



**EXP. N° 13941-2015-0-1801-JR-LA-12 (Expediente Físico)**

**SS:**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

BURGOS ZAVALATA

ALMEIDA CARDENAS

**Juzgado de Origen: 12° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 07/10/2020**

*Sumilla: En principio, constituirá remuneración todo lo que el trabajador perciba como contraprestación por sus servicios, no importando la forma de su otorgamiento ni la denominación que se le dé, siempre y cuando sea de su libre disposición; n tal sentido, no se podrá compensar el pago de beneficios sociales con un acto de liberalidad si no existe previamente un acuerdo escrito entre ambas partes.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, siete de octubre del dos mil veinte.-

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **VOTORANTIM METAIS CAJAMARQUILLA S.A.**, contra la Sentencia N° 184-2018-12° JETPL expedida mediante Resolución N° 10, de fecha 18 de julio de 2018, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se ordena el reintegro de la remuneración en base al 10% del FONAVI y el 3.3% conforme al SNP, así su incidencia en el pago de los beneficios sociales correspondiente a los conceptos de CTS, gratificaciones truncas y vacaciones truncas.
- b) Se abone la suma de S/. 9,549.08 correspondiente al reintegro de las remuneraciones.



- c) Se paguen los intereses legales, costas y costos procesales; los cuales se determinarán en etapa de ejecución de sentencia.
- d) Infundada las excepciones de prescripción extintiva y oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, deducidas por las empresas codemandadas.
- e) Infundado los reintegros de las remuneraciones relacionado con el bono por antigüedad, días de descanso, incremento por convenio colectivo, bonificación por subsidio 20, bonificación trabajo domingo sin descanso 130%, ganancia de subsidio, incremento AFP 10.23, feriados enero-mayo-julio-diciembre.
- f) Infundada la demanda con relación a la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., en liquidación.

## I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandada, **VOTARANTIN METAIS CAJAMARQUILLA S.A.**, en su recurso de apelación refiere que la resolución impugnada ha incurrido en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. No se analiza los medios probatorios ofrecidos por parte de la empresa Votarantin Metais Cajamarquilla S.A., pues a través de las boletas de pago se aprecian la cancelación de los incrementos del 10% del FONAVI y el 3.3% correspondiente al SNP desde el año 1995 por parte del empleador anterior. (Agravio N°01)
- ii. Se omite que la única empresa responsable para realizar el aumento del salario básico ha sido la codemandada CENTROMIN entre los años 1992 a 1995; pues la empresa Votarantin Metais Cajamarquilla S.A. solamente consolidó la información vertida. (Agravio N°02)
- iii. Se ha distribuido incorrectamente la carga probatoria entre las partes procesales, pues la única empresa obligada para poder demostrar los incrementos remunerativos demandados ha sido la empresa CENTROMIN; por lo que su omisión solamente a ocasionado un estado de indefensión de la codemandada. Asimismo, no se ha valorado el contrato de compra venta entre las empresas codemandadas, pues dentro del pacto celebrado en el año 1995, se precisó que la empresa compradora quedará libre de cualquier responsabilidad por los pasivos asumidos. (Agravio N°03)
- iv. No se advierte que la parte demandante ha sido beneficiario de un acto de liberalidad ascendente a la cantidad de S/. 11,880.06, el cual deberá ser compensado con el monto adeudado en el presente proceso. (Agravio N°04)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano



jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

## CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

**SEGUNDO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.-** El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio do constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

*”La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las*

<sup>1</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



*resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.*

**TERCERO:** Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene:

*“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, 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). Desde luego, no cualquier nivel en que se*



*produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. 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).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.*

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar los siguientes agravios formulados.

.....

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO**

**CUARTO: El derecho constitucional a la remuneración y el acto de liberalidad por parte del empleador.-** El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

**QUINTO:** En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo **en forma permanente**, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculación directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su





modalidad de prestación se **sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma**, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

*"(...) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la 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, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que 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, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...)"*

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precis a de forma expresa:

*"(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea 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 constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...)"*

**SEXTO:** Asimismo, de lo descrito, se aprecia que un mero acto de liberalidad expedida por el empleador no constituirá una remuneración o una cantidad compensable de los beneficios sociales a pagar dentro de un reconocimiento unilateral o una sentencia judicial -salvo un pacto expreso y escrito entre las partes- pues el propio artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.



En efecto, conforme a lo normado en el 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, se precisa lo siguiente:

*"Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador. Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil. Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto"*

Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

*"(...) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la 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, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que 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, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...)"*

**SETIMO:** Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa que:

*"(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea 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 constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...)"*



**OCTAVO: El derecho a la libertad probatoria y a la prueba.-** El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez- la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito<sup>3</sup>.

**NOVENO:** Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado<sup>4</sup>.

Asimismo, nuestro sistema constitucional ha definido que toda prueba, para ser valorada en el proceso, deberá reunir las siguientes características:

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.
- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.
- 4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

<sup>4</sup> Ibidem, pág. 525

<sup>5</sup> Ibidem, pág. 526





**DECIMO:** De esta forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el presente derecho, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 010-2002-AI/TC y N° 1014-2007-PHC/TC, al momento de señalar:

*"(...) En primer término, este Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Perú (...) Como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados en ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión. En términos generales, el derecho a la prueba se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho (...) Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no puedan establecerse otra clase de límites, derivados esta vez de la necesidad de armonizarse su ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)".*

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

*"(...) Existen determinados elementos referidos al tema probatorio, y, específicamente, a la obtención, valoración y actuación de las pruebas en el proceso que deberían ser analizados en cada caso concreto, por lo que, (...) este Tribunal considera pertinente realizar un breve análisis acerca de la validez de las pruebas a la luz de los casos concretos que pudieran presentarse en el corto plazo (...) Al respecto es conveniente realizar la diferenciación entre lo que son la fuentes de prueba y los medios de prueba (...) Pues mientras que las primeras son realidades extra procesales cuya existencia es independiente al proceso, los segundos son actos procesales y por ende constituyen una realidad interna del proceso. De este modo las fuentes de prueba ingresan al proceso para dar lugar a los medios de prueba, pero la nulidad del proceso, dada la diferenciación recién expuesta, sólo puede acarrear la invalidez de los medios de prueba, es decir, la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas en el proceso, pero no la invalidez de las fuentes de prueba. La validez o invalidez de una fuente de prueba depende exclusivamente de que su obtención se haya llevado a cabo con estricto respeto de los derechos fundamentales (...)".*

**DECIMO PRIMERO:** De esta manera, se aprecia que el derecho constitucional a la prueba se sustenta en dos aspectos esenciales, esto es, la utilidad y la pertinencia de la prueba, el cual podrá ser analizado desde la actuación de la propia relación laboral o sobre supuestos anteriores al inicio del mismo, en cuanto tales hechos (sean vigentes o anteriores) se encontrarán claramente relacionados con determinar si en el caso en concreto se ha producido la figura de la unidad del empleador o a través de la unidad de la decisión dentro de un proceso productivo determinado en los años previos al inicio de la relación laboral, conforme a la eficacia constitucional de la prueba.



Para ello, bastará recordar que el propio órgano de control de la constitución ha reconocido la validez de la eficacia de la prueba sin apreciar necesariamente la constitución temporal de una relación laboral, pues (a través del Exp. N° 6712-2005-HC/TC) se precisó:

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la capacidad de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que son o serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, su **conservación** y su valoración (...)"*. (Exp. N° 6712-2005-HC/TC)

*"(...) Por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se **asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios** y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (...)"* (Exp. N° 1014-2007-PHC/TC)

**DECIMO SEGUNDO: Respecto al caso en concreto (Agravios N° 01, N° 0 2, N° 03 y N° 04).**- En lo que respecta a la revisión de los actuados, la **parte demandada** reitera que el juzgado de primera instancia ha incurrido en un vicio de motivación al momento de ordenar la incorporación de los incrementos del 10% del FONAVI y el 3.3% correspondiente al SNP; por cuanto tales incrementos fueron incluidos por empresa demandada Votarantin Metais Cajamarquilla S.A. dentro de la boleta de pago de cada trabajador. Asimismo, refiere que la única empresa responsable para realizar el aumento del salario básico ha sido la codemandada CENTROMIN entre los años 1992 a 1995, por cuanto la otra empresa codemandada solamente consolidó la información vertida dentro del acuerdo de traspaso celebrado en el año 199, con lo que no se aprecia una valoración adecuada de la carga probatoria.

Con ello, tampoco se analiza que la parte demandante ha sido beneficiario de un acto de liberalidad ascendente a la cantidad de S/. 11,880.06, el cual deberá ser compensado con el monto adeudado en el presente proceso.

Ante ello, **el órgano jurisdiccional** ha estimado declarar fundada en parte la demanda de reintegro de remuneraciones, pues estima que los pago del 10% del FONAVI y 3.3% de la ONP provienen de un contenido remunerativo, al ser conceptos de percepción regular y permanente; ordenando la suma de S/. 9,549.08.

Además, estima que ambas empresas demandadas no ha presentado una prueba alguna que acredite el pago de tales conceptos desde el mes de enero de 1993, por cuanto solamente se advierte una obstaculización de la actividad



probatoria y no aportar los medios probatorios pertinentes para poder constatar su versión.

**DECIMO TERCERO:** Ahora bien, de la revisión de los actuados, **este Colegiado Superior** advierte que los incrementos remunerativos correspondientes al 10% del FONAVI y el 3.3% del Sistema Nacional de Pensiones se han sujetado a la vigencia de normas imperativas y cuyos efectos han sido auto aplicativos, por cuanto los mismos han sido regulados de manera expresa a través del Decreto Ley N° 25981, a partir del 01 de enero de 1993, así como la Ley 26504, a partir del 01 de agosto de 1995.

De ello, al considerar que la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 16513-2016-Cusco, ha precisado que corresponderá el incremento remunerativo del 10% proveniente del FONAVI desde el 01 de enero de 1993 a todos los trabajadores con remuneración afecta al FONAVI, pues:

*“(…) Lo expuesto, determina que la disposición contenida en el artículo 2° del Decreto Ley N° 25981, es de aplicación inmediata y está dirigida en forma concreta a trabajadores que reúnan las condiciones plasmadas en ellas, esto es: (i) Ser trabajador dependiente con remuneración afecta a la contribución del Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI); y, (ii) Gozar de contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 1992 (…)”*

Además, se la revisión de la Casación N° 3070-2012- La Libertad, se advierte que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ha establecido con meridiana claridad que se admitirá el incremento remunerativo del 3.3% propio del Sistema Nacional de Pensiones – ONP desde el 01 de agosto de 1995, en cuanto:

*“(…) El artículo 5° de la Ley N° 26504 señala que la remuneración de los trabajadores asegurados obligados del Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 se incrementará en un 3.3% (…). Debía cumplir con dos requisitos: a) ser trabajador dependiente, y, b) ser asegurado obligatorio del Sistema Nacional de Pensiones (…). Es un incremento de la remuneración en un porcentaje igual al 3.3% del haber mensual percibido por el trabajador, el cual tenía que ser aplicable a la generalidad de los trabajadores dependientes asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones (…)”*

**DECIMO CUARTO:** En base a lo prescrito, se aprecia que se ha debido incorporar tales conceptos dentro de la remuneración del trabajador demandante desde el 01 de enero de 1993 (incremento del 10% del FONAVI) y el 01 de agosto de 1995 (3.3% de la SNP) por cuanto han sido mandatos de orden imperativo y sujetos a un carácter imperativo; por lo que, no resulta coherente que las codemandadas pretendan admitir una carga probatoria independiente desde el proceso de compraventa (traslado de obligaciones jurídicas) por cuanto ambas empresas han sido responsables del incremento de tales remuneraciones en beneficio del trabajador desde el 01 de enero de 1993 y el 01 de agosto de 1995, en forma correspondiente, en base a una



necesaria responsabilidad conforme a la sucesión de obligaciones laborales y sujeto a la figura jurídica denominada despersonalización del empleador.

Con lo que, al no haberse demostrado la incorporación de tales conceptos en la remuneración correspondiente a través del ofrecimiento de medios probatorios idóneos, no se admitirá el agravio formulado por la parte demandada, ordenándose el integral pago de S/. 9,549.08 por los conceptos demandados; pues se no aprecia el cumplimiento de la obligación emanada por las citadas normas y el cual ha originado un perjuicio económico a la parte demandante.

**DECIMO QUINTO:** En lo que respecta a la compensación, advirtiéndose el pago de S/. 11,880.06 por concepto de acto de liberalidad, se aprecia que la misma deberá ser compensada, por cuanto el primer párrafo del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (modificada por la Ley N° 27326), admite la compensación de acreencias laborales impagos.

Por consiguiente, si se tiene presente que a través del artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (modificada por la Ley N° 27326), se ha previsto lo siguiente:

*"Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador. Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil. Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto."*

Se admite que aquella liberalidad realizada por el empleador, ascendente a la cantidad de S/.11,880.06, deberá ser compensada con los beneficios sociales normativos reconocidos en la presente sentencia, pues la propia norma ha previsto que la entrega de dinero a la conclusión de la relación laboral si podrá ser compensable sobre deudas pendientes.

Con ello, **no corresponderá admitir el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo. Sin embargo, se deberá precisar que **la presente deuda se deberá compensar con el acto de liberalidad ofrecido por el empleador** y el cual ha beneficiado a la parte demandante.

.....





**DECIMO SEXTO: Sobre la personería jurídica individual de las empresas codemandadas, la concentración empresarial y la despersonalización del empleador.-** El principio de despersonalización del empleador, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, reside en la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador, por cuanto los elementos constitutivos podrán cambiar sin que se altere la unidad en su conjunto o se considere alguna relevancia jurídica civil - comercial de su constitución<sup>6</sup> para observar su condición; en efecto, mediante el presente concepto jurídico laboral, el empleador podrá unirse o interrelacionarse con otras empresas a través de diversos instrumentos válidos (desde la óptica civil o comercial) y que tendrá como característica central la decisión mayoritaria o unitaria de las decisiones comerciales a asumir.

Por ello, al momento de transferir a terceros la empresa una unidad productiva, los miembros del personal, condicionar la producción de uno de los miembros relacionados o dirigir indirectamente el nivel de ejecución en las áreas de producción inter empresarial<sup>7</sup>; sin que se pueda alterar la unidad, pues si el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanece (siendo) la misma.

La doctrina reitera la conclusión por el cual el trabajador resultará completamente ajeno a los cambios y mutaciones que se pudieran producir en el ámbito empresarial dentro de una vinculación determinada, esto es, no solamente a los cambios vinculados a la denominación o razón social del

<sup>6</sup> Para el autor SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, en su trabajo denominado “*Las Transformaciones del Empleador y futuro del Derecho del Trabajo*”, publicado en la Revista Relaciones Laborales, N° 01, Madrid, 2009, propone que una configuración contractual del sujeto empleador se desprende una consecuencia que, en principio, no plantearía dificultad, esto es, la consiguiente irrelevancia, no sólo de la configuración jurídica de éste, como se ha dejado dicho, sino también de la manera como se organiza para desarrollar su actividad.

En ese sentido, refiere que hasta tiempos no tan lejanos, siempre había ocupado la posición de empleador el titular de un conjunto organizado de medios materiales y humanos, de manera independiente y autosuficiente dentro de una actividad productiva, consistente en la elaboración de un bien o la prestación de un servicio; así, ante las vicisitudes organizativas del empleador, no se tendría incidencia sobre el contrato de trabajo, porque no pueden tenerla, es decir, en principio empleador y empresa coinciden.

De esta manera, se podrá analizar el presente trabajo a través del siguiente link: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/8-articulo-ttransformaciones-del-empleador-sanguineti.pdf>

<sup>7</sup> Con referencia al autor ARCE ORTIZ ELMER, en su artículo denominado “*Grupo de empresas y Derecho Laboral*”, publicado en la Revista Ius Et Veritas, N° 26, Lima, Pág. N° 245 a 258, precisa que la modalidad inter empresarial, como ocurre en el caso de los grupos de empresas, una empresa se ve forzada a traspasar sus horizontes individuales con el objeto de maximizar sus intereses comerciales a través del control que ejerce sobre otras unidades económicas del mercado, es decir, otras empresas que pueden ejercer parcial o integralmente una actividad productiva. En ese sentido, el autor sostiene que las presentes relaciones pueden formalizarse jurídicamente a través de diversos instrumentos que tendrán por característica esencial: la de unir o vincular empresas que mantienen su propia personalidad jurídica.

Asimismo, insiste que las concentraciones, en general, y el grupo de empresas, en particular, encuentran su camino a la flexibilidad, precisamente, en el carácter independiente de cada una de las unidades que las conforma; en efecto, a diferencia de lo que ocurre en los casos de descentralización interna, las unidades gozarán de autonomía jurídica, de un mínimo de independencia económica (entiéndase, hasta los márgenes impuestos por los objetivos de la unión) e incluso puede que aquellas no se relacionen con miras a un objetivo productivo.





empleador sino a las posibles operaciones de reorganización o coordinación empresarial como son los mandatos comerciales, las asociaciones en participaciones, las fusiones (creación o por absorción), las adquisiciones y la asunción de responsabilidades por parte de una nueva persona jurídica o entidad, conforme a una dominación económica comercial o la identificación de elementos comunes (personal, capitales o infraestructura) por el cual se advierta su relación empresarial, estratégica y comercial.

**DECIMO SETIMO:** Para ello, se tiene presente que el artículo 8° de la Resolución de Superintendencia de Banca y Seguros N° 445-2000 ha previsto criterios especiales sobre vinculación y grupo económico, al sostener que:

*“(...) Al conjunto de personas jurídicas, nacionales o extranjeras, conformada al menos por dos personas jurídicas, cuando alguna de ellas ejerce control sobre la o las demás, o cuando el control sobre las personas jurídicas corresponde a una o varias personas naturales que actúan como una unidad de decisión (...)”*

Asimismo, la CONASEV (a través de la Resolución N° 090-2005-EF-94.10, de fecha 28 de diciembre de 2005, modificada por Resolución N° 005-2006-EF-94.10), ha definido a la vinculación económica como:

*“(...) Aquella relación entre dos personas, naturales o jurídicas, que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado, salvo prueba en contrario (...)”*

*“(...) Se presume la existencia de vinculación, en los siguientes casos: I. Entre personas jurídicas: a) Cuando forman parte del mismo grupo económico, tal como se define en el artículo 7”.*

En ese sentido, resulta claro que la doctrina nacional coincide en señalar como criterios que nos llevarían a derivar, de la pertenencia a un grupo de empresas, una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus trabajadores, lo siguiente:

- i. Confusión patrimonial; es decir, que el patrimonio de las empresas del grupo esté afectado a favor de otra u otras empresas de dicho grupo, como el caso en el que una persona jurídica sea propietaria de la mayoría de acciones de otra.
- ii. Funcionamiento integrado o unitario; es decir, que el funcionamiento de las empresas esté basado en alguna forma de interdependencia.
- iii. Prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva a favor de varias empresas; es decir, que los trabajadores hubiesen prestado, presten o pudiesen prestar sus servicios en más de una de las empresas del grupo.
- iv. Apariencia externa de unidad empresarial y dirección, esto es, que tengan los mismos accionistas, que realicen operaciones o actividades que se encuentren vinculadas directa o indirectamente<sup>8</sup>.

<sup>8</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral". Gaceta Jurídica S.A. Lima, 2008, p. 382.



**DECIMO OCTAVO:** Para ello, en las Casaciones N° 1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima, expedida por la Corte Suprema de la República, se ha precisado:

*"En virtud del Principio de Despersonalización del Empleador, que constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, aún cuando se haya **producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio de empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica**; por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición (...) Estas razones expuestas por la Sala Laboral justifican y sustentan la posición de declarar que la parte recurrente es la responsable de la totalidad del pago por beneficios sociales; razón por la que no se evidencia la motivación insuficiente a la que hace referencia la recurrente al denunciar la infracción normativa del artículo 122 inciso 3 del Código Procesal Civil" , asimismo, "Al haberse beneficiado de las labores del demandante corresponde a los miembros integrantes del grupo de empresas, el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado a favor del demandante, entre las referidas empresas, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y personalidad jurídica propia".*

Además, en la sentencia recaída en el Exp. N° 6322- 2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional reconoce la existencia de una responsabilidad solidaria entre los grupos de empresas para el reconocimiento y el pago de créditos laborales, al sostener pues:

*"La instancia judicial determinó con toda claridad que la empresa demandada y la recurrente forman parte del mismo grupo empresarial en el que concurren, no sólo los mismos accionistas y directivos, sino que también comparten el mismo domicilio en el que se ha venido notificando las resoluciones del proceso laboral en cuestión, por lo que tampoco puede alegar desconocimiento de la referida sentencia que no impugnó oportunamente".*

De igual forma, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional de 28 de junio del año 2008, se estableció por unanimidad:

*"Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista **vinculación económica, grupo de empresas** o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores".*

**DECIMO NOVENO: Del caso en concreto (Agravio N°03).**- De los actuados, **la parte demandada** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error al momento de distribuir una carga probatoria entre las partes procesales, pues la única empresa obligada para poder demostrar los incrementos remunerativos demandados ha sido la empresa CENTROMIN; por lo que su omisión solamente a ocasionado un estado de indefensión de la codemandada.



Además, afirma la falta de valoración del contrato de compra venta entre las empresas codemandadas, pues dentro del pacto celebrado en el año 1995, se precisó que la empresa compradora quedará libre de cualquier responsabilidad por los pasivos asumidos

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** indica que existe una certeza sobre el incremento de remuneraciones que deberá ser abonado por la empresa demandada Votarantin Metais Cajamarquilla S.A., por cuanto la misma es el actual empleador y el cual recae la responsabilidad por los pagos.

**VIGESIMO:** De la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que, dentro del proceso, la propia empresa demandada Votarantin Metais Cajamarquilla S.A. ha admitido una sucesión empresarial con la codemandada CENTROMIN y una evidente configuración de la figura jurídica denominada despersonalización del empleador, por cuanto se ha celebrado un contrato de compraventa y en el cual se han traspasado obligaciones, a pesar que se hayan pactado cláusulas de exoneración de responsabilidad.

Por consiguiente, el órgano jurisdiccional de primera instancia ha concluido válidamente la obligación de la empresa Votarantin Metais Cajamarquilla S.A. en abonar las remuneraciones no pagadas dentro del periodo asignado dentro del presente proceso, pues se ha advertido una sucesión de las obligaciones asumidas y la responsabilidad consecuente de la misma ante la determinación de la obligación correspondiente, conforme a la aplicación de la figura jurídica denominada despersonalización del empleador. Ahora, se deberá precisar que la presente deuda ya ha quedado compensada con el acto de liberalidad realizada por el empleador, conllevando a que la deuda ya no sea exigible dentro del presente proceso.

De ahí, que resultará válida la determinación probatoria y jurisprudencial por el cual se puede identificar un solo empleador y el requerimiento de los beneficios económicos demandados en su conjunto; conllevando a que **no se deba admitir el agravio formulado por la parte demandada**, debiéndose confirmarse la sentencia en el presente extremo.

.....

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138º de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

**HA RESUELTO:**



1.- **CONFIRMAR** la Sentencia N° 184-2018-12° JETPL expedida mediante Resolución N° 10, de fecha 18 de julio de 2018, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Infundada las excepciones de prescripción extintiva y oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, deducidas por las empresas codemandadas.
- b) Infundado los reintegros de las remuneraciones relacionado con el bono por antigüedad, días de descanso, incremento por convenio colectivo, bonificación por subsidio 20, bonificación trabajo domingo sin descanso 130%, ganancia de subsidio, incremento AFP 10.23, feriados enero-mayo-julio-diciembre.
- c) Infundada la demanda con relación a la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., en liquidación.

2.- **REVOCAR** a la Sentencia N° 184-2018-12° JETPL expedida mediante Resolución N° 10, de fecha 18 de julio de 2018, en el cual se admite un saldo a favor de la parte demandante; en consecuencia, se declara infundada la demanda, puesto que se ha producido una compensación válida conforme a la asignación del acto de liberalidad ascendente a S/. 11,880.06 otorgado por la parte demandada.

En los seguidos por **VICTOR NICOLAS MARTINEZ HUAMAN** contra la empresa **VOTORANTIM METAIS CAJAMARQUILLA S.A.**, sobre pago de beneficios económicos y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese-

*LJBB*