



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

SUMILLA: El Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución Política del Estado y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador.

Lima, diez de enero de dos mil diecinueve.-

VISTA; la causa número trescientos treinta, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Yovani Agapito Eneque**, mediante escrito presentado el veintiocho de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos cincuenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos diecisiete a trescientos veintidós, **que revocó la sentencia apelada** de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis, **en el extremo del monto ordenado pagar, ascendente a la suma de sesenta y cuatro mil novecientos trece con 61/100 soles (S/. 64,913.61)**, y en su lugar, **ordenó a la demandada que cumpla con pagar al actor la suma de veintitrés mil novecientos ochenta y tres con 61/100 soles (S/.23,983.61)**; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Agroindustrial Cayaltí Sociedad Anónima Abierta**, sobre **Pago de beneficios sociales**.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y dos a sesenta y seis del cuaderno formado, por las causales de: *i) Infracción normativa del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y, ii) Infracción normativa del artículo 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR,* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas mencionadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas treinta y cinco a cincuenta y dos, el actor pretende el reconocimiento y depósito de beneficios sociales y remuneraciones insolutas por un total de ochenta y un mil cuatrocientos veintiocho con 79/100 soles (S/ 81,428.79), más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sentencia del veintiocho de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis, declaró fundada en parte la demanda, ordenando que la demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de sesenta y cuatro mil novecientos trece con 61/100 soles (S/.64,913.61), por concepto del 50% de la Compensación por Tiempo de Servicios no capitalizada al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, Compensación por Tiempo de Servicios Semestral, Remuneraciones Insolutas, Remuneración Vacacional, Remuneración en Especie y Gratificaciones, más Intereses legales laborales e intereses legales financieros, con condena en las costas y costos procesales.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la Provincia de Lambayeque de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos diecisiete a trescientos veintidós, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, reduciendo el monto ordenado pagar a favor del demandante a la suma de veintitrés mil novecientos ochenta y tres con 61/100 soles (S/.23,983.61).

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Tercero: Las causales declaradas procedentes son, como se ha adelantado, las siguientes: i) *Infracción normativa del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y, ii) Infracción normativa del artículo 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR.*

Tales disposiciones regulan lo siguiente:

- ***Texto Único Ordenado del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR***

“Artículo 6°:- *Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.*

- ***Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR***

“Artículo 44°:- *Con excepción del caso de retiro autorizado por el Artículo 41, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será*



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho”.

Previamente a resolver el caso es pertinente hacer mención a los siguientes conceptos:

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Cuarto: El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral, en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador.

Según BOZA PRO: *“El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico”¹.*

La doctrina acepta de forma unánime que el Principio de Irrenunciabilidad solo protege al trabajador, no pudiendo favorecer también al empleador. La renuncia a derechos implica la manifestación de voluntad expresa por parte del trabajador de privarse de un derecho de naturaleza laboral, por lo que no podrá considerarse tácita. En cuanto al momento del acto de renuncia de derechos, este puede presentarse antes, durante o después de terminado el contrato de trabajo, no existiendo motivos razonables para negar la aplicación del Principio en mención en cualquiera de las etapas mencionadas.

¹ BOZA PRO, Guillermo, Lecciones de Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, página 175.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En nuestra legislación el Principio de Irrenunciabilidad a nivel constitucional se encuentra establecido en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, cuando señala que en la relación laboral se respetan, entre otros principios, el: *“Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*.

El Tribunal Constitucional sobre los alcances del mismo Principio señala lo siguiente:

“Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos ‘(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley’.

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.

La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Las normas dispositivas se caracterizan por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación con pleno albedrío dentro del marco de la Constitución y la ley. Ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual².

² Expediente N° 008-2005-PI/TC, fecha 12 agosto 2005, Fundamento 24, proceso seguido por Juan José Gorriti sobre inconstitucionalidad de la Ley N° 28175.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

La remuneración

Quinto: La remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

El artículo 24º de la Constitución Política del Perú consagra el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendido como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad.

En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1º del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado sobre la remuneración: *“(...) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”*, noción que refleja una concepción totalizadora de la remuneración y que se encuentra establecida en la Constitución.

Asimismo, el artículo 6º del Decreto Supremo número 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Competitividad Laboral, modificado por el artículo 13° de la Ley número 28051, precisa que: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, **siempre que sean de su libre disposición (...)**”*, disposición que debe ser concordada con el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, según el cual: *“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20”*.

Sexto: Asimismo, es pertinente tomar en cuenta el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que dispone lo siguiente:

“Artículo 30°.- Formas especiales de conclusión del proceso

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

- a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;***
- b) Debe ser adoptado por el titular del derecho; y***
- c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.***

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido”.

De lo indicado se puede concluir que con la Nueva Ley Procesal de Trabajo, para la protección de los derechos laborales del trabajador, es indispensable que el acuerdo conciliatorio o transaccional para que ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, bajo los criterios ya enunciados, resumidos en la no afectación de derechos indisponibles, en que el acuerdo se adopte por el titular del derecho, y, que en el mismo acuerdo haya participado el Abogado del prestador de servicios.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En esa misma línea, el Juez de instancia debe verificar que el acuerdo que se pretende oponer al reclamo de un derecho laboral no afecte derechos indisponibles, lo que equivale a sostener que el acuerdo conciliatorio no puede contener la disminución de un derecho del trabajador reconocido en la Constitución Política del Estado, en la ley o en el convenio colectivo.

Solución del caso concreto

Séptimo: El recurrente señala que se infringen las normas invocadas, alegando que las remuneraciones de los trabajadores se pagan en dinero o especie, siendo de disposición inmediata, y que la demandada ha venido reteniendo indebidamente la Compensación por Tiempo de Servicios, pretendiendo sustituir el pago de dinero o en especie con la entrega de “acciones” de valor incierto, otorgando validez a un Acuerdo Conciliatorio laboral Integral de fecha veinte de abril de dos mil cuatro, que no ha sido homologado y que contiene un derecho que no es de libre e inmediata disposición del trabajador.

Octavo: En efecto, procediendo a examinar los argumentos expuestos en el recurso de casación, se tiene que la Sentencia de Vista ha revocado la sentencia de primera instancia bajo el argumento de que el referido Acuerdo Conciliativo sí surtió efecto entre las partes, y que en atención a ello el demandante recibió 4,093 acciones con valor nominal de S/ 10.00 (diez con 00/100 soles) cada acción, lo que equivale a haber recibido la suma de S/ 40, 930.00 (cuarenta mil novecientos treinta con 00/100 soles), por lo que siendo el adeudo total al trabajador la suma de S/ 64,913.61 (sesenta y cuatro mil novecientos trece con 61/100 soles), y efectuando la deducción correspondiente, la empresa demandada adeuda a favor del actor la suma de S/ 23,983.61 (veintitrés mil novecientos ochenta y tres con 61/100 soles). Agrega en cuanto a la validez del acuerdo conciliatorio, que no corresponde en el presente proceso el pronunciamiento al respecto, por falta de competencia, y que es el actor quien en todo caso debe realizar las acciones legales para cuestionar la validez del mismo.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Noveno: Sin embargo, la Sentencia de Vista no ha tomado en cuenta que el anotado Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral no supera el test de indisponibilidad a que se ha hecho referencia líneas arriba, por cuanto en él se estableció el cambio del adeudo laboral con la emisión de acciones, las que no cumplen con el requisito de ser de libre e inmediata disposición por parte del trabajador, conforme lo exige el artículo 6° del Decreto Supremo número 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, lo que objetivamente se tradujo en una disminución y/o afectación a los derechos laborales y sociales reconocidos en la norma constitucional y en las normas denunciadas, tanto más si el derecho a una remuneración y a los derechos que de la misma se desprende, son de carácter fundamental y de naturaleza alimentaria, que tienen una estrecha relación con el derecho a la vida, a la igualdad y a la dignidad.

Décimo: En ese contexto, el Colegiado Superior incurrió en las infracción normativa del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y del artículo 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR, al haber revocado (disminuido) el extremo del monto ordenado pagar a favor del actor, motivo por el cual las causales bajo examen son **fundadas**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Yovani Agapito Eneque**, mediante escrito presentado el veintiocho de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 330-2017
LAMBAYEQUE
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cincuenta y cuatro, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos diecisiete a trescientos veintidós, **NULA la misma**, y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis, **que declaró fundada en parte la demanda y ordenó que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de sesenta y cuatro mil novecientos trece con 61/100 soles (S/. 64,913.61), con lo demás que contiene; ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Agroindustrial Cayaltí Sociedad Anónima Abierta**, sobre **Pago de beneficios sociales y otros**; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

JVM/AHC