia Mejía Meza de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Sistema de Inspección del Trabajo de Arequipa

La demandada no contesta la demanda incurriendo en REBELDÍA circunstancia que se aprecia del Acta de Audiencia de conciliación obrante en la página cuarenta i cuatro.

## II.- CONSIDERANDO:

- 1. Sobre la competencia de este juzgado:** Este juzgado resulta competente por cuanto así lo dispone el artículo 2° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT “*Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones*



relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos." (El subrayado es propio). Asimismo, *Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)*". Siendo ello así, este juzgado es competente para conocer la presente causa.

2. **Sobre la carga de la prueba:** De conformidad con el artículo 23<sup>o1</sup> de la Ley 29497, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sin perjuicio de las reglas especiales. En el caso de autos corresponde a la parte demandante acreditar la relación laboral y que le corresponde el pago de los beneficios económicos demandados. A la demandada no acredita nada por encontrarse rebelde.
  
3. **De la materia controvertida:** Conforme a los hechos alegados por la demandante, se ha determinado los siguientes hechos que necesitan de actuación probatoria: **Pretensión principal:** 1) Pago de beneficios económicos, por los conceptos demandados del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015. 2) Pago por despido arbitrario, del período del 17 de abril del 2007 hasta el 7 de octubre del 2015, haciendo un total de ocho años en la suma de S/. 9,600 soles. **Pretensiones accesorias:** 1) Entrega de certificado de trabajo. 2) Intereses Legales.

#### 4. De la relación laboral

<sup>1</sup> Artículo 23.- Carga de la prueba.

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

- a. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes, trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de fuerza de trabajo y pago de remuneración. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo cuarto del Decreto Supremo 03-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral. Para determinar la existencia de un contrato de trabajo debe considerarse que, en aplicación en lo dispuesto en los artículos 4°, 5°, 6°, 7° y 9° del citado Decreto Supremo 003-97-TR, nuestro ordenamiento establece la presunción legal referida a que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo entenderse como elementos tipificantes del mismo: - La *prestación personal* de tales servicios, que supone que son desplegados y brindados en forma personal y directa por el propio trabajador, como persona natural; - La *Subordinación*, que es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo, lo que implica la facultad de dirección de que goza el empleador y que le permite normar, reglamentar y dirigir el trabajo, dictando las órdenes necesarias para su ejecución y aplicando las medidas disciplinarias correspondientes, así como ejercer el control sobre las labores desarrolladas por los trabajadores; - La *remuneración*, que es el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, y sea cual fuere la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.
- b. Respecto a la *presunción de laboralidad*, para la determinación de la existencia de un vínculo laboral entre las partes, es necesario tener presente que la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23.2 establece como regla especial de distribución de la carga probatoria lo siguiente: “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”; es decir que la norma ha establecido una ‘presunción de laboralidad’ respecto de toda prestación personal de servicios, tratándose de una presunción *iuris tantum*, la cual corresponde ser desvirtuada por la parte demandada.

- c. En cuanto a la **prestación personal de servicios** por parte de la recurrente a favor de la parte demandada se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios: - Recibos por honorarios emitidos por la demandante a la demandada, de los meses de febrero, agosto y diciembre del 2007 (folios 23 a 25); - Anexo del informe de inspección realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 07 de octubre del 2015, haciendo constar, entre otras cosas, que la demandante no se encuentra registrada en planillas y que se le paga en efectivo y que no ha sido registrada en las planillas electrónicas y que la demandante ha laborado como obrera desde el año 2008, realizando labores de pegado de bases, pegado de cajas y otros acabados finales, funciones que ha realizado hasta la actualidad (se entiende por ello hasta la fecha de la inspección : octubre del 2015) siendo su jornada de trabajo de lunes a sábado de 08:30 a 14:00, siendo la remuneración de ochocientos soles, girando recibos por honorarios a la demandada.
- d. Respecto al elemento **Remuneración**, se tiene lo siguiente: de los recibos por honorarios obrantes en autos y lo manifestado en el Acta de inspección realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (folio 10), se tiene que la actora percibía una remuneración mensual de S/. 800.00; forma de pago que acredita el pago de una retribución por la prestación de servicios de la demandante a favor de la demandada, más aun que los pagos eran constantes y mensuales en nuevos soles.
- e. En lo que se refiere a la **Subordinación** en la prestación de servicios, conforme se advierte de las labores efectuadas por la demandante para la demandada, tal como se ha establecido el acta de hechos comprobados y en su anexo (folios 10), el inspector encargado del Ministerio de Trabajo concluye que: *“... se pudo advertir que el horario del dentro de trabajo es el siguiente: de lunes a viernes de 08:30 hrs a 18:30 y sábados de 08:30 hrs. a 14:00 hrs...”*; lo que evidencia que la demandante cumplía con un horario de trabajo de lunes a sábado, horario que es el corroborado por el acta de inspección de la autoridad laboral, estando sujeta a control en el desarrollo de sus labores, con un horario de trabajo establecido por la demandada; todo lo cual indica que no ha habido autonomía en la prestación y ejecución de los servicios. Adicionalmente, se tiene en cuenta la presunción legal *“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”*,

prevista en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Igualmente, el fundamento tres de la sentencia recaída en el Exp. N.º 00049-2011-PA/TC PIURA señala: *“En relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, se ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-PA/TC, que mediante este principio “(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”* (El subrayado es propio).

- f. Por todo lo cual, se concluye que los servicios prestados a la demandada no responden a la real naturaleza de los servicios prestados por la demandante, puesto que, la accionante desarrollaba funciones en forma personal en las instalaciones de la demandada, en el pegado de cajas, percibiendo una remuneración mensual durante todo el periodo laborado, y bajo subordinación directa de la demandada, cumpliendo un horario de trabajo de lunes a sábado; consecuentemente, se ha acreditado la existencia de una relación laboral entre la demandante y la demandada por el periodo demandado, bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728.

#### 5. Compensación por tiempo de servicios

- De conformidad con el artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR *“Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.”*
- En el caso de autos, se solicita la CTS por todo el periodo laborado; concepto que no ha acreditado la demandada haber depositado, siendo así a la actora le corresponde el pago de este beneficio por el periodo demandado, conforme al cuadro anexado a la presente sentencia:

#### 6. De las vacaciones e indemnización vacacional:

- a. El Decreto Legislativo N° 713 en su artículo 15° señala que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente.

<sup>2</sup> Asimismo, la indemnización por no gozar de vacaciones se encuentra prevista en la norma referida en el artículo 23<sup>o</sup> <sup>3</sup> Prescribiendo que el trabajador, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. La norma refiere además que el monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

- b. En el caso de autos, le corresponde percibir la remuneración vacacional por los periodos demandados, así como la correspondiente indemnización vacacional por no haber gozado del correspondiente descanso vacacional; asimismo, la demandada deberá pagar las vacaciones trunca por el periodo demandado, conforme al cuadro anexo a la presente.

#### **7. De las gratificaciones y gratificación trunca:**

- a. Al respecto, la Ley N° 27735 establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio (Art. 2°). Gratificación proporcional, si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. (Art. 7°).

---

<sup>2</sup> Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

<sup>3</sup> Artículo 23.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

- b. La recurrente solicita gratificaciones por el período demandado; en el caso de autos se advierte que la demandada no ha acreditado haber cumplido con pagar a la demandante este concepto, por lo que corresponde ordenar su pago por los periodos reclamados, conforme al cuadro anexo a la sentencia.
- c. **Por el Despido Arbitrario y el pago de la indemnización correspondiente:**  
La Constitución Política del Estado Peruano en el artículo 27 establece que, “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Por otro lado el Decreto Supremo Nro 003-97-TR, indica en el artículo 22 que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. El Artículo 24° señala: “*Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave.*” Asimismo, el artículo 25 dice: “*Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.*”; mientras que el artículo 31° señala: “*El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.* Así también el artículo 34° establece: “*El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al*

*pago de la indemnización establecida en el Artículo 38<sup>4</sup>, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.*

- a. Es conveniente también tener en cuenta también la sentencia recaída en el Expediente. N.º 976-2001-AA/TC caso Eusebio Llanos Huasco – Huanuco, en el cual se procede a conceptuar al despido incausado y al despido fraudulento, siendo que en el fundamento quince se señaló que: *“Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.* **2** Se conceptúa el denominado despido fraudulento, cuando: *“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.*<sup>5</sup>
- b. En el caso de autos, se advierte que la parte demandante afirma que fue despedida sin motivo alguno por el gerente de la empresa demandada CARLOS CHAVEZ GARCÍA tal como lo refiere la demandante en la denuncia policial ( folios veintiuno), circunstancia que no ha sido rebatida por la demandada al no haber contestado la demanda incoada en su contra.
- c. Asimismo, es de aplicación lo establecido en el artículo 461º del Código Procesal Civil, que señala que la declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, consecuentemente al no haber probado la parte demandada que el despido de la demandante se encuentra justificado, corresponde disponer el pago de la

<sup>4</sup> Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

<sup>5</sup> ídem.

indemnización conforme al artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, en la que se establece que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, y que las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda. Por lo que al haberse determinado que la demandante laboró para la demandada por el período demandado, corresponde determinar el cálculo teniendo en cuenta para ello el cuadro anexo.

- d. Intereses legales:** El artículo 31° de la Ley 29497 en su último párrafo señala: *“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.”* En el presente caso corresponde el pago de los intereses legales, toda vez así lo dispone el Decreto Ley 25920, es el interés fijado por el Banco Central de Reserva, el mismo que no es capitalizable. El mismo que devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. Los mismos que se calcularán en ejecución de sentencia.
- 8. De las costas y costos del proceso:** Al respecto, son de cargo de la parte vencida el pago de costos y costas de conformidad con el artículo 412° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en concordancia con el artículo 31° de la nueva ley procesal del trabajo. Los mismos que se calcularán en ejecución de sentencia.
- 9.** Los medios probatorios y las argumentaciones de las partes, no señalados expresamente en la presente resolución, no cambian el sentido de la presente resolución, por cuanto de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”* (El subrayado es propio).



**III.- PARTE RESOLUTIVA:** De conformidad con los artículos ciento treinta y ocho, ciento cuarenta y tres y demás concordantes con la Constitución Política del Estado, la potestad de impartir justicia emana del pueblo y se ejerce a través del Poder Judicial con arreglo a la Constitución y a las leyes. A nombre de la Nación, la Señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo; en el presente caso en concreto, **RESUELVE:**

**A. FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **ANGELICA LUZ MAMANI YUPA** en contra de **SERIFLEX SRL**. En consecuencia, se **DISPONE** el pago a favor del demandante por los siguientes conceptos:

- **Por compensación por tiempo de servicios:** la suma de seis mil ochocientos tres con 23/100 nuevos soles (S/.6,803.23).
- **Por vacaciones, vacaciones truncas e indemnización vacacional:** la suma de doce mil trescientos ochenta con 00/100/100 nuevos soles (S/12,380.00).
- **Por Gratificaciones y gratificaciones truncas:** la suma de diez mil novecientos setenta i uno con 67/100 nuevos soles (S/.10,971.67) .
- **Indemnización por Despido Arbitrario:** la suma de nueve mil seiscientos con 00/100 nuevos soles (S/. 9,600.00)

**B. Se ordena a la demandada la entrega del certificado de trabajo a la actora.**

**C.** Las costas y costos del proceso, así como los intereses legales se calcularán en ejecución de sentencia.

**D. COMUNICAR** a las partes, que esta sentencia es apelable, dentro del quinto día de notificada conforme a ley, de conformidad con el artículo 32° de la ley 29497.

**E. CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente dispóngase el archivo en el modo y forma de ley. **NOTIFÍQUESE CONFORME A LEY.**