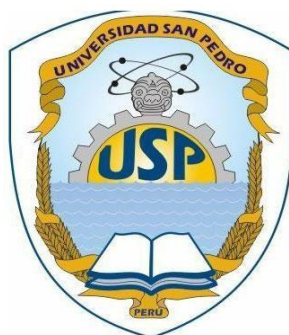


**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**



**Pago de Beneficios Sociales**  
**Trabajo de Suficiencia Profesional**

**Autor**

**Romero Torres Ruth Aurelia**

**Asesor**

**Dr. Ángel Quezada Tomas**

**Chimbote – Perú**

**2018**



## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por darme la oportunidad de vivir, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente. A mis padres por darme la vida, quererme mucho y a mi amado esposo por creer en mí y por estar conmigo en cada paso que doy.

A mis profesores distinguidos profesionales, por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales, por apoyarnos en su momento.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a Dios por iluminarme en el camino correcto, a mis padres y a mi amado esposo por su apoyo incondicional en mi formación profesional y a los docentes de la Universidad San Pedro quienes con su gran contribución forjan a los profesionales del mañana; por su apoyo tan desinteresado.

## **PRESENTACION**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

De conformidad con lo dispuesto con el reglamento de grados y títulos de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad San Pedro de Chimbote, cumpla con presentar a ustedes la monografía correspondiente al Expediente N° 1330-2008 seguido por Juan Antonio Angulo Vásquez, contra Panamericana Televisión S.A., sobre pago de beneficios sociales tramitado ante el Juzgado Laboral Ordinario de la Corte Superior de Justicia del Santa, esperando este cumpla con las expectativas académicas propias de la evaluación para la obtención del Título Profesional de Abogado, quedo de ustedes.

## **PALABRAS CLAVES**

Tema	Pago de beneficios sociales
Especialidad	Derecho

### **Keywords:**

Tex	Payment of social benefits
Specialty	Law

Línea de Investigación: Derecho

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
PRESENTACION .....	v
PALABRAS CLAVES .....	vi
RESUMEN... ..	viii
INTRODUCCION .....	I
ANTECEDENTES .....	III
MARCO TEORICO .....	VIII
LEGISLACION NACIONAL .....	XX
JURISPRUDENCIA .....	XXX
DERECHO COMPARADO .....	XXXVIII
CONCLUSIONES .....	XLII
RECOMENDACIONES.....	XLIV
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	XLV
ANEXOS .....	XLVI

## **RESUMEN**

El presente trabajo monográfico tiene como objetivo fundamental desarrollar el análisis de una sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales de un trabajador de la actividad privada con su ex empleadora Panamericana Televisión S.A.

La presente monografía es importante porque da a conocer de manera amplia y significativa sobre beneficios sociales con un debido análisis de una sentencia expedida por la Corte Superior de Justicia del Santa habiendo sido objeto de triple instancia esto es llegando hasta el Tribunal Constitucional mediante el Recurso de Casación que interpuso la demandada pero el derecho del trabajador se hizo primar y dicha Casación fue declarada Infundada.

Es importante porque se resalta el tema referido de los beneficios sociales en materia laboral y constituye un tema resaltante en nuestro país que muchos trabajadores hoy en día sufren abusos por sus empleadores y sus derechos no son amparados, pues este caso sirve como una jurisprudencia o precedente vinculante ya que el trabajo es generador de bienestar social y por ende satisface las necesidades de la población.

Por otro lado el trabajo añade valor a las cosas y es sin lugar a dudas un eje fundamental en la vida de las personas, y alrededor de él se mueven en mayor o menor medida, las expectativas, las emociones, los intereses y los sueños de cada uno y por ende ningún empleador tiene derecho de estropear cada uno de estos elementos mencionados de un trabajador y mucho menos negarles un derecho que les corresponde conforme a ley esto es el pago de sus beneficios sociales.



## INTRODUCCION

La presente monografía se refiere al tema de Pago de Beneficios Sociales, que se puede definir como percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la Ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia. Los temas que contiene este trabajo monográfico abordan el análisis de una sentencia de triple instancia que fue tramitado por ante el Juzgado Laboral Ordinario de la Corte Superior de Justicia del Santa en contra de Panamericana Televisión S.A., por el trabajador de la actividad privada señor: Juan Antonio Angulo Vásquez, en el cual se reclamó el pago de sus beneficios sociales como son: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, pago de comisiones, asignación familiar, escolaridad, utilidades, reintegro de nivelación de haberes, el presente caso se tramito dentro de los alcances de la Ley N° 26636 en las cuales tenía un procedimiento bastante largo y problemático obstruyendo en gran parte que el trabajador reciba sus derechos reclamados oportunamente.

El material empieza con una parte introductoria es decir conceptos sobre los beneficios sociales, para luego pasar a desarrollar el marco teórico en donde se analizan a más profundidad los beneficios sociales con base legal y doctrina en cuanto a: vacaciones, gratificaciones, cts., pago de comisiones, asignación familiar,

escolaridad y utilidades, así como nivelación de haberes. Posteriormente se pasara analizar la legislación nacional desde un punto de vista legal para saber cuáles son las normas que regulan los beneficios sociales, así mismo se analizaran jurisprudencias sobre el caso y desarrollando también derecho comparado con otras legislaciones sobre el mismo caso.

El Autor.

## ANTECEDENTES

Don Juan Antonio Angulo Vásquez interpuso su demanda contra Panamericana Televisión S.A., sobre pago de beneficios sociales; refiriendo que ingreso con fecha 04 de Abril de 1990 hasta el 22 de Junio del 2005; habiendo laborado durante 14 años, 2 meses y 18 días, con el cargo de Técnico Operador, Camarógrafo y vendedor, hasta que con fecha 01 de Septiembre del año 2003 se le encarga la Administración de la filial de la empresa Panamericana Televisión S.A., de Chimbote, con una remuneración básica de 850.00 nuevos soles y una comisión de 2,400.00 nuevos soles, siendo que desde el 01 de Septiembre del 2003 se desempeñó como Administrador, siendo sus funciones de la Administración de la empresa, más las funciones de Técnico Operador, Camarógrafo, vendedor, pagador, cobrador, efectuando todos los depósitos a la ciudad de Lima; que con respecto a la Compensación por tiempo de servicios; que al completar su horario normal le corresponde hacer el cálculo de los beneficios sociales que son computables los días efectivos de trabajo, a esto debe agregarse la remuneración básica así como las remuneraciones variables e imprecisas y comisiones; que el recurrente tampoco hizo uso del descanso vacacional físico, tampoco se le pago las vacaciones anuales de gozar de 30 días calendarios consecutivos de descanso físico remunerado, en cuanto a las gratificaciones del año 2004 Julio y Diciembre y Julio del 2005, comisiones del año 2004 ascendente a la suma de 5,219.40 dólares americanos y las comisiones de Enero, Febrero y Marzo del 2005, la producción fue de enero 23,847.57 dólares americanos, febrero 6,699.97 dólares americanos, marzo 4,347.00 dólares americanos. Restándole el 19% siendo 29,323.20 y de esto le corresponde el 15%, asignación familiar durante todo el tiempo laborado, escolaridad, utilidades y reintegro de nivelación de haberes desde el 01 de Septiembre del 2003 hasta el día de su cese arbitrario 22 de Junio del 2005.

Mediante resolución N° 01 se admitió a trámite la demanda, corriéndose traslado a la demandada, quien mediante escrito formulo tacha, contesto la demanda, negó y

contradijo refiriendo que es falso que el recurrente haya prestado sus servicios desde el 04 de Abril de 1990, sino que desde el año 2000 prestaba sus servicios de manera eventual y que es falso que haya prestado sus servicios como administrador y demás funciones de técnico operador, camarógrafo, vendedor, pagador, cobrador, luego de tenerse por contestada la demanda se fija fecha para la audiencia única, habiéndose llevado a efecto se declaró infundadas las tachas contra los certificados de trabajo de fecha 12 de Abril de 1999 y 01 de octubre del 2001 e infundada la tacha contra la tarjeta de control de asistencia y por resolución N° 11 se declaró inadmisibles de plano la oposición a la exhibición que fue solicitada por la demandada.

Se tuvo por saneado el proceso, habiendo sido frustrado la conciliación por inconcurrencia de la parte demandada, se fijó los puntos controvertidos que consistió en determinar si al demandante le correspondía el pago de la compensación por tiempo de servicios desde el año 1991 hasta el año 2005, gratificaciones del año 2004 y Julio del año 2005, el pago de las remuneraciones de los meses de Abril, Mayo y los 22 días de Junio del año 2005, escolaridad del año 2001, 2004 y 2005, asignación familiar desde el 01 de Septiembre de 1991 hasta el 30 de marzo de 1994, utilidades, comisiones, reintegro de nivelación de haberes, estando solo al estado de emitir sentencia.

Con fecha 25 de Noviembre del año 2011 se emitió sentencia fallo: declarando fundada en parte la demanda ordenando se cumpla con pagar al recurrente la suma de 58,454.15 nuevos soles por los conceptos de: reintegro de comisiones del año 2004, y Enero, Febrero y Marzo del 2005: la suma de 30,771.49 nuevos soles, pago de gratificaciones Julio-Diciembre 2004 y Julio 2005 la suma de 6,097.74, pago de compensación por tiempo de servicios la suma de 11,249.98 nuevos soles, pago de utilidades del 1992 72.00 nuevos soles y pago de vacaciones ascendente a la suma de 10,262.15 nuevos soles, más los intereses legales costas y costos del proceso e infundada la demanda con respecto a: pago de asignación familiar, pago de

escolaridad, pago de remuneración, nivelación de haberes, pago de utilidades de los periodos 1993 al 2000, 2002 al 2005, pago de vacaciones de los periodos 2002-2003 y 2003-2004 e improcedente con respecto a las utilidades de 1990 al 1991.

Luego de haberse emitido la Sentencia de primera instancia el demandante interpuso su recurso impugnatorio de Apelación porque considero que no se había resuelto conforme a Ley los conceptos que el había demandado en los puntos que fueron declarados infundados e improcedentes.

Así mismo la empresa demandada también interpuso su Recurso Impugnatorio de Apelación alegando que en cuanto a las vacaciones el juez no ha fijado como punto controvertido dicho concepto por lo que el juez no ha respetado el principio constitucional del debido proceso.

Aduciendo que la sentencia emitida en primera instancia que fue declarada fundada en parte era considerada como injusta y no arreglada a Derecho, con la finalidad que el superior jerárquico pueda revocarla parcialmente.

Habiendo sido concedidos el recurso de Apelación al demandante y a la empresa demandada, se señalo fecha para la vista de la causa para el día 10 de Julio del año 2012, pasando nuevamente los autos a despacho para sentenciar.

Con Resolución N° 39 de fecha 13 de Agosto del año 2012 la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa resolvió: NULA la Sentencia contenida en la Resolución N° 33 de fecha 25 de Noviembre del 2011, en consecuencia dispuso que el juez de primera instancia expida nueva sentencia.

Mediante Resolución N° 41 de fecha 03 de Enero del 2013 se emitió nueva sentencia resolvió: declarando fundada en parte la demanda, ordenando a la demandada cumpla con pagar al actor la suma de 61,417.61 soles por conceptos de: reintegro de comisiones del 2004 y Enero, Febrero y Marzo del 2005, la suma de 30, 771.49 soles, pago de gratificaciones julio-diciembre 2004 y julio 2005 la suma de 6,097.74 soles, pago de compensación por tiempo de servicios la suma de 11,249.98 soles, pago de utilidades del 1992 la suma de 72.00, asignación familiar la suma de 2,963.46 y pago de vacaciones 10,262.94 soles, más intereses legales, costas y costos del proceso e infundada la demanda con respecto a: pago de escolaridad, pago de remuneración, nivelación de haberes, pago de utilidades de los periodos 1993 al 2000, 2002 al 2005, pago de vacaciones de los periodos 2002-2003 y 2003-2004 e improcedente con respecto a las utilidades de 1990 al 1991.

Con fecha 15 de Enero del año 2013 la empresa demandada vuelve interponer recurso impugnatorio de apelación, habiendo sido esta concedida. Con Resolución N° 50 la sala laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa resolvió la Apelación confirmando la sentencia de fecha tres de enero del año 2013 que fue declarada fundada en parte.

Con fecha 23 de Diciembre del año 2013 la empresa demandada interpuso su recurso impugnatorio de Casación aduciendo que la sentencia que había sido confirmada era considerada como injusta y no arreglada a derecho, a fin de que la sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se sirva declarar fundada su recurso de casación.

Habiendo sido concedida el recurso de casación y elevada, así mismo llevándose a cabo la vista de la causa, se resolvió confirmar la sentencia que declaraba fundada en parte la demanda ordenando a la demandada cumpla con pagar al actor la suma de 61,417.61 soles por conceptos de: reintegro de comisiones del 2004 y enero, febrero y marzo del 2005, la suma de 30, 771.49 soles, pago de gratificaciones julio-

diciembre 2004 y julio 2005 la suma de 6,097.74 soles, pago de compensación por tiempo de servicios la suma de 11,249.98 soles, pago de utilidades del 1992 la suma de 72.00, asignación familiar la suma de 2,963.46 y pago de vacaciones 10,262.94 soles, más intereses legales, costas y costos del proceso

## **MARCO TEORICO**

### **LA REMUNERACION**

#### **DEFINICION:**

Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada. Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo los cuales se prestan los servicios. (BERTHA , s.f.)



## **LA REMUNERACION EN LA LEY**

La remuneración es un requisito esencial del contrato de trabajo.

Art. 4 de la LPCL "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"

Contraprestativo: recibido a cambio de los servicios prestados en relación de dependencia.

Sólo si hay trabajo hay remuneración

Excepciones:

Cuando la Ley indica el pago: Vacaciones

Cuando convenio, costumbre o contrato establecen una remuneración

Cuando hay un permiso remunerado

Libre disposición: libertad de uso y libertad de no rendir cuentas a nadie de sus gastos.

## **CARACTERISTICAS DE LA REMUNERACION**

Dentro de las principales características especiales de las remuneraciones debemos destacar las siguientes:

Es una contraprestación.- Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

Debe ser de libre disposición.- Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de

consultar o informar a su empleador. Debe ser cancelada en dinero.- las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.

Es intangible.- La remuneración no puede ser "tocada" por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.

Es inembargable.- las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial. Tiene carácter preferencial o prevalencia.- En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador.

## **FORMA DE PAGO**

La forma de pago de las remuneraciones se efectuará de conformidad con los dispositivos legales vigentes y por procedimientos usuales de la empresa. Las remuneraciones se hacen efectivas en dinero y/o especie. Entiéndase en dinero al valor metálico en curso, en moneda nacional o extranjera. En especie, es el pago que se hace en especie o bienes, según se acuerde, por ejemplo víveres o alimentos de primera necesidad otorgados mensualmente, cuando las empresas producen estos productos; A falta de estos, se le abona el valor de los indicados bienes. Debiendo consignarse tal importe en el de planillas y boletas de pago.

Las remuneraciones deben abonarse luego de haberse efectuado la prestación de servicios y en los períodos convenidos pudiendo ser semanal, quincenal, mensual,

semestral o anual, para ello deberá elaborarse las respectivas planillas y boletas de pago.

## **PRINCIPALES REMUNERACIONES**

Entre las más comunes y principales remuneraciones tenemos:

Básica

Bonificaciones

Asignaciones

Vacaciones

Gratificaciones

Horas Extras

## **REMUNERACION BASICA**

Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. Se entiende que esta remuneración en la mayoría de los casos es superior al salario mínimo y en otros se identifica con este y su fijación depende del pacto o convenio colectivo o bien de disposición legal, esta remuneración básica consecuentemente excluye las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente, así como asignaciones por variaciones de precios o por negociación colectiva, y los anticipos de los aumentos por pactarse. Cuando la empresa no tiene establecida la política remunerativa y/o escala de remuneraciones, se opta por tomar la Remuneración Mínima Vital establecida por el estado como remuneración básica.

## **BONIFICACIONES**

Son remuneraciones complementarias, otorgadas al colaborador para compensar factores externos distintos a su trabajo. Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual. Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente:

Por el alza del costo de vida

Por tiempo de servicios

Por el trabajo nocturno

Por riesgo y altura

Por eficiencia y puntualidad en el trabajo

Por productividad

Por la naturaleza del trabajo

## **REMUNERACION VARIABLES E IMPRECISAS**

Los sistemas de remuneración variable son modelos de compensación, donde parte de la remuneración del colaborador depende de un factor de rendimiento o logro. Están en función del logro de los objetivos de desempeño fijados para el año. Por lo general, cuanto mayor es la proporción variable, mayor es la orientación al logro de resultados (LA TORRE)

## GRATIFICACIONES

Es la suma de dinero que recibe en forma excepcional o habitualmente en razón de sus servicios que presta. Actualmente, se puede considerar como gratificación toda cantidad que el colaborador recibe del empleador adicionalmente a las demás formas remunerativas, para aumentar sus ingresos. El empleador o empresa puede otorgar gratificaciones ordinarias y extraordinarias, las ordinarias son de carácter obligatorio y se otorgan por Fiestas Patrias y Navidad; en cambio las extraordinarias son remuneraciones potestativas de la empresa, otorgadas de acuerdo a la situación económica y/o políticas remunerativas de incentivo o premios, pudiendo ser gratificación por aniversario de la empresa, por cumpleaños del colaborador, etc. Las gratificaciones extraordinarias que son otorgadas por dos años consecutivos, se convierten en gratificaciones ordinarias, y por lo tanto obligatorias. Tienen derecho a la gratificación todos los colaboradores del régimen laboral de la actividad privada, que durante la oportunidad del goce del beneficio, se encuentren efectivamente laborando, o que estén de vacaciones, licencia con goce de haber, o que estén percibiendo subsidios del régimen del Seguro Social de Salud. (staff laboral, s.f.)

La gratificación se paga en un monto equivalente a un sueldo o a treinta jornales; vigentes en la oportunidad del pago.

El pago será íntegro, si se ha laborado los seis meses anteriores a la oportunidad de pago; en caso de no haberse laborado el período completo de seis meses, se abonará tantos sextos de gratificación, como meses completos se haya laborado.

Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente y usualmente no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados. Es un beneficio social de carácter ordinario y obligatorio establecido por ley que consiste en otorgar sumas de dinero a favor de los trabajadores de forma adicional a la remuneración mensual que este recibe con ocasión de la celebración de

determinadas festividades de carácter cívico religiosa como son las fiestas patrias y navidad, Art 1º y 5º de la ley N° 27735.

De conformidad con la Ley N° 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello en la medida que superen el mes de servicio en favor del mismo empleador. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, y serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso. 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. La norma precisa que, en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

## **VACACIONES**

Según la Legislación peruana, el descanso vacacional es un derecho laboral que en nuestro sistema jurídico tiene cargo constitucional. Nuestra Constitución Política dispone en su artículo 25º que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Disponiéndose que se disfrute y goce se regulen por ley y por convenio. Entendemos que en materia de vacaciones, como de manera general en cualquier materia laboral, deberá aplicarse la norma vigente más favorable al colaborador de origen estatal o de origen autónomo (Convenio Colectivo), debiendo aplicarse al convenio colectivo de carácter mejorativo por encima de lo que disponga la ley correspondiente.

Las vacaciones son definidas como aquel derecho de los colaboradores, adquiridos una vez cumplidos determinados requisitos, consistentes en suspender la prestación

de sus servicios durante cierto número de días al año sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Este derecho de 30 días de descanso, le corresponde por cada año completo de servicios, siempre que logre acumular el récord vacacional. (DEL AGUILA, 2013)

De acuerdo con el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Se tendrá este derecho en la medida que el trabajador realice una jornada de trabajo no menos a las 4 horas diarias en promedio o 24 horas a la semana. Asimismo, el artículo 11° de la misma norma señala que el año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente. Por otro lado, el artículo 22° del mencionado Decreto Legislativo, establece que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional; asimismo precisa que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

## **VACACION ANUAL**

El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.

## **ASIGNACIONES**

Son las remuneraciones que percibe el colaborador no por los servicios que presta a su empleador, sino para satisfacer un gasto determinado que puede ser vivienda, hijos, escolaridad, fallecimiento de algún familiar, etc. Dentro de estas tenemos la más conocida y aplicada, como es la Asignación familiar, que perciben los colaboradores del régimen de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores de 18 años a su cargo, o que siendo mayores están cursando estudios superiores, la cual se extenderá hasta la culminación de los estudios o hasta que cumpla veinticuatro años; percibirán por este concepto el 10% de la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad del pago.



## CTS

La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

Solo están comprendidos en el beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. (AVALOS JARA, 2014). 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.

A efectos de determinar la remuneración computable para el cálculo de la CTS, se debe tener en consideración que las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo, incluyéndose en este concepto a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

## UTILIDADES

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que pertenecen a empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos (AVALOS JARA, 2014). El porcentaje referido es como sigue:

- Empresas Pesqueras 10%.
- Empresas de Telecomunicaciones 10%.
- Empresas Industriales 10%.
- Empresas Mineras 8%.
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%.
- Empresas que realizan otras actividades 5%.

Este porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días, real y efectivamente, trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.
- b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio. Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Cabe precisar que los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

### **ASIGNACION FAMILIAR**

De conformidad con la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, perciben el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por todo concepto de asignación familiar.

Para tener derecho a este beneficio, los trabajadores deben acreditar tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; no obstante, en el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Cabe precisar que en caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de asignación familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo. Ahora bien, es resaltar que la asignación familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa (AVALOS JARA, 2014).

Para el caso que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores. De igual manera, si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador.

La asignación familiar será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

## LEGISLACION NACIONAL

### CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ

Artículo 24:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del Trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La presente demanda de pago de beneficios sociales se interpuso conforme al art: 16 y 17 de la **LEY PROCESAL DE TRABAJO N° 26636**.

Artículo 16.- ANEXOS DE LA DEMANDA.- A la demanda deberá acompañarse: 1. Copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso, el del representante. 2. Copia del documento que contiene el poder para iniciar el proceso cuando se actúe por apoderado. 3. Copia del documento que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas. Tratándose de organizaciones sindicales, se estará a lo previsto en el Artículo 10 de esta Ley. 4. Todos los medios probatorios destinados a sustentar el petitorio. Se adjuntará por separado, a este efecto, pliego

cerrado de posiciones, interrogatorio para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen pericial, de ser el caso.

Artículo 17.- INADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA.- La demanda presentada sin los requisitos o anexos antes señalados será admitida provisionalmente, pero no tramitada, debiendo el Juez indicar con claridad los que se hayan omitido para que sean presentados en un plazo de hasta cinco días, vencido el cual, sin haber satisfecho el requerimiento, se tiene por no presentada, ordenándose su archivamiento y la devolución de los recaudos.

## **LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**

Artículo 6 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral y de su Reglamento Constituye remuneración para todo efecto legal, con excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas, el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

La remuneración es un requisito esencial del contrato de trabajo.

Art. 4 "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

## **LEY DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS NATURALEZA DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y EFECTOS DEL PAGO**

Artículo 1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Artículo 2.- La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

CONCORDANCIA: D.S. N° 001-2001-TR, Art. 1

Artículo 3.- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

### **TRABAJADORES COMPRENDIDOS**

Artículo 4.- Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Artículo 5.- Se encuentran igualmente comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

## **DEL TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES**

Artículo 7.- Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Artículo 8.- Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

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

## **REMUNERACION COMPUTABLE NORMAS GENERALES**

Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que pleno derecho.

Artículo 10.- La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril

y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

## **PAGO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS**

Artículo 44.-Con excepción del caso de retiro autorizado por el Artículo 41, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador.

## **REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

### **DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR**

Artículo 7.- La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Artículo 8.- Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable. Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses



**CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS  
REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL  
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA  
DECRETO LEGISLATIVO N° 713**

**CAPITULO III  
DE LAS VACACIONES ANUALES**

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que 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, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Artículo 11.- El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

Artículo 12.- Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; e,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

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.

Artículo 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

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.

**LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS  
GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN  
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD  
LEY N° 27735**

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones 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. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Artículo 5.- Oportunidad de pago Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Artículo 6.- Requisitos para percibir el derecho Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por

accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley.

**LEY N° 25129**  
**LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA CUYAS**  
**REMUNERACIONES NO SE REGULAN POR NEGOCIACIÓN**  
**COLECTIVA, PERCIBIRÁN EL EQUIVALENTE AL 10% DEL**  
**INGRESO MÍNIMO LEGAL POR TODO CONCEPTO DE**  
**ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Artículo 1.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Artículo 3.- En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

**.DECRETO LEGISLATIVO N° 892 REGULAN EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES GENERADORAS DE RENTAS DE TERCERA CATEGORÍA**

Artículo 1.- El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

Artículo 2.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas Pesqueras 10% Empresas de Telecomunicaciones 10% Empresas Industriales 10% Empresas Mineras 8% Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8% Empresas que realizan otras actividades 5% Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente: a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Artículo 5.- Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido las jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

## JURISPRUDENCIA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01788-2013-PA/TC  
LIMA  
ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 30 días del mes de abril de 2014, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Urviola Hani, Vergara Gotelli, Mesía Ramírez, Calle Hayen, Eto Cruz y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular del magistrado Álvarez Miranda, que se agrega.

#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Félix Máximo Lazo Cárdenas, en representación de don Alfredo Sandoval Rodríguez, contra la resolución de fojas 247 del cuaderno de apelación, su fecha 4 de setiembre del 2012, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, que reformando la apelada, declaró infundada la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 4 de julio del 2008, el recurrente interpone demanda de amparo contra los vocales integrantes de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, señores Rodríguez Mendoza, Villacorta Ramírez, Acevedo Mena, Huamaní Llamas y Estrella Cama, con citación del procurador público encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, solicitando que: a) se declare nula la sentencia casatoria N.º 3153-2007 LIMA, de fecha 15 de enero del 2008, que declaró infundado el recurso de casación presentado por el accionante; b) se disponga la emisión de una nueva sentencia casatoria con estricta observancia de la Constitución; c) se ordene la actualización de la deuda en ejecución de sentencia; y, d) se le abone los costos y costas procesales.

Sostiene el demandante que su poderdante interpuso demanda de pago de beneficios sociales en contra de Southern Perú Copper Corporation (Expediente N.º 183411-1998-20043-0) solicitando como petitório el pago total de S/. 1'058,670.10 (un millón cincuenta y ocho mil seiscientos setenta nuevos soles con diez céntimos) por concepto de beneficios sociales calculados sobre la base de la última remuneración percibida por el demandante al 31 de diciembre de 1995 (valor del dólar americano: S/. 2.32). Refiere que no obstante ello, en primera instancia el juzgado dispuso el pago de tan solo S/. 217,243.68 (doscientos diecisiete mil doscientos cuarenta y tres nuevos soles con sesenta y ocho céntimos) utilizando como base de cálculo el sol de oro aún cuando a él se le pagaba sus remuneraciones en dólares americanos; pronunciamiento que fue convalidado por los vocales de la Segunda Sala Laboral de Lima en segunda instancia,



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

así como en sede casatoria por los vocales integrantes de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, argumentando que la actualización de la deuda no formó parte del petitorio y que dicha actualización no procedía de oficio. Agrega que dichos pronunciamientos vulneran sus derechos constitucionales a la igualdad ante la ley, a la igualdad de oportunidades sin discriminación, el derecho de petición ante la autoridad competente y los derechos a la tutela jurisdiccional efectiva, a la seguridad social y al reconocimiento de la actualización laboral sobre beneficios sociales no pagados en su oportunidad (sic).

Con fecha 22 de abril del 2010, el procurador público adjunto ad hoc a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial contesta la demanda y solicita que la misma sea desestimada, expresando que lo que en puridad pretende el amparista es que vía el proceso de amparo se declare nula la sentencia expedida por la Sala Suprema emplazada, cuestionando los criterios de los magistrados, lo cual no procede en razón de que la resolución cuestionada ha sido debidamente fundamentada y se ha emitido al interior de un proceso regular, respetándose en todo momento los derechos constitucionales del recurrente.

La Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, con fecha 11 de agosto del 2011, declara fundada en parte la demanda argumentando que el demandante sí solicitó en su escrito de demanda la actualización de la deuda por concepto de beneficios sociales, lo que la Sala Suprema emplazada no ha tenido en consideración al momento de resolver, por lo que no ha hecho un análisis integral de la demanda del actor, vulnerando la tutela jurisdiccional efectiva, en virtud de lo cual corresponde a dicha instancia volver a expedir una nueva resolución, debiendo declararse infundadas las pretensiones relativas a que la actualización de la deuda se efectúe en ejecución de sentencia, tomando como referencia el petitorio de la demanda laboral y el pago de costas procesales.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, reformando la apelada, declara infundada la demanda por considerar que la pretensión de la actualización de la deuda laboral no formó parte del petitorio de la demanda laboral y que a través del proceso de amparo el actor busca la prolongación del debate de los hechos sobre los que versó el proceso cuestionado, evidenciándose que los hechos y el petitorio de la demanda no están referidos en forma directa al contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado.

Mediante recurso de agravio constitucional de fecha 11 de marzo del 2013, el recurrente reitera los argumentos de su demanda, puntualizando que la recurrida en agravio constitucional incurre en una serie de errores que vulneran sus derechos constitucionales a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al debido



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

proceso, a la tutela procesal efectiva y a la congruencia y razonabilidad de las resoluciones judiciales.

**FUNDAMENTOS****Petitorio**

1. Se desprende del petitorio de la demanda que el objeto del presente proceso constitucional se circunscribe al cuestionamiento de la ejecutoria suprema al señalar en dicha resolución que el accionante no ha demandado en su escrito de demanda de pago de beneficios laborales la actualización de la deuda por depreciación monetaria; criterio que no es compartido por el recurrente. En tales circunstancias, solicita: a) que se declare nula la sentencia casatoria N.º 3153-2007 LIMA, de fecha 15 de enero del 2008, que declaró infundado el recurso de apelación presentado por el accionante; b) que se disponga la emisión de nueva sentencia casatoria con estricta observancia de la Constitución; c) que se ordene la actualización de la deuda en ejecución de sentencia; y d) el pago de costos y costas del proceso. Aduce que se han vulnerado sus derechos constitucionales a la igualdad ante la ley, a la igualdad de oportunidades sin discriminación, el derecho de petición ante la autoridad competente y los derechos a la tutela jurisdiccional efectiva, a la seguridad social y al reconocimiento de la actualización laboral sobre beneficios sociales no pagados en su oportunidad.

**Consideraciones previas**

Conviene puntualizar que aunque el demandante ha alegado la vulneración de diversos derechos constitucionales, de los hechos descritos en la demanda, se aprecia que en realidad el debate se centra en la afectación de otros derechos que sin dejar de ser igualmente fundamentales, no son precisamente los que se invocan en el petitorio. En tales circunstancias y en aplicación del principio *iura novit curia* previsto en el artículo VIII del Código Procesal Constitucional, este Colegiado considera que los derechos objeto de invocación serían eventualmente los derechos al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Por lo tanto y en lo que sigue, el análisis de la controversia habrá de ceñirse a determinar si se afectaron los citados atributos.

**Análisis de la controversia****Sobre la afectación del derecho al debido proceso**

3. Como ha sido señalado con anterioridad, este Colegiado, tomando en cuenta los





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

hechos que se describen en la demanda, considera que una parte del debate se centra en un reclamo sobre una presunta afectación del derecho al debido proceso.

#### Consideraciones del Tribunal

4. El derecho fundamental al debido proceso, tal como ha sido señalado por este Tribunal en reiterada jurisprudencia, es un derecho –por así decirlo– *continente* puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5).
5. Es importante precisar que, sin perjuicio de esta dimensión procesal, el Tribunal Constitucional ha reconocido en este derecho una dimensión sustancial, de modo tal que el juez constitucional está legitimado para evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de las decisiones judiciales. De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer” (STC 9727-2005-HC/TC, FJ 7).
6. Dicho lo anterior y atendiendo al petitorio de la demanda, se procederá a analizar si, en el caso concreto, se ha producido algún tipo de afectación del derecho fundamental al debido proceso alegado por el recurrente, que en su dimensión procesal comprende, entre otros, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y, en su dimensión sustantiva, supone que toda decisión judicial debe ser razonable y proporcional.

#### Sobre la presunta vulneración del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales

7. Como también ha sido puesto de manifiesto, se aprecia que en el presente caso y de modo paralelo al debate suscitado en torno al derecho al debido proceso, también existe discusión en torno al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.
8. La cuestión constitucional propuesta por el recurrente se vincula a la necesidad de que las resoluciones, en general, y las resoluciones judiciales, en particular, estén



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

debidamente motivadas, por ser éste un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, y, al mismo tiempo, un derecho de los justiciables de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente propuestas. Al respecto, este Colegiado (STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “[l]a exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139º de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)”.

9. Que este Supremo Colegiado precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N.º 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e).
10. Que revisado el expediente de autos, se aprecia a fojas 17 del cuaderno principal que el poderdante del recurrente interpuso demanda de amparo de pago de beneficios sociales contra la empresa Southern Perú Copper Corporation solicitando que el pago de los beneficios sociales reclamados se calcule de acuerdo con la última remuneración percibida por el demandante al 31 de diciembre de 1995 (valor del dólar americano: S/. 2.32), lo que da como resultado S/. 1'058,670.10, más los intereses devengados, costas y costos del proceso. Sin embargo, a fojas 59 y 60 del referido cuaderno se observa que la Sala emplazada, en concordancia con los pronunciamientos emitidos por los órganos judiciales inferiores, manifiesta que “se encuentra prohibido de actualizar de oficio la pretensión dineraria cuando esta no ha sido materia de reclamo en la demanda como pretensión, situación que se presenta en el caso de autos (...)”; todo lo cual hace deducir a este Tribunal Constitucional que los órganos judiciales habrían contravenido el principio de congruencia procesal.
11. Que asimismo, de autos se desprende que en el recurso de casación que corre a fojas 38 el accionante alegó –entre otras causales– la interpretación errónea de una norma de derecho material: el inciso b del artículo 56º de la entonces Ley Procesal



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

del Trabajo, Ley N.º 26636, modificada por la también entonces Ley N.º 27021. Entre los fundamentos que motivaron dichas alegaciones, cabe mencionar que sostuvo que la actualización de la deuda laboral era materia de controversia en el proceso laboral, cuestionando los argumentos esgrimidos por las instancias judiciales inferiores que negaron dicha afirmación.

12. Que, ante estos hechos, es menester constatar si el accionante invocó como petitorio de su demanda de pago de beneficios sociales la actualización de su deuda laboral y si la Sala Suprema demandada se pronunció sobre dicha pretensión, a fin de evaluar si tal pronunciamiento resulta constitucionalmente legítimo, o si, por el contrario, se ha configurado una violación del principio de congruencia de las resoluciones judiciales. A tal efecto, será preciso evaluar el contenido de la demanda y la resolución materia de cuestionamiento.

43. Que fluye del escrito de demanda obrante a fojas 17 y 18 del cuaderno principal que el accionante emplazó a la empresa Southern Perú Limited por acumulación objetiva de pretensiones, para que el juzgado le ordene el pago de derechos laborales insolutos, a favor del demandante; a saber:

A.- Reintegro de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, del año 1970 al año 1995.

B.- Reintegro de asignación vacacional anual de los años 1982, 1984, 1986, 1998, 1990, 1992 y 1994.

C. Bonificación 1º de mayo del año 1972 a 1995.

D.- Reintegro de compensación por tiempo de servicios de los años 1991 a 1995, más intereses dejados de percibir.

E.- Reintegro de participación de utilidades de los años 1992 a 1995.

A tal efecto, por analogía, para el pago de los beneficios reclamados se deberá efectuar el cálculo de acuerdo con la última remuneración percibida por el demandante, de lo que se obtiene S/. 1'058,670.10 (un millón cincuenta y ocho mil seiscientos setenta nuevos soles con diez céntimos) más los intereses devengados, costas y costos procesales. Asimismo, a fojas 12 se aprecia que el demandante ha expresado que el abono de las vacaciones no pagadas oportunamente deberá realizarse en función del salario actualizado del trabajador, por lo que dicho principio deberá aplicarse por analogía cuando se ordene el pago del reintegro de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, la asignación vacacional anual, la bonificación 1º de mayo, la compensación por tiempo de servicios y la participación de utilidades no percibidas en su oportunidad por el actor.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

14. Que, por otro lado, de la ejecutoria suprema materia de cuestionamiento se advierte a fojas 59 y 60 que la Sala Suprema emplazada concluyó que el juez se encuentra prohibido de actualizar de oficio la pretensión dineraria cuando esta no ha sido materia de reclamo en la demanda como pretensión, situación que, a criterio de dicha Sala se presenta en el caso de autos, pues conforme lo ha determinado la Sala revisora el demandante no ha solicitado en su escrito de demanda la actualización de la deuda por depreciación monetaria ni ello ha sido fijado como punto controvertido a ser dilucidado al momento de emitirse el pronunciamiento de fondo.
15. Que de la evaluación realizada por este Colegiado cabe concluir que el demandante sí solicitó en su escrito de demanda la actualización de la deuda por concepto de beneficios sociales, conforme lo argumenta en su recurso extraordinario de casación, lo que la Sala Suprema no ha tenido en cuenta al momento de resolver dicho recurso impugnatorio. Al respecto, se observa que la Sala Suprema emplazada no ha realizado un análisis integral de la demanda, que no sólo comprende el contenido concreto del petitorio, sino también lo expresado en los fundamentos de hecho de la referida acción, máxime si dicho argumento también se encuentra claramente contenido en el recurso de casación presentado por el accionante, lo cual debió ser advertido por la Sala Suprema al momento de emitir su sentencia casatoria, por lo que se puede colegir que dicha Sala vulneró el numeral 6 del artículo 50º del Código Procesal Civil, que establece que es deber de los jueces fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.
16. Que, por consiguiente, y habiéndose acreditado en el presente caso la alegada violación de los derechos constitucionales invocados, la presente demanda deberá estimarse otorgando al efecto la tutela constitucional correspondiente.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

## HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo; en consecuencia, **NULA** la resolución de fecha 15 de enero del 2008, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Casación N° 3153-2007 LIMA), y ordena la devolución de los autos a la referida



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01788-2013-PA/TC

LIMA

ALFREDO SANDOVAL RODRIGUEZ

instancia para un nuevo pronunciamiento conforme a lo establecido en la presente sentencia; con costos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

URVIOLA HANI  
VERGARA GOTELLI  
MESÍA RAMÍREZ  
CALLE HAYEN  
ETO CRUZ

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ  
SECRETARIO RELATOR  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## **DERECHO COMPARADO**

### **CONSTITUCIÓN DE BOLIVIA Y DE PERÚ**

La Constitución de Bolivia, en cambio, regula el Derecho al Trabajo en el Título Segundo, referido al Régimen Social, Artículos 156 al 162. De igual modo, la Constitución Política del Perú de 1993, regula el Derecho al Trabajo en sus Arts. 22 al 29, en el Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos (VELARDE VELASQUEZ, s.f.).

Constitución de Bolivia, "TITULO SEGUNDO: REGIMEN SOCIAL. ARTICULO 156.- El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico"

Constitución de Perú.- "CAPITULO II, DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS. ARTÍCULO 22° El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

De los textos anotados se deduce que el individuo tiene el derecho a trabajar, a emplear la fuerza de sus músculos o el fruto de su inteligencia en una labor útil, que al mismo tiempo le de medios suficientes para llevar una vida digna y decorosa; tiene también el deber de trabajar, de dedicar sus fuerzas e inteligencia al desenvolvimiento de la producción.

Es decir, que el trabajo es un derecho a ser ejercitado libremente, pero también es un deber frente a nosotros mismos y frente a la sociedad. Esta es una conclusión significativa en un país pobre como los comentados, en el que millones de personas buscan y no encuentran un trabajo estable.

Se reconoce que es base del bienestar social porque sólo el trabajo logra extraer los bienes de la naturaleza, o transformarlos hasta volverlos productos utilizables por la sociedad. Las máquinas y el dinero, por sí solos, no producen nada y siempre necesitan una persona que los maneje. Sin trabajo no hay posibilidad de producir riqueza. Por ello, también el trabajo debe ser adecuadamente remunerado: la riqueza existe gracias a él.

Const. Bolivia: ARTÍCULO 157.-

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La Ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa".

Esta norma es genérica, puesto que deriva su regulación explícita a la Ley de la materia; sin embargo, la Constitución del Perú es más explícita, ya que, las materias que regula este artículo de la Constitución de Bolivia, la del Perú lo regula en varios artículos y en forma más explícita. No obstante, se puede prever nítidamente que la Carta Magna de Bolivia es más proteccionista del trabajador y garantiza la ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa; sin embargo, la del Perú es más liberal y el Estado sólo presta atención prioritaria al trabajo cuando dice:

Artículo 23º.- "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El primer párrafo establece que el Estado protege el trabajo en sus diversas modalidades, lo que quiere decir, hasta donde le es posible, el gobierno protege los derechos laborales y los puestos de trabajo de los trabajadores sin diferencias entre ellos, dando preferencia a la madre, al menor y al impedido.

Sin embargo, considero importante la norma que contiene el Art. 24 de nuestra Constitución que no lo regula la de Bolivia, en el sentido de que el pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador son prioritarios sobre cualquier otra obligación del empleador, lo que significa que se protege los derechos elementales de los trabajadores para que cobren primero sus acreencias.

Por otro lado, el Art. 25 de nuestra Constitución ya regula la jornada de trabajo máximo diario y semanal, así como el derecho a gozar de descanso semanal y anual que serán remunerados.

Otro aspecto que considero importante, por lo menos en forma literal que contiene la Constitución del Perú es lo referente a los principios laborales a que se refiere el Art. 26 de la Constitución, ya que éstos principios no son regulados por la Constitución de Bolivia, excepto el de la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores, en efecto, su Art. 162. Prevé:

**ARTÍCULO 162.-** Las disposiciones sociales son de orden público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine.

Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Otra de las normas que no contiene la Constitución de Bolivia es el referente a la protección contra el despido arbitrario como sí lo hace la de Perú; sin embargo, considero que su no consagración expresa se debe a que la Constitución de Bolivia



Garantiza la Estabilidad en el trabajo. En efecto, El Art. 27 de la Constitución de Perú prevé:

Artículo 27°.-La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Este artículo establece el principio de que el trabajador no puede ser despedido arbitrariamente, es decir, sin mediar una causa adecuada. Estas causas están establecidas en la ley y el procedimiento de despido también.

Proteger al trabajador contra el despido arbitrario es particularmente importante en un país como el Perú, donde más de la mitad de la fuerza de trabajo no encuentra un puesto permanente del que obtener una remuneración adecuada.

## CONCLUSIONES

El derecho al pago de beneficios sociales, es indispensable que la Ley a través de la cual el Estado garantiza la estabilidad laboral, debe adecuarse a nuestra realidad socioeconómica que al ser aplicada traiga consigo el desarrollo de la misma, para tal efecto es necesario que la Ley que ampara el derecho de los trabajadores garantice el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, sancionando el incumplimiento según corresponda, garantizando la producción y productividad eficientes en beneficio del desarrollo socioeconómico para alcanzar la paz social.

Para el empleador la remuneración es el costo que tiene que pagar por la mano de obra que emplea. Para el trabajador es la ganancia que obtiene gracias a la venta de su trabajo personal. Por lo tanto, el trabajo es un fin en sí mismo ya que dignifica al hombre, es también un medio a través del cual obtiene los bienes necesarios para su subsistencia.

Dada la condición del trabajador frente al empleador el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, ya que por su situación económica del primero está siempre en desventaja ante el empleador, es decir el trabajador siempre es la parte más débil en la relación laboral, por lo cual necesita la protección del estado para las garantías de sus derechos sociales.

El trabajador que tiene la necesidad del sustento diario para sí y los suyos ha tenido que luchar para hacer valer sus derechos que la Ley ampara, no dejándose vencer ni intimidándose frente a los obstáculos o trabas que la demandada le ponía para no responder o desmerecer las pruebas del actor pero al final se actuó conforme a ley.

Conforme a mi sana crítica debo manifestar a ustedes miembros del jurado que la sentencia de vista de segunda instancia que fuera revisada por la Sala de Derecho Social y Constitucional Transitorio de la Corte Suprema de la República se sujeta a Ley por haberse esta emitido conforme a las normas establecidas en el ordenamiento laboral ordinario.

## RECOMENDACIONES

En todo proceso laboral debe darse los términos más adecuados a fin de aminorar el tiempo para el justiciable a fin de poder lograr sus derechos que corresponden.

Debe tenerse en cuenta que los jueces no deben ser objeto de maltrato por cuanto estos crean, interpretan derechos y resuelven las contingencias e incertidumbres jurídicas de las partes.

Es necesario aplicar mecanismos de supervisión a las empresas de manera que se garantice y promueva la protección de los derechos y condiciones laborales justas de los trabajadores, ya que la mayoría de las empresas privadas cometen abusos frente a sus trabajadores quitándoles el derecho que les corresponde y como si fuera poco despidiéndoles sin motivo ni causa justificada.

Debe existir una supervisión por parte de **SUNAFIL** a todas las empresas a fin de que estas puedan supervisar los documentos contables como son planillas, boletas de pago y/o contratos que sirvan de garantía para el trabajador si fuera este despedido de forma arbitraria.

El estado debe expedir leyes, normas que garanticen el derecho y obligaciones de los empleadores y trabajadores respectivamente, para que estos estén protegidos de cualquier acción u omisión.

En nuestro medio es recomendable que exista la difusión a través de los medios de comunicación oral y escrito de las normas laborales sobre los derechos que tiene un trabajador: horario de trabajo, remuneración, horas extras, cts., y gratificaciones de julio y diciembre cuando cumpla con los requisitos establecidos por la Constitución y la Ley.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Avalos Jara, V. (2014) Régimen Laboral Privado.

Carita., B. (2013) Derecho Laboral Aplicado.

Del Águila., R., (2012) Vacaciones en el Régimen Laboral.

La Torre, O. (2013) Derecho Laboral Aplicado.

Velásquez Velarde., L. (2014) Derecho Laboral Legislación Comparada.

**ANEXOS**

**SALA LABORAL Sede Periferica-I**

**EXPEDIENTE NÚMERO : 001330-2008-0-2501-JR-LA-04.**

**MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES**

**RELATORA : VENEROS LAVERIAN ANA MARIA**

**DEMANDADO : PANAMERICANA TELEVISION S.A.**

**DEMANDANTE : ANGULO VASQUEZ JUAN ANTONIO**

**SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO CINCUENTA.-**

Chimbote, dos de diciembre

del dos mil trece.-

**ASUNTO:**

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cuarenta y cuatro de fecha veinticinco de abril del dos mil doce que declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada **PANAMERICANA TELEVISION S.A.** cumpla con pagar al demandante **JUAN ANTONIO ANGULO VASQUEZ** la suma de S/. 61,417.61 nuevos soles por concepto de beneficios sociales, más intereses legales; apelación interpuesta por la demandada.

**FUNDAMENTOS DEL APELANTE:****La demandada apela la sentencia en base a los siguientes fundamentos:**

1) En la Audiencia Única no se fijó como punto controvertido la determinación del récord de servicios laborales del accionante conforme se aprecia del fundamento tercero de la apelada, que dicha omisión viola el principio constitucional del debido proceso, razón por la cual considera la nulidad de la sentencia, por incongruencia procesal; 2) En la apelada no ha tomado en consideración el argumento de la demandada en el sentido que el demandante laboró desde 2000 con labores eventuales y esporádicos como locación de servicios de manera verbal, desempeñando como vendedor comisionista y recién a partir del 01 de febrero del 2001 al 22 de junio del 2005 desempeñó como operador de video tape como está acreditada en el informe de planillas; 3) No se ha llegado a probar previa investigación razonada que el ex administrador Regional de Panamericana Televisión Filial Chimbote Mario Parodi Zúñiga haya tenido facultades expresas para expedir certificado de trabajo de fecha 01 de octubre del 2001, siendo el caso, que dicho documento fue tachado y al declararse infundada, se encuentra pendiente de resolverse, lo cual también vicia el proceso y deviene en causal de nulidad; 4) Los recibos de honorarios no fueron recibidos, sellados, firmado y cancelados por la demandada, por consiguiente los mismos no acreditan la relación laboral y que el juez sin la debida motivación establece la relación laboral; 5) El actor señala que realizó funciones de Técnico Operador y Camarógrafo (Aparte de vendedor, cobrador y pagador) en la impugnada se concluye que trabajó como Asistente Técnico y Operador de Video (cobrador y vendedor); 6) Se omite la fundamentación jurídica de la liquidación del pago de las comisiones, razones por las cuales considera que la sentencia es nula.

**FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:**

**PRIMERO.**- Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme señala el artículo 364 del Código Procesal Civil.

**SEGUNDO.**- Que, la pretensión principal de la apelación es que se declare nulidad de la sentencia, supuestamente por transgredir los principios constitucionales y legales de la debida motivación de la resoluciones judiciales y de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, previstos en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, pues en la audiencia única no se señaló como puntos controvertidos a determinar el récord de servicios del actor; en cuanto a los hechos y valoración del material probatorio, sostiene que el juez no ha tenido en cuenta los argumentos de la demandada en el sentido que el actor desde 2000 realizó trabajos eventuales y esporádicos y recién a partir del 01 de febrero del 2001 al 22 de junio del 2005 desempeñó como operador de video, no habiéndose analizado las facultades del administrador para expedir el certificado de trabajo de fecha 01 de octubre del 2001; agregando que los recibos de honorarios no fueron recibidos, sellados y pagados; finalmente sostiene que no existe fundamento jurídico con respecto a la liquidación de comisiones que ordena a pagar y demás consideraciones que se expone; por todo ello considera la violación de las garantías del debido proceso y solicita que se declare nula la sentencia apelada y no denuncia en lo absoluto, sobre el fondo del asunto.

**TERCERO.**- Que, bajo dicho contexto, se empezará el análisis de los agravios denunciados si ellos efectivamente contravienen las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, en virtud a los efectos nulificantes del mismo, en caso de ser amparado no será necesario emitir pronunciamiento sobre el fondo



de la cuestión debatida en el proceso, caso contrario, la sentencia será subsistente y tiene la calidad de mérito.

**CUARTO.**- Que, debe tenerse en cuenta que la denuncia por falta de coherencia en el razonamiento del juez importa la infracción al principio lógico de no contradicción, el mismo que se encuadra en lo que la doctrina y legislación comparada denomina “error in cogitando” o control de logicidad, llamada así porque alude al examen que debe realizar el colegiado para verificar el razonamiento del juez desde el punto de vista de la lógica formal, es decir, de las reglas del razonamiento o buen pensar; pero ello debe ser sustancial o trascendental y que afecta gravemente sobre el fondo del asunto, pues la nulidad es el último ratio y sólo procede cuando las nulidades son insalvables.

**QUINTO.**- Que, en este sentido, con respecto a la coherencia lógica, la apelante denuncia que el juez en la audiencia única de fojas 596/599 no señaló como punto controvertido referido a determinar el “(...) récord de servicios laborales del actor, es decir, el inicio y cese de la relación laboral (...)”, lo cual a criterio de la apelante atenta el principio constitucional del debido proceso, por ende deviene en nula la sentencia.

**SEXTO.**- Que, al respecto, si bien es cierto en la audiencia única de fojas 596, expresamente no se señaló como uno de los puntos controvertidos a determinar el récord de servicios del actor como requiere la parte demandada, también lo es, que el juez en el mismo rubro señala expresamente como uno de los puntos controvertidos a “(...) *determinar si al demandante le corresponde el pago de la compensación por tiempo de servicios desde el año de 1991 hasta el año 2005 (...)*”; asimismo, “(...) *Asignación familiar desde el 01 de setiembre de 1991 hasta el 30 de marzo de 1994 (...)*”; y del tenor de los fundamentos expuestos en la demanda, el actor sostiene que ingresó al servicio de la demandada con fecha 04 de abril del año 1990 con cargo de Técnico Operador, Camarógrafo y vendedor; siendo el caso, que con fecha 01

de setiembre del 2003 se le encarga la administración de la Filial de la Panamericana Televisión S.A, por su parte la demandada en el último párrafo del numeral uno (01) y en el numeral dos (0 2) de su escrito de contestación a la demanda contradice la fecha de ingreso indicado por el actor por considerar que la misma es falsa, exponiendo que desde el año del 2000 ha prestado sus servicios de manera eventual y recién desde 01 de febrero del 2001 su representada decide a contratar sus servicios como operador de video tape, siendo falso que haya desempeñado las funciones del administrador y demás funciones de técnico operador; por consiguiente, existiendo controversia con respecto a la fecha de ingreso del actor, independientemente si estuvo o no señalado como punto controvertido, lo cierto y real, fue debate procesal y que las partes ofrecieron sus medios de prueba para acreditar sus dichos y alegaciones, en este caso, el actor ofreció el mérito del certificado de trabajo de fecha 12 de abril de 1999 (fojas 76) y otro certificado de trabajo de fecha 01 de octubre del 2001 (fojas 361) en las que aparece su fecha de ingreso el 04 de abril de 1991, siendo el caso que estos documentos fueron tachados por la demandada y el juez por resolución número diez expedida en la audiencia única de fojas 596/597 declaró infundada y no fue materia de apelación, razón por la cual no es materia de revisión en esta instancia, de manera que no es cierta que se encuentra pendiente de emitir pronunciamiento como sostiene la demandada.

**SETIMO.**- Que, asimismo, se actuaron el informe de planillas de fojas 804/805, incluso en una audiencia complementaria de fojas 638/639 se practicó reconocimiento de su contenido y firma con respecto al certificado de trabajo de fojas 76 y 361, diligencia en la cual, su otorgante Mario Parodi Zúñiga, reconoce que desempeña cargo de Administrador de la demandada desde febrero del 2001 y reconoce en su contenido y firma con respecto al documento de fojas 361 (en la que indica como fecha de ingreso del actor el 04 de abril de 1990); por consiguiente, siendo administrador, tiene facultades de representación del empleador, por ende surte

efecto legal los certificados de trabajo que cuestiona la demandada, sin haber formulado apelación contra la resolución número diez que desestima la tacha.

**OCTAVO.**- Por consiguiente, independientemente la omisión expresa del señalamiento como punto controvertido con respecto a la fecha de ingreso del actor, lo cierto y real, este hecho fue materia de controversia y debate procesal y el juez en el tercero y cuarto considerando de la apelada, en forma correcta considera como punto controvertido este hecho y valorando los medios de prueba en forma conjunta y apreciación razonada ha establecido la relación laboral habida entre las partes desde 04 de abril de 1990, de manera que no existe violación de las garantías del debido proceso, ni mucho menos incongruencia procesal que amerite vicio de nulidad de la venida en grado; tanto más, si la demandada no concurrió a la audiencia única y notificada con el acta correspondiente no cuestionó sobre esta irregularidad que extemporáneamente denuncia, recién con motivo de apelación contra la sentencia de autos.

**NOVENO.**- Que, en cuanto al segundo y tercer argumento de la apelada, la denuncia básicamente está referida a la falta de motivación como violación al debido proceso, del mismo modo la doctrina y la jurisprudencia ha establecido hasta tres tipos de vicios vinculados a la motivación, a saber: la *motivación aparente*, la cual se da cuando la decisión se basa en pruebas no actuadas o en hechos no ocurridos; la *motivación insuficiente*, que se presenta cuando vulnera el principio de la razón suficiente y la *motivación defectuosa*, la cual se da cuando el razonamiento del juez viola los principios lógicos y las reglas de la experiencia (El razonamiento Judicial, Academia de la Magistratura, Capítulo Sexto, los errores in cogitando, Primera Edición; Lima, Perú; mil novecientos noventa y siete), citado en la Cas No. 493-2001-LIMA, publicado en El Peruano 3 de enero del 2005, Pág 13320-13321.

**DECIMO.**- Que, al respecto, corresponde distinguir la potestad que tiene el juzgador de atribuir a cada prueba el valor o convicción que a su juicio le

sugiera, del inexcusable deber que tiene de someter a su valoración de toda las pruebas legalmente incorporados al proceso y de las que considere fundamental para resolver el proceso; y que la arbitrariedad en la valoración de la prueba sólo puede estar referida a la exclusión inmotivada de un medio probatorio trascendental o determinante, más no al valor probatorio que le ha sido otorgado por el Juzgador.

**DECIMO PRIMERO.**- Que, en caso de autos, se denuncia por la violación de las garantías del debido proceso, bajo argumento que no se ha tenido en cuenta que el demandante laboró desde 2000 con labores eventuales y esporádicos como locación de servicios de manera verbal, desempeñando como vendedor comisionista y que recién a partir del 01 de febrero del 2001 al 22 de junio del 2005 desempeñó como operador de video tape como está acreditada en el informe de planillas y además no se ha llegado a probar que el ex administrador Regional de Panamericana Televisión Filial Chimbote Mario Parodi Zúñiga no tenía facultades expresas para expedir certificado de trabajo de fecha 01 de octubre del 2001.

**DECIMO SEGUNDO.**- Que, siendo como se expone, el apelante cuestiona la fecha de ingreso del actor establecida el 04 de abril de 1990; al respecto, debe tenerse en cuenta que el juez para arribar a dicha conclusión, no sólo ha tenido los argumentos de la demandada en la secuela del proceso, sino que la fecha de ingreso está acreditada con el certificado de trabajo expedidas con fecha 12 de abril de 1999 (fojas 76) y 01 de octubre del 2001 (fojas 361), lo cual corrobora con a tarjeta de control de de asistencia del 19 de noviembre al 15 de diciembre de 1998 (fojas 378) cuyo original acompañado por el actor corre a fojas 549; que si bien es cierto, estos documentos fueron materia de tacha, sin embargo, en la audiencia única de fojas 596/597 el juez mediante resolución número diez declaró infundada estas tachas y la demandada no formuló apelación contra dicha resolución, razón por la cual, dicha resolución se encuentra firme, no siendo cierta que se encuentra pendiente de resolver junto con la resolución número once como

sostiene erróneamente la apelante, por consiguiente, los documentos tachados al ser desestimados tienen mérito probatorio; máxime si la carta de fecha 01 de octubre del 2001 fue reconocido en su contenido y firma por su otorgante don Mario Parodi Zúñiga en su condición de ex Administrador Regional, documento en la que se aprecia la fecha de ingreso del actor el 04 de abril de 1990; conclusión que corrobora con la copia de las liquidaciones de comisiones del mes de enero de 1999 (fojas 44), memorándum No. CNCH-63/00 de fecha 17 de mayo del 2000 de fojas 48 en relación a la comisión del mes de abril del 2000; recibo por pago de comisiones de mes de mayo del 2000 (fojas 52); por consiguiente, queda demostrado que el actor trabajó al servicio de la demandada, incluso, desde fecha anterior al 04 de abril de 1990.

**DECIMO TERCERO.**- Que, con respecto, a que el actor prestó labores eventuales y esporádicos como locación de servicios, debe tenerse en cuenta, que las partes deben probar los hechos que aleguen; en este caso, la eventualidad y temporalidad como vendedor comisionista y que recién a partir del 01 de febrero del 2001 al 22 de junio del 2005 desempeñó como operador de video tape como que alega la demandada, debe acreditar con registro en el libro de planillas y su otorgamiento de las boletas de pago, precisamente, por periodos eventuales; sin embargo, en el caso de autos, la demandada no cumplió con registrar en el libro de planillas conforme era su obligación conforme el artículo 1° del Decreto Supremo No. 001-98-TR, en consecuencia, resulta de aplicación los alcances del artículo 40 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo.

**DECIMO CUARTO.**- Que, en lo referente a que los recibos de honorarios no fueron recibidos, sellados, firmado y cancelados por la demandada, por consiguiente los mismos no acreditan la relación laboral, es de apreciarse que los recibos de honorarios de fecha 29 de abril del 2000 por la suma de S/. 7,163.57 de fojas 24; de fecha 15 de julio del 2000 por la suma de S/. 1,971.84 de fojas 26; de fecha 12 de octubre del 2000 por la suma de S/.

900.06 de fojas 28; recibo de honorarios de fecha 19 de julio del 2000 de fojas 30; y otros recibos de honorarios de fojas 32; 34, 36 y 38, si bien en algunos recibos no se aprecia firma ni sello de cancelación, sin embargo, los mismos recibos tienen sustento en la hoja de liquidación de las comisiones y que corren a fojas 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39 y 40 que en su mayoría se encuentran firmados Mario Parodi Zúñiga en su condición de Administrador Regional Filial Chimbote de la empresa demandada, los mismos también corroboran con el Memorando No. CNCH-63/00 de fojas 48 y la liquidación de las comisiones de abril del 2000 fojas 53.

**DECIMO QUINTO.**- Que, en lo referente a que el actor realizó funciones de Técnico Operador y Camarógrafo (Aparte de vendedor, cobrador y pagador) y en la impugnada se concluye que trabajó como Asistente Técnico y Operador de Video (cobrador y vendedor); debe tenerse en cuenta, que dichas disquisiciones son irrelevantes, pues no es materia de controversia ni mucho menos análisis determinar el cargo ni las funciones desempeñados por el actor, pues lo que se interesa es determinar si entre las partes existió relación laboral a partir del 04 de abril del año 1990.

**DECIMO SEXTO.**- Que, con respecto a la fundamentación jurídica de la liquidación de las comisiones, se tiene que al actor se le abonaba sus comisiones del 15% de la publicidad en función a los clientes cuya relación corre a fojas 27 conforme los recibos de honorarios y las liquidaciones antes detalladas, siendo el que este pago era una contraprestación por los servicios prestados a favor de la demandada, de manera que existía un acuerdo entre las partes sobre el monto de los honorarios que las partes acordado de mutuo acuerdo, porque sólo se explica dichos abonos.

**DECIMO SETIMO.**- Que, en consecuencia, analizando todo los medios de prueba en forma conjunta y razonada conforme informan los artículo 25 y 30 de la Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo y habiéndose acreditado la relación laboral habida entre las partes desde 04 de abril de 1990 como se ha indicado anteriormente y no habiéndose registrado en el libro de planillas

desde la fecha real de su ingreso y en aplicación del artículo 40 de la misma norma procesal, que regula presunción legal relativa, se tiene por cierto su fecha de ingreso lo indicado por el actor; por ende goza del pago de sus beneficios sociales que demandada a partir de dicha fecha dentro de los trabajadores del régimen común.

**DECIMO OCTAVO.**- Que, en cuanto al fondo del asunto, no existe ninguna denuncia sobre los posibles errores en la determinación de la remuneración computable, ni mucho menos en el cálculo de los beneficios sociales, por consiguiente, siendo esta instancia revisora, sólo se constriñe en analizar los errores en el procedimiento y valoración de las pruebas denunciadas por la demandada.

Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Sede Judicial,

**CONFIRMARON** la sentencia de fecha tres de enero del dos mil trece de fojas 1044 a 1062 que declara fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenaron que la demandada **PANAMERICANA TELEVISION S.A.** cumpla con abonar al demandante **JUAN ANTONIO ANGULO VASQUEZ** la suma de **S/. 61,417.61 (SESENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE Y 61/100)** nuevos soles por concepto de beneficios sociales ordenados a pagar en la apelada; con los demás que contiene; *Juez Superior (p) ponente Doctor Raúl Serafín Rodríguez Soto.*

S.S.:

Cavero Lévano;

Chiu Pardo;

**Rodríguez Soto.**-