



EXP. N° 13340-2018-0-1801-JR-LA-03 (Expediente Electrónico)

SS:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 03° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 05/05/2022

***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, cinco de mayo del dos mil veintidós. -

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único 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 esta instancia el recurso de apelación interpuesto por las partes procesales contra la Sentencia N° 324-2021-0 3°JETPL-MSNP mediante resolución de fecha 22 de octubre de 2021, en el cual se declaró fundada en parte, ordenando lo siguiente:

- a) Infundada las excepciones procesales deducidas por la codemandada MIFARMA S.A.C.
- b) Las empresas codemandadas deberán abonar la suma de S/. 51,240.80 por los conceptos amparados dentro de la sentencia.
- c) Abonar los intereses legales, intereses financieros, costas y costos procesales; los cuales serán liquidados en ejecución de sentencia.
- d) Infundado el concepto de reintegro de remuneraciones y su incidencia dentro de los beneficios sociales.
- e) Infundada la compensación de créditos.



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

La parte demandante, **ELENA YLEANA ROJAS VALLADARES**, en su apelación, alega que la sentencia apelada incurrió en diversos errores, al momento de sostener:

- i) El juez de primera instancia no ha analizado la validez de un acuerdo de reducción de remuneraciones con respecto al periodo 1998 al 2004, así como en el año 2005, debido a que no se encuentra acreditado alguna aceptación con respecto a la reducción de remuneración; más aún si dentro de la contestación de la demanda, la emplazada aceptó que la reducción de remuneraciones se aplicaba de manera general. (Agravio N°01)
- ii) Existe un error al momento de desestimar el pago de una indemnización vacacional por el periodo 2005-2006, debido a que no se encuentra acreditado que la trabajadora demandante haya gozado de manera efectiva tales vacaciones. (Agravio N°02)

De otro lado, parte demandada, **ALBIS S.A.C.**, refiere diversos agravios dentro de su recurso de apelación, alegando para ello lo siguiente:

- i) Se aprecia un error al momento de declarar remuneración a los conceptos denominados bonificación por transporte (asistencia al centro de trabajo, retorno y el traslado a diversos puntos de la ciudad), bonificación por refrigerio (adquirir alimentos bajo un gasto razonable), bonificación por educación (capacitación para un mayor desempeño de las labores encargadas) y bonificación por vestuario (adquisición de vestimenta de calidad para poder desempeñar sus funciones); en tanto los mismos han formado parte de las condiciones de trabajo. (Agravio N° 01)
- ii) En concordancia con el agravio anterior, se advierte un error al momento de ordenar el reintegro de los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, vacaciones) conforme a la incidencia remunerativa de tales condiciones de trabajo; pues tampoco se ha descontado los pagos realizados con anterioridad o liquidados en su oportunidad, así como el goce oportuno de algunos conceptos (tal como las vacaciones). (Agravio N°02)
- iii) Se practica una liquidación arbitraria con respecto al goce vacacional, debido a que la parte demandante ejercía un efectivo goce vacacional. (Agravio N°03)
- iv) No se puede admitir un reintegro dentro del pago de utilidades, debido a que las diferentes bonificaciones asignadas no han tenido una naturaleza remunerativa. Asimismo, no se puede aplicar el pago de utilidades en base a la aplicación del artículo 29° de la LPCL, pues tal información se ha debido tramitar ante la SUNAT. (Agravio N°04)
- v) No se ha considerado mínimamente que la parte demandada ha abonado una suma graciosa ascendente a la cantidad de S/.31,762.55 conforme a un cese de la relación laboral por mutuo acuerdo; acto que amerita una compensación de los conceptos. (Agravio N°05)



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 de 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 manera¹.

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 defensa²; 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 de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

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

² Ibidem, pág. 532



“(…) 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 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.- 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.



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 y sujeto a la libre disponibilidad por parte del trabajador**, 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.

QUINTO: 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 este 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 precisa de forma expresa que:

"(...) 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: Sobre el derecho a la Igualdad y no Discriminación desde la óptica constitucional dentro de la determinación de la remuneración.- El Derecho a la Igualdad ante la Ley (consagrado en el inciso 2) del artículo 2° de



la Constitución Política del Perú) aparte de ser un derecho fundamental, también es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; pues se trata de un reconocimiento por el cual todo ciudadano no podrá ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (esto es: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" o "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes.

Asimismo, dentro del presente derecho, también se ha precisado que no toda desigualdad constituirá necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del empleador, sino un trato desigual el cual carezca de una **justificación objetiva y razonable**³.

SETIMO: En efecto, la aplicación del principio de igualdad no excluirá un tratamiento desigual; por ello, no se vulnerará dicho principio cuando se establezca una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, en donde una parte no podrá modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

Por tal razón, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 2537-2002-AA/TC y N° 02861-2010-PA/TC, el propio TC ha concluido pues:

“(…) La igualdad, como derecho fundamental, está consagrada por el artículo 2.2° de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(…) toda persona tiene derecho (…) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (…) Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (…) Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos

³ En el Exp. N° 2537-2002-AA/TC, el propio Tribunal Constitucional precisó que “La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. Así, también el artículo 14 dice que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad”.



fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables (...)”.

OCTAVO: La protección de la remuneración desde una percepción del Derecho Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. - En materia propiamente laboral, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el cual el Estado Peruano forma parte a través de su aprobación mediante Decreto Ley N° 17687 publicado el 07 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, ha prescrito que:

"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".*

Por lo que, la propia Organización Internacional del Trabajo - OIT ha establecido en forma conveniente una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; exceptuando de aquellas, las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a los que, por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial.

NOVENO: Para ello, se deberá tener presente que la OIT ha expedido el Convenio sobre la Discriminación N° 111 (empleo y ocupación) mediante el cual:

"(...) El término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...) Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (...)"



En donde el referido Convenio y la Recomendación (número 111), de 1958, definen a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en una de las causas que enumeran) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴ (el cual se podrá aplicar plenamente en el presente caso, por la tutela de acceso de los derechos contra la discriminación); en tal sentido, el organismo internacional ha referido que existirá discriminación siempre que una persona no disfrute plenamente - por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión.

DECIMO: Asimismo, a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se deberá tener presente que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación, o denominado también derecho social; en cuanto que su reconocimiento se encuentra contemplado en el artículo 23º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual señala las siguientes premisas institucionales:

“(...) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (...) Toda persona que trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)”

Por su parte, el artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar remuneraciones en base a una equidad de obligaciones; en donde no se permita apreciar una diferencia de las mismas sin una causa justificada, en cuanto:

“(...) Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto (...)”.

DECIMO PRIMERO: A nivel regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece en su artículo XIV (respecto al derecho a la remuneración) que todos los trabajadores poseen el derecho de percibir remuneraciones, conforme a su capacidad y destreza, pues:

“Artículo XIV (...) Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de

⁴ ROSSILLION CLAUDE, “La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo”, Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual se podrá revisar en el siguiente enlace:
file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaOITYLaEliminacionDeLaDiscriminacionEnElEmpleo-5460996.pdf



empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”

Asimismo, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, señala las siguientes garantías del derecho a la remuneración desde un sistema integral y conforme a una percepción equitativa; pues dentro del artículo 7º se prescribe lo siguiente:

“(…) Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (...)”

Por lo que, de una lectura conjunta de los Instrumentos Internacionales citados, se desprende dos características comunes y relevantes sobre el derecho a la remuneración; esto es, la instauración del derecho a la igualdad remunerativa, que se encuentra relacionado con el derecho a una remuneración equitativa y la remuneración suficiente, la cual se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, tales como el establecimiento de una remuneración mínima.

DECIMO SEGUNDO: Por tal razón, la definición dada en los instrumentos de la OIT en 1958⁵, el artículo 23º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales; se podrá apreciar con meridiana claridad que el derecho internacional y convencional a la remuneración se podrá ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación.

Para ello, este organismo ha considerado que incluirá la discriminación indirecta, la cual puede resultar de medidas o prácticas que no hacen

⁵ En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).



referencia a un criterio discriminatorio pero que, en las circunstancias en que se aplican, conducen a una desigualdad de oportunidades o de trato⁶.

DECIMO TERCERO: El tratamiento jurisdiccional de la reducción de las remuneraciones. – Ante diversas interpretaciones realizadas a nivel jurisdiccional, en base a la vigencia de la Ley N° 9463 con respecto a una situación de crisis excepcional, la jurisprudencia nacional ha optado por determinar que la disminución de las remuneraciones solamente será válida, si se aprecia un acuerdo expreso entre las partes o mediante la suscripción de un acuerdo colectivo.

Para ello, a través de la Casación N° 3711-2016-Lim a, la Corte Suprema de la República ha determinado expresamente que los acuerdos de reducción de remuneraciones se deberán sujetar a un acuerdo expreso (sea individual o colectivo) así como la acreditación de causales objetivas por el cual se aprecie la necesidad de limitar los costos económicos (evitando la constitución de un acto de hostilidad), por cuanto:

“(...) Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados (...) Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48° de la misma norma legal (...) Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. (...)”

DECIMO CUARTO: Con ello, en base al desarrollo jurisprudencial dispuesto en casos similares, se podrá advertir que el sistema jurídico nacional solamente admite una reducción de remuneraciones en caso se observe un acuerdo expreso entre las partes procesales; salvo supuesto de coacción o intimidación, los cuales podrán ser probados de manera indiciaria.

Así, la presente definición se ha encontrado relacionada con la vigencia de los instrumentos de la OIT en 1958⁷, el artículo 23° de la Declaración Universal de

⁶ Para ello, se podrán revisar el texto " *La igualdad en materia de empleo en las legislaciones y otras normas nacionales*", OIT, 1967, Pág. 7, así como el trabajo denominado " *Cómo combatir la discriminación en el empleo*", Guía práctica; OIT, 1981.

⁷ En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).



Derechos Humanos, artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales; pues el derecho internacional y convencional advierte que la remuneración se podrá ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación.

DECIMO QUINTO: Sobre el caso en concreto (Agravio N° 01 de la parte demandante). - De esto, la parte demandante refiere que el juzgado de primera instancia no ha analizado la validez de un acuerdo de reducción de remuneraciones con respecto al periodo 1998 al 2004, así como en el año 2005, debido a que no se encuentra acreditado alguna aceptación con respecto a la reducción de remuneración; más aún si dentro de la contestación de la demanda, la emplazada aceptó que la reducción de remuneraciones se aplicaba de manera general.

De lo revisado, el órgano jurisdiccional sintetiza que no procederá un reintegro de remuneraciones, pues la parte demandante sabía de la política de reducción implementada y el cual fue aceptada mediante la continuidad de la relación laboral; agregando que la parte demandante no inició alguna acción legal al respecto.

Asimismo, estima que una remuneración está integrada por una remuneración fija, así como una remuneración variable, en donde la asignación de una remuneración básica inferior a la RMV no afecta el derecho a una remuneración mínima vital.

DECIMO SEXTO: Conforme a lo señalado por las partes procesales dentro del presente proceso, este Colegiado Superior considera que no es objeto de controversia que la empresa demandada realizó una reducción de remuneraciones con respecto al periodo octubre de 1998 a diciembre de 2004; agregando una reducción a la remuneración básica con respecto al periodo enero 2005 a diciembre de 2013, así como el periodo enero 2014 a mayo 2016.

Ahora bien, con respecto al periodo setiembre de 1998 a diciembre de 2004, se advierte que la parte demandada no suscribió un acuerdo expreso respecto a una reducción de remuneraciones; conllevando a que no exista una prueba cierta con respecto a la posibilidad de un acuerdo (aunque se haya admitido una aceptación previa, en la etapa de trato directo), más aún si la parte demandante ha cuestionado tal acuerdo dentro de la audiencia de juzgamiento, así como en su recurso de apelación.

DECIMO SETIMO: Con ello, aunque el órgano jurisdiccional de primera instancia haya sustentado que existiría un acuerdo de remuneraciones



conforme a la comunicación de la política remunerativa, la continuidad de la relación laboral y la falta de impugnación judicial; sin embargo, dicha razón no ha coincidido con la jurisprudencia ordinaria con relación a la evaluación de las remuneraciones, por cuanto que la única causal para poder admitir una reducción de remuneraciones será cuando se advierta un acuerdo expreso entre las partes procesales.

En ese sentido, si es que se observa que la parte demandante no ha admitido la firma de un acuerdo dentro de la audiencia juzgamiento, el cual ha sido señalado dentro de la sentencia impugnada; entonces la parte demandada no ha presentado medio probatorio idóneo por el cual se pueda concluir que la medida adoptada por el empleador se sujetó a un mutuo acuerdo, en cuanto que la parte demandante ha cuestionado ese acuerdo desde la propia formulación de la demanda (conforme a los parámetros establecidos dentro de la Casación N° 3711-2016-Lima).

DECIMO OCTAVO: Por consiguiente, si la parte demandada pretende sustentar la validez de un acuerdo fáctico presentado entre las partes procesales, ha debido sustentar tal consenso conforme a medios probatorios directos o indicios razonables; en cuanto que el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha dispuesto que el empleador deberá acreditar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o su inexigibilidad.

Conforme a esto, si el empleador no ha cumplido con sustentar la fuente de aquella obligación asumida, entonces no se puede admitir que la reducción de las comisiones se haya sustentado de manera consensuada; conllevando necesariamente al reintegro de las comisiones no abonadas dentro de las remuneraciones, así como en la incidencia de los beneficios sociales pretendidos en la demanda.

DECIMO NOVENO: Conforme a ello, se procederá a realizar la liquidación correspondiente, mediante la diferencia de S/. 109.00 desde octubre de 1998 a agosto del 2000, y S/. 357.00 desde setiembre del 2000 hasta diciembre de 2004, conforme a:

Periodo	Remuneración	Reducción	Reintegro
Oct 98	1,096.00	978.07	117.93
Nov 98	1,096.00	978.07	117.93
Dic 98	1,096.00	978.07	117.93
Ene 99	1,096.00	978.07	117.93
Feb 99	1,096.00	978.07	117.93
Mar 99	1,096.00	978.07	117.93
Abr 99	1,096.00	978.07	117.93
May 99	1,096.00	978.07	117.93
Jun 99	1,096.00	978.07	117.93
Jul 99	1,096.00	978.07	117.93
Ago 99	1,096.00	978.07	117.93
Set 99	1,096.00	978.07	117.93
Oct 99	1,096.00	978.07	117.93
Nov 99	1,096.00	978.07	117.93
Dic 99	1,096.00	978.07	117.93
Ene 00	1,096.00	978.07	117.93
Feb 00	1,096.00	978.07	117.93
Mar 00	1,096.00	978.07	117.93
Abr 00	1,096.00	978.07	117.93



May 00	1,096.00	978.07	117.93
Jun 00	1,096.00	978.07	117.93
Jul 00	1,096.00	978.07	117.93
Ago 00	1,096.00	630.00	466.00
Set 00	1,096.00	630.00	466.00
Oct 00	1,096.00	630.00	466.00
Nov 00	1,096.00	630.00	466.00
Dic 00	1,096.00	630.00	466.00
Ene 01	1,096.00	630.00	466.00
Feb 01	1,096.00	630.00	466.00
Mar 01	1,096.00	630.00	466.00
Abr 01	1,096.00	630.00	466.00
May 01	1,096.00	630.00	466.00
Jun 01	1,096.00	630.00	466.00
Jul 01	1,096.00	630.00	466.00
Ago 01	1,096.00	630.00	466.00
Set 01	1,096.00	630.00	466.00
Oct 01	1,096.00	630.00	466.00
Nov 01	1,096.00	630.00	466.00
Dic 01	1,096.00	630.00	466.00
Ene 02	1,096.00	630.00	466.00
Feb 02	1,096.00	630.00	466.00
Mar 02	1,096.00	630.00	466.00
Abr 02	1,096.00	630.00	466.00
May 02	1,096.00	630.00	466.00
Jun 02	1,096.00	630.00	466.00
Jul 02	1,096.00	630.00	466.00
Ago 02	1,096.00	630.00	466.00
Set 02	1,096.00	630.00	466.00
Oct 02	1,096.00	630.00	466.00
Nov 02	1,096.00	630.00	466.00
Dic 02	1,096.00	630.00	466.00
Ene 03	1,096.00	630.00	466.00
Feb 03	1,096.00	630.00	466.00
Mar 03	1,096.00	630.00	466.00
Abr 03	1,096.00	630.00	466.00
May 03	1,096.00	630.00	466.00
Jun 03	1,096.00	630.00	466.00
Jul 03	1,096.00	630.00	466.00
Ago 03	1,096.00	630.00	466.00
Set 03	1,096.00	630.00	466.00
Oct 03	1,096.00	630.00	466.00
Nov 03	1,096.00	630.00	466.00
Dic 03	1,096.00	630.00	466.00
Ene 04	1,096.00	630.00	466.00
Feb 04	1,096.00	630.00	466.00
Mar 04	1,096.00	630.00	466.00
Abr 04	1,096.00	630.00	466.00
May 04	1,096.00	630.00	466.00
Jun 04	1,096.00	630.00	466.00
Jul 04	1,096.00	630.00	466.00
Ago 04	1,096.00	630.00	466.00
Set 04	1,096.00	630.00	466.00
Oct 04	1,096.00	630.00	466.00
Nov 04	1,096.00	630.00	466.00
Dic 04	1,096.00	630.00	466.00

VIGESIMO: Ahora, en relación al periodo enero 2005 a diciembre de 2013, tampoco se advierte controversia respecto a la reducción de la remuneración de S/. 630.00 a S/. 390.00; debido a que el argumento de la demandada se ha centrado en la reducción de S/. 390.00 solamente se ha realizado dentro de la



remuneración básica, el cual se ha venido complementando con la continua percepción de comisiones.

Para ello, la parte demandada no ha negado aquella disminución dentro de su contestación a la demanda, por cuanto:

“(...) A partir del año 2005 ya no se puede hablar de una reducción de la remuneración, pues si bien se redujo el sueldo básico de la actora de S/. 630.00 a S/.390.00, este sueldo no constituye toda la remuneración, pues el concepto de remuneración de la demandante debe evaluarse a la luz de la suma de todos los conceptos que recibía, y no solo de la remuneración básica, que, si bien pudo haberse reducido, el sueldo global de la trabajadora no se vio afectado (...)”

Conforme a lo descrito, se advierte que ahora la reducción de la remuneración se ha sustentado a través de una modificación de la propia estructura remunerativa (mediante una política implementada por el empleador), pues a partir del 2005, la parte demandante percibiría una remuneración básica de S/. 390.00 y asignado el termino de comisiones al saldo restante; sin embargo, además de observar que tal modificación remunerativa tampoco ha sido pactada entre las partes procesales (conforme a lo estimado en la Casación N° 3711-2016-Lima), configurándose una notoria nulidad material, también se advierte que esta puntual reducción remunerativa también ha afectado expresamente el derecho constitucional a una remuneración suficiente, pues la asignación permanente de S/. 390.00 ha impedido que esta parte procesal pueda solventar los gastos ordinarios, en base a la negación de una remuneración ordinaria de S/. 1,096.00.

VIGESIMO PRIMERO: Para ello, si nuestro sistema constitucional peruano ha requerido que la percepción de la remuneración sea permanente conforme a la retribución que se asigna por la fuerza de trabajo empleada y sometido a una jornada laboral, poseyendo naturaleza alimentaria para la familia; entonces no existe un asidero constitucional el argumento por el cual la remuneración ordinaria haya sido percibida en menor medida que las comisiones percibidas (en caso se admita la reducción de la remuneración con la inclusión de comisiones), bajo el criterio de la unidad de lo percibido, pues una consecuencia práctica de tal argumento conllevaría necesariamente a que un trabajador pueda percibir dentro de un mes (o en reiterados meses) una remuneración inferior (imposibilitando un acceso a la canasta básica o alimentos de primera necesidad) y otros de manera integral, bajo la condición que se haya cumplido con los objetivos requeridos para la asignación de comisiones.

Por esto, si se observa que el empleador ha reducido las remuneraciones de manera unilateral de S/. 1,096.00 a S/. 630.00, entonces la división entre la remuneración básica con las comisiones (en base a una modificación de la categoría laboral) sería claramente ineficaz, arbitraria o inconstitucional; debido que, considerando la primigenia reducción unilateral de remuneraciones se declarado invalida, ahora la nueva remuneración no podría ser dividida mediante la asignación de una remuneración más comisiones (en base a la primacía del



principio laboral de continuidad laboral, establecido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú), pues la parte demandante ha percibido una remuneración ordinaria, regular y el cual ha sido de manera permanente.

En ese sentido, si se observa que la parte demandante había percibido una remuneración permanente desde el cargo anterior, entonces esta continuidad garantizará la prohibición respecto a alguna reducción de la misma mediante la percepción de comisiones; en cuanto que la prohibición de reducción de las comisiones conllevará a la necesidad de requerir la permanencia de la remuneración ascendente a la cantidad de S/. 1,096.00, con el objeto que la falta de cumplimiento de objetivo o metas no permita (dentro de un caso concreto) la percepción de un ingreso ordinario.

Por ello, 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, deberá ser interpretado en concordancia con las garantías constitucionales e internacionales establecidas en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, el artículo 2.1 del Convenio N° 131 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales; debido a que no resultará constitucional que se admita la sola posibilidad de abonar el saldo restante mediante la inserción de una comisión (sin estar sujeto a un acuerdo expreso, mediante una negociación previa), pues a través de esta última se podrá garantizar realmente una percepción ordinaria de una remuneración permanente y suficiente para el trabajador (mediante la posibilidad de garantizar condiciones mínimas de subsistencia y poder acceder a un ingreso que permita acceder a la canasta familiar).

VIGESIMO SEGUNDO: Para que no exista duda de lo afirmado, a través de la emisión del Exp. N° 4922-2007-PA/TC y del Exp. N° 0 020-2012-P1/TC, el Tribunal Constitucional ya ha estimado que todo trabajador deberá tener acceso a una remuneración suficiente y adecuada (conforme a sus necesidades materiales, condiciones indispensables de subsistencia y la propia dignidad humana), en base al desarrollo de su fuerza de trabajo y conforme a una jornada laboral ordinaria; mediante la imposibilidad de reducir el salario mínimo vital o que la misma pueda ser mermada con la asignación de comisiones sustitutorias, por cuanto:

“(…) Este Colegiado ha señalado que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana (...)” (Exp. N° 4922-2007-PA/TC)



“(…) La remuneración suficiente posee una estrecha relación con el concepto de “remuneración mínima (…). Al respecto, el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa que la paz y armonía universales requiere de la garantía de un salario vital adecuado. Además, resulta de aplicación el artículo 2.1 del Convenio 131 de la OIT, que señala que “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza (…).” (Exp. N° 0020-2012-P1/TC)

“(…) El mismo artículo 24 de la Constitución, debe procurar, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, es decir, que el trabajador deberá gozar de una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos). De lo señalado se desprende que la Constitución resguarda al trabajador a fin de conseguir el aseguramiento, como mínimo, de condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (artículo 7.a del Protocolo de San Salvador). La protección de la familia a la vez se sustenta en lo estipulado en el artículo 4 de la Constitución (…). Ahora bien, la coexistencia de la remuneración mínima se explica en tanto es posible establecer una remuneración mínima colectiva mayor que la normativa, en atención a las necesidades y condiciones particulares de cada rubro, y de forma razonable, si éstas no pueden ser adecuadamente cubiertas por la RMV (…). En consecuencia, la remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo —bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad (…).” (Exp. N° 0020-2012-P1/TC)

VIGESIMO TERCERO: Conforme a lo señalado, si las partes procesales han admitido que, dentro del periodo enero 2005 a diciembre de 2013, se produjo una reducción de la remuneración de S/. 1,096.00 a S/. 630.00 y posteriormente a S/. 390.00, con relación a la remuneración ordinaria, así como la remuneración básica; entonces se podrá apreciar que el empleador demandado asignó un monto claramente arbitrario (con relación a la remuneración original), debido que el empleador ha debido mantener la remuneración permanente ascendente a S/. 1,096.00.

Con esto, se observa objetivamente que la parte demandada ha vulnerado el derecho constitucional de una remuneración suficiente y la garantía convencional de no ser discriminado en materia remunerativa, al permitir la reducción unilateral de la remuneración ordinaria así como la remuneración mínima que todo trabajador ha debido percibir; así se procederá a realizar la liquidación correspondiente, tomando como referencia de la remuneración inicialmente percibida con la reducción posterior, conforme a lo siguiente:

Periodo	Remuneración	Reducción	Reintegro
Ene 05	1,096.00	390.00	706.93
Feb 05	1,096.00	390.00	706.93
Mar 05	1,096.00	390.00	706.93
Abr 05	1,096.00	390.00	706.93
May 05	1,096.00	390.00	706.93



Jun 05	1,096.00	390.00	706.93
Jul 05	1,096.00	390.00	706.93
Ago 05	1,096.00	390.00	706.93
Set 05	1,096.00	390.00	706.93
Oct 05	1,096.00	390.00	706.93
Nov 05	1,096.00	390.00	706.93
Dic 05	1,096.00	390.00	706.93
Ene 06	1,096.00	390.00	706.93
Feb 06	1,096.00	390.00	706.93
Mar 06	1,096.00	390.00	706.93
Abr 06	1,096.00	390.00	706.93
May 06	1,096.00	390.00	706.93
Jun 06	1,096.00	390.00	706.93
Jul 06	1,096.00	390.00	706.93
Ago 06	1,096.00	390.00	706.93
Set 06	1,096.00	390.00	706.93
Oct 06	1,096.00	390.00	706.93
Nov 06	1,096.00	390.00	706.93
Dic 06	1,096.00	390.00	706.93
Ene 07	1,096.00	390.00	706.93
Feb 07	1,096.00	390.00	706.93
Mar 07	1,096.00	390.00	706.93
Abr 07	1,096.00	390.00	706.93
May 07	1,096.00	390.00	706.93
Jun 07	1,096.00	390.00	706.93
Jul 07	1,096.00	390.00	706.93
Ago 07	1,096.00	390.00	706.93
Set 07	1,096.00	390.00	706.93
Oct 07	1,096.00	390.00	706.93
Nov 07	1,096.00	390.00	706.93
Dic 07	1,096.00	390.00	706.93
Ene 08	1,096.00	390.00	706.93
Feb 08	1,096.00	390.00	706.93
Mar 08	1,096.00	390.00	706.93
Abr 08	1,096.00	390.00	706.93
May 08	1,096.00	390.00	706.93
Jun 08	1,096.00	390.00	706.93
Jul 08	1,096.00	390.00	706.93
Ago 08	1,096.00	390.00	706.93
Set 08	1,096.00	390.00	706.93
Oct 08	1,096.00	390.00	706.93
Nov 08	1,096.00	390.00	706.93
Dic 08	1,096.00	390.00	706.93
Ene 09	1,096.00	390.00	706.93
Feb 09	1,096.00	390.00	706.93
Mar 09	1,096.00	390.00	706.93
Abr 09	1,096.00	390.00	706.93
May 09	1,096.00	390.00	706.93
Jun 09	1,096.00	390.00	706.93
Jul 09	1,096.00	390.00	706.93
Ago 09	1,096.00	390.00	706.93
Set 09	1,096.00	390.00	706.93
Oct 09	1,096.00	390.00	706.93
Nov 09	1,096.00	390.00	706.93
Dic 09	1,096.00	390.00	706.93
Ene 10	1,096.00	390.00	706.93
Feb 10	1,096.00	390.00	706.93
Mar 10	1,096.00	390.00	706.93
Abr 10	1,096.00	390.00	706.93
May 10	1,096.00	390.00	706.93
Jun 10	1,096.00	390.00	706.93
Jul 10	1,096.00	390.00	706.93
Ago 10	1,096.00	390.00	706.93
Set 10	1,096.00	390.00	706.93
Oct 10	1,096.00	390.00	706.93
Nov 10	1,096.00	390.00	706.93



Dic 10	1,096.00	390.00	706.93
Ene 11	1,096.00	390.00	706.93
Feb 11	1,096.00	390.00	706.93
Mar 11	1,096.00	390.00	706.93
Abr 11	1,096.00	390.00	706.93
May 11	1,096.00	390.00	706.93
Jun 11	1,096.00	390.00	706.93
Jul 11	1,096.00	390.00	706.93
Ago 11	1,096.00	390.00	706.93
Set 11	1,096.00	390.00	706.93
Oct 11	1,096.00	390.00	706.93
Nov 11	1,096.00	390.00	706.93
Dic 11	1,096.00	390.00	706.93
Ene 12	1,096.00	390.00	706.93
Feb 12	1,096.00	390.00	706.93
Mar 12	1,096.00	390.00	706.93
Abr 12	1,096.00	390.00	706.93
May 12	1,096.00	390.00	706.93
Jun 12	1,096.00	390.00	706.93
Jul 12	1,096.00	390.00	706.93
Ago 12	1,096.00	390.00	706.93
Set 12	1,096.00	390.00	706.93
Oct 12	1,096.00	390.00	706.93
Nov 12	1,096.00	390.00	706.93
Dic 12	1,096.00	390.00	706.93
Ene 13	1,096.00	390.00	706.93
Feb 13	1,096.00	390.00	706.93
Mar 13	1,096.00	390.00	706.93
Abr 13	1,096.00	390.00	706.93
May 13	1,096.00	390.00	706.93
Jun 13	1,096.00	390.00	706.93
Jul 13	1,096.00	390.00	706.93
Ago 13	1,096.00	390.00	706.93
Set 13	1,096.00	390.00	706.93
Oct 13	1,096.00	390.00	706.93
Nov 13	1,096.00	390.00	706.93
Dic 13	1,096.00	390.00	706.93

VIGESIMO CUARTO: Ahora bien, en relación al periodo enero 2014 a mayo 2016, aunque la parte demandada haya sostenido un incremento a la remuneración básica de S/. 630.00 a S/. 641.24 y posteriormente ha S/. 800.00 (sujetándose a una política de comisiones); se advierte que no se ha respetado la continuidad de la remuneración ordinaria dentro de la remuneración básica, pues otra vez se ha dividido la remuneración ordinaria con la percepción de comisiones (sujetos a condiciones específicas y materiales de percepción).

Asimismo, aunque el órgano jurisdiccional de primera instancia haya sustentado que existiría un acuerdo de remuneraciones conforme a la comunicación de la política remunerativa, la continuidad de la relación laboral y la falta de impugnación judicial; sin embargo, dicha razón no ha coincidido con la jurisprudencia ordinaria con relación a la evaluación de las remuneraciones, por cuanto que la única causal para poder admitir una reducción de remuneraciones será cuando se advierta un acuerdo expreso entre las partes procesales, más aún cuando se ha reemplazado unilateralmente una parte de la remuneración ordinaria con la suscripción de comisiones.

En ese sentido, si es que se observa que la parte demandante no ha admitido la firma de un acuerdo dentro de la audiencia juzgamiento, el cual ha sido



señalado dentro de la sentencia impugnada; entonces la parte demandada no ha presentado medio probatorio idóneo por el cual se pueda concluir que la medida adoptada por el empleador se sujetó a un mutuo acuerdo, en cuanto que la parte demandante ha cuestionado ese acuerdo desde la propia formulación de la demanda (conforme a los parámetros establecidos dentro de la Casación N° 3711-2016-Lima).

VIGESIMO QUINTO: Por consiguiente, si la parte demandada pretende sustentar la validez de un acuerdo fáctico presentado entre las partes procesales, ha debido sustentar tal consenso conforme a medios probatorios directos o indicios razonables; en cuanto que el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha dispuesto que el empleador deberá acreditar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o su inexigibilidad.

En base a tales consideraciones, se procederá a realizar la liquidación correspondiente, mediante estos reintegros:

Periodo	Remuneración	Reducción	Reintegro
Ene 14	1,096.00	641.24	454.76
Feb 14	1,096.00	641.24	454.76
Mar 14	1,096.00	641.24	454.76
Abr 14	1,096.00	641.24	454.76
May 14	1,096.00	641.24	454.76
Jun 14	1,096.00	641.24	454.76
Jul 14	1,096.00	641.24	454.76
Ago 14	1,096.00	641.24	454.76
Set 14	1,096.00	641.24	454.76
Oct 14	1,096.00	641.24	454.76
Nov 14	1,096.00	641.24	454.76
Dic 14	1,096.00	641.24	454.76
Ene 15	1,096.00	641.24	454.76
Feb 15	1,096.00	641.24	454.76
Mar 15	1,096.00	641.24	454.76
Abr 15	1,096.00	641.24	454.76
May 15	1,096.00	641.24	454.76
Jun 15	1,096.00	641.24	454.76
Jul 15	1,096.00	641.24	454.76
Ago 15	1,096.00	641.24	454.76
Set 15	1,096.00	641.24	454.76
Oct 15	1,096.00	641.24	454.76
Nov 15	1,096.00	642.00	454.00
Dic 15	1,096.00	642.00	454.00
Ene 16	1,096.00	800.00	296.00
Feb 16	1,096.00	800.00	296.00
Mar 16	1,096.00	800.00	296.00
Abr 16	1,096.00	800.00	296.00
May 16	1,096.00	800.00	296.00

Total: **S/. 111,104.35**

En consecuencia, **será admisible el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, reformándola, se deberá revocar la sentencia en el presente extremo, debiéndose asignar la cantidad total de S/. 111,104.35 por el presente concepto, más su incidencia en los beneficios sociales (a liquidarse en los siguientes considerandos).



.....

VIGESIMO SEXTO: La remuneración y las condiciones de trabajo.- Si nuevamente se tiene presente que la remuneración es la prestación que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo en forma permanente y sujeto a su libertad de disponer; entonces se aprecia que la misma 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.) conforme a su libre disposición; en donde su modalidad de prestación se sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma.

Asimismo, 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 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 (...)"

VIGESIMO SETIMO: 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 descrito⁸.

⁸ LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.



VIGESIMO OCTAVO: 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 realizado⁹.

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 procedimiento¹⁰.

VIGESIMO NOVENO: 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

⁹ Ibidem, pág. 525

¹⁰ Ibidem, pág. 526



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 (...)".

TRIGESIMO: 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)

TRIGESIMO PRIMERO: Respecto al caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02 de la parte demandada). - En lo que respecta a la revisión de los actuados, la **parte demandada** reitera un error al momento de declarar remuneración a los conceptos denominados bonificación por transporte (asistencia al centro de trabajo, retorno y el traslado a diversos puntos de la ciudad), bonificación por refrigerio (adquirir alimentos bajo un gasto razonable), bonificación por educación (capacitación para un mayor desempeño de las labores encargadas) y bonificación por vestuario (adquisición de vestimenta de calidad para poder desempeñar sus funciones); en tanto los mismos han formado parte de las condiciones de trabajo.

En concordancia con el agravio anterior, se advierte un error al momento de ordenar el reintegro de los beneficios sociales (gratificaciones, CTS, vacaciones) conforme a la incidencia remunerativa de tales condiciones de trabajo; pues tampoco se ha descontado los pagos realizados con anterioridad o liquidados en su oportunidad, así como el goce oportuno de algunos conceptos (tal como las vacaciones).

Ante ello, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha estimado declarar fundada la demanda de reintegro de remuneraciones, pues no se aprecia un control específico por parte del empleador para poder admitir que los mismos no son remunerativos; en ese sentido, al estimarse una libre disposición de tales conceptos por parte del trabajador, se ordena la incorporación de tales elementos dentro del cálculo de los beneficios sociales.

TRIGESIMO SEGUNDO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que tales conceptos económicos deberán analizarse conforme a la regularidad de su percepción, así como su modalidad dentro de la ejecución de la prestación de trabajo; en ese sentido, corresponderá analizar tales conceptos conforme a los siguientes elementos:

a) "Transporte"

32.1. De la presente, se tiene acreditado que este concepto fue asignado desde el año 2001 para el desarrollo de la actividad contratada, por ello al tener presente que el trabajador demandante ha sido beneficiado con tal contenido económico (de trasladarse de su domicilio a su centro de trabajo) y el cual ha sido ajeno a una fiscalización permanente; entonces, se aprecia que la presente asignación de movilidad no se ha sujetado necesariamente a la necesidad del traslado del trabajo para la propia prestación del servicio en beneficio del empleado, al no corresponder un control o fiscalización por parte del empleador.

Por consiguiente, al estar acreditado que esta cantidad se asignó de manera mensual la cantidad de S/. 288.00 mensuales (el cual conllevaría a la asignación diaria de S/. 11.07) e incluirse dentro de las gratificaciones semestrales (tal como ha sucedido en el año 2010); existen suficientes medios



probatorios en donde se aprecia que tal situación fáctica no guarda una razón de proporcionalidad respecto a una determinación remunerativa objetiva y la continuidad del mismo; en tanto que:

SUCURSAL PIURA		BOLETA REMUNERACIONES Del 01-Jul-2010 Al 31-Jul-2010		R.U.C.:20418140551 Julio 2010	
6900911132 ROJAS VALLADARES, ELENA YLEANA		Resolvid: 640160DR/VLECOI		Ocupación: VENDEDOR COBRADOR	
Sueldo Básico 300.00		Vendedor-Cobrador Instituciones Financ y Cte		AFF PRIMA CUSP233740ERVAL4	
C.Centro:ADT1036202		F.Cese:		N.Cta.Abono:47511151744046	
Categoría: EMPLEADO		Pech.Ing 01-sep-1992		Periodo Vac: Del 01-Jul-2010 Fin: 24-Jul-2010	
Días Efect.Trab.: 20.0		Horas Efect.Trabajadas: 160.0			
INGRESOS		DESCUENTOS			
		DIARIES	IMPORTE		IMPORTE
REMUNERACION BASICA	6.00		76.00	ADELANTO DE GRATIFICACIONES	2,008.86
REMUNERACION VACACIONAL	24.00		602.74	COOPERATIVA ALBIS	144.50
LEY 26857 ART. 6 - A			12.50	SEGURO RIMAD	25.50
LEY 26857 ART. 6 - B			20.50	COMPRAS BOTICA	148.10
BONIFICACION VACACIONAL			659.70	RETENCION CUENTA	162.31
INCENTIVO CALIFICACIONAL			60.00	FONDO AFP PRIMA	205.69
COMISIONES			1,294.09	COMISION AFP PRIMA	36.21
GRATIFICACION LEY 29365			1,842.99	SEGURO AFP PRIMA	21.93
BONIFIC. POR TRANSPORTE			139.45		
BONIFIC. POR VESTUARIO			25.21		
BONIFIC. EXTRAORDINARIA LEY 29355			165.67		
TOTAL INGRESOS: S/.			4,901.15	TOTAL DESCUENTOS: S/.	2,761.36
APORTES		IMPORTE		SALDO CTA. CTE.	
ESSALUD			186.20		
APORTE VOLUNTARIO AFP			62.34		
POLIZA DE VIDA			8.28		
APORTES EMPRESA: S/.					
				NETO A PAGAR: S/.	
				2,139.79	

32.2. Con ello, al no apreciar un control de asistencia y el pago del mismo dentro de las gratificaciones, entonces se tiene presente que la condición remunerativa ha sido de carácter permanente; conllevando a que la misma sea incluida dentro de las remuneraciones, así como el cálculo de los beneficios sociales percibidos.

b) “Refrigerio”

32.3. Sobre este concepto, se observa que el refrigerio se ha destinado a la parte demandante, a nivel probatorio, desde el año 2001 y de manera permanente; el cual tampoco se ha ejercido un control con respecto a su finalidad, pues la parte demandada no ha presentado un medio probatorio a través del cual se pueda apreciar una respectiva revisión respecto a si la cantidad asignada ha sido empleada debidamente dentro de los gastos de refrigerio.

Por consiguiente, corresponderá que la asignación denominada refrigerio sea considerada remunerativa, debiéndose incluir dentro del cálculo de los beneficios sociales que le asisten a la parte demandante.

c) “Educación”

32.4. Respecto a la asignación denominada educación, se aprecia que el empleador destinaba la cantidad de S/. 50.00 mensuales (en promedio), el cual no ha estado sujeto a una condición específica o determinable; en cuanto que, como las demás asignaciones anteriores, tampoco se aprecia un control por parte del empleador para poder constatar que tal monto dinerario vaya destinado a la educación de la parte trabajadora o que la misma haya sido invertida en aquella finalidad.



Así, nuevamente corresponderá que los S/.50.00 mensuales denominados "educación" sean consideradas remunerativas, debiéndose incluir dentro del cálculo de los beneficios sociales.

d) "Vestuario o Uniforme"

32.5. Sobre el concepto llamado Vestuario - Uniforme, está acreditado que el empleador abonaba una cantidad de S/. 417.00 de manera mensual, sin apreciarse objetivamente una debida fiscalización con respecto a los gastos asignados o el control relacionado con los gastos destinados a la compra de vestuario.

Por consiguiente, si no se aprecia una modalidad de control con respecto a la compra de la vestimenta o vestuario, entonces podremos apreciar la constitución de un concepto remunerativo; agregando que esta cantidad ha sido incluida dentro del pago de gratificaciones de julio de 2010, tal como se advierte:

R.U.C.:20416140551

SUCURSAL PIURA BOLETA REMUNERACIONES Julio 2010
Del 01-jul-2010 Al 31-jul-2010

60001132 ROJAS VALLADARES, ELENA YLEANA		Ocupación.: VENDEDOR COBRADOR	
Sueldo Básico 300.00		Resolvid: 640640RAVLE001	
C.Ceom-ADT1036202		Vendedores Cobradores Institucionales Piura y Cns	
Categoría.: EMPLEADO		Fecha Ing: 01-sep-1992	
Días Efect Trab.: 20.0		Horas Efec.Trabajadas: 160.0	
INGRESOS		DESCUENTOS	
	DÍAS	IMPORTE	IMPORTE
REMUNERACION BASICA	6.00	76.00	ADELANTE DE GRATIFICACIONES
REMUNERACION VACACIONAL LEY 26857 ART. 8 - A	24.00	602.74	CCOOPERATIVA ALBIS
LEY 26857 ART. 8 - B		12.59	SEGURO RIMAC
BONIFICACION VACACIONAL		20.50	COMPRAS BOTICA
INCENTIVO CALIFICADO		659.70	RETENCION CUENTA
COMISIONES	1,294.99	60.00	FONDO AFP PRIMA
GRATIFICACION LEY 20355	1,842.99		COMISION AFP PRIMA
BONIFIC. POR TRANSPORTE		139.46	SEGURO AFP PRIMA
BONIFIC. POR VESTUARIO		25.21	
BONIFIC. EXTRAORDINARIA LEY 20355		165.87	
TOTAL INGRESOS: S/.		4,901.15	TOTAL DESCUENTOS: S/.
			2,761.36
APORTES		IMPORTE	SALDO CTA. CTE
ESSALUD		186.20	
APORTE VOLUNTARIO AFP		82.34	
FOLIZA DE VIDA		8.28	
APORTES EMPRESA: S/.			
			NETO A PAGAR: S/.
			2,139.79

V* B* RRHH Recibí Conforme D.N.I.:17852527

Para ello, tal cantidad relacionada con el vestuario, se deberá incluir dentro del cálculo de los beneficios sociales correspondientes.

TRIGESIMO TERCERO: En consecuencia, al observarse que las presentes asignaciones han sido claramente remunerativas y permanentes, entonces será razonable y lógico concluir su incorporación dentro de los beneficios sociales (tales como la CTS, gratificaciones y vacaciones), tal como se ha ordenado dentro de la sentencia de primera instancia.

Asimismo, al tener presente que, tal como se ha desarrollado en apartados anteriores, este órgano jurisdiccional de segunda instancia ha admitido un reintegro de remuneraciones correspondiente al periodo octubre 1998 a mayo 2016; se deberá modificar el cálculo de los beneficios sociales en el presente extremo, debiéndose realizar la siguiente liquidación:

- a) Gratificaciones



Periodo	Reint. Remu	Ref., Edu., Transp. Y Vest.	A Abonar
Dic 98	117.93		117.93
Jul 99	117.93		117.93
Dic 99	117.93		117.93
Jul 00	117.93		117.93
Dic 00	349.98	471.00	820.98
Jul 01	466.00	460.00	926.00
Dic 01	466.00	357.00	823.00
Jul 02	466.00	357.00	823.00
Dic 02	466.00	357.00	823.00
Jul 03	466.00	309.00	775.00
Dic 03	466.00	263.00	729.00
Jul 04	466.00	309.00	775.00
Dic 04	466.00	222.00	688.00
Jul 05	706.00	829.00	1,535.00
Dic 05	706.00	301.91	1,007.91
Jul 06	706.00	347.50	1,053.50
Dic 06	706.00		706.00
Jul 07	706.00	229.51	935.51
Dic 07	706.00	347.50	1,053.50
Jul 08	706.00	347.50	1,053.50
Dic 08	706.00		1,053.50
Jul 09	706.00		706.00
Dic 09	706.00		706.00
Jul 10	706.00		706.00
Dic 10	706.00		706.00
Jul 11	706.00	618.69	1,324.69
Dic 11	599.33	441.80	1,041.43
Jul 12	546.00		546.00
Dic 12	546.00	366.62	912.62
Jul 13	546.00	455.14	1,001.14
Dic 13	546.00	570.66	1,116.66
Jul 14	454.76		454.76
Dic 14	454.76		454.76
Jul 15	454.76		454.76
Dic 15	454.38		454.76
Jul 16	418.40		418.40
Total			27,056.42

b) Vacaciones

Periodo	Reint. Remu.	Ref., Edu., Transp. Y Vest.	A Abonar
Set. 99	117.93		117.93
Set. 00	466.00	471.00	937.00
Set. 01	466.00	405.00	871.00
Set. 02	466.00	405.00	871.00
Set. 03	466.00	117.00	583.00
Set. 04	466.00	117.00	583.00
Set. 05	706.00	417.00	1,123.00
Set. 06	706.00	00.00	706.00
Set. 07	706.00	417.00	1,123.00
Set. 08	706.00	417.00	1,123.00
Set. 09	706.00	00.00	706.00
Set.10	706.00	00.00	706.00
Set. 11	546.00	602.10	1,148.10
Set. 12	546.00	1,091.65	1,637.65
Set. 13	546.00	657.50	1,203.50
Set. 14	454.76	00.00	454.76
Set. 15	454.76	00.00	454.76
Total			14,348.70

a) CTS

Periodo	Tiempo	Ingreso	Reintegro	Ref., Edu., Transp. Y Vest.	Prom. Gratif.	Remu. Compu	Deposito
---------	--------	---------	-----------	-----------------------------	---------------	-------------	----------



Semestral							
01.10.98 al 31.10.98	1 mes	Oct. 98	117.93			117.93	9.83
01.11.98 al 30.04.99	6 meses	Abr. 99	117.93		19.66	137.59	68.79
01.05.99 al 31.10.99	6 meses	Oct. 99	117.93	471.00	19.66	608.59	304.29
Mensual			871.00				
Nov. 00	1 mes	Nov. 00	466.00	471.00		937.00	78.05
Dic. 00	1 mes	Dic. 00	466.00	471.00	820.98	1,757.98	146.44
Ene. 01	1 mes	Ene. 01	466.00	471.00		937.00	78.05
Feb. 01	1 mes	Feb. 01	466.00	471.00		937.00	78.05
Mar. 01	1 mes	Mar. 01	466.00	471.00		937.00	78.05
Abr. 01	1 mes	Abr. 01	466.00	471.00		937.00	78.05
May. 01	1 mes	May. 01	466.00	471.00		937.00	78.05
Jun. 01	1 mes	Jun. 01	466.00	405.00		871.00	72.55
Jul. 01	1 mes	Jul. 01	466.00	405.00	926.00	1,797.00	149.69
Ago. 01	1 mes	Ago. 01	466.00	405.00		871.00	72.55
Set. 01	1 mes	Set. 01	466.00	405.00		871.00	72.55
Oct. 01	1 mes	Oct. 01	466.00	405.00		871.00	72.55
Nov. 01	1 mes	Nov. 01	466.00	405.00		871.00	72.55
Dic. 01	1 mes	Dic. 01	466.00	117.00	823.00	1,406.00	117.12
Ene. 02	1 mes	Ene. 02	466.00	117.00		583.00	48.56
Feb. 02	1 mes	Feb. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Mar. 02	1 mes	Mar. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Abr. 02	1 mes	Abr. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
May. 02	1 mes	May. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Jun. 02	1 mes	Jun. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Jul. 02	1 mes	Jul. 02	466.00	405.00	823.00	1,694.00	141.11
Ago. 02	1 mes	Ago. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Set. 02	1 mes	Set. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Oct. 02	1 mes	Oct. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Nov. 02	1 mes	Nov. 02	466.00	405.00		871.00	72.55
Dic. 02	1 mes	Dic. 02	466.00	117.00	823.00	1,406.00	117.12
Ene. 03	1 mes	Ene. 03	466.00	117.00		583.00	48.56
Feb. 03	1 mes	Feb. 03	466.00	405.00		871.00	72.55
Mar. 03	1 mes	Mar. 03	466.00	405.00		871.00	72.55
Abr. 03	1 mes	Abr. 03	466.00	405.00		871.00	72.55
May. 03	1 mes	May. 03	466.00	405.00		871.00	72.55
Jun. 03	1 mes	Jun. 03	466.00	117.00		583.00	48.56
Jul. 03	1 mes	Jul. 03	466.00	405.00	775.00	1,646.00	137.11
Ago. 03	1 mes	Ago. 03	466.00	405.00		871.00	72.55
Set. 03	1 mes	Set. 03	466.00	117.00		583.00	48.56
Oct. 03	1 mes	Oct. 03	466.00	405.00		871.00	72.55
Nov. 03	1 mes	Nov. 03	466.00	117.00		583.00	48.56
Dic. 03	1 mes	Dic. 03	466.00	117.00	729.00	1,312.00	109.29
Ene. 04	1 mes	Ene. 04	466.00	405.00		871.00	72.55
Feb. 04	1 mes	Feb. 04	466.00	405.00		871.00	72.55
Mar. 04	1 mes	Mar. 04	466.00	117.00		583.00	48.56
Abr. 04	1 mes	Abr. 04	466.00	117.00		583.00	48.56
May. 04	1 mes	May. 04	466.00	405.00		871.00	72.55
Jun. 04	1 mes	Jun. 04	466.00	405.00		871.00	72.55
Jul. 04	1 mes	Jul. 04	466.00	405.00	775.00	1,646.00	137.11
Ago. 04	1 mes	Ago. 04	466.00	405.00		871.00	72.55
Set. 04	1 mes	Set. 04	466.00	117.00		583.00	48.56
Oct. 04	1 mes	Oct. 04	466.00	405.00		871.00	72.55
Semestral							
01.11.04 al 30.04.05	6 meses	Abr. 05	626.00		114.67	740.67	370.33
01.05.05 al 31.10.05	6 meses	Oct. 05	706.00		255.83	961.83	480.92
01.11.05 al 30.04.06	6 meses	Abr. 06	706.00	347.50	255.83	961.83	480.92
01.05.06 al 31.10.06	6 meses	Oct. 06	706.00		175.00	881.58	440.79
01.11.06 al 30.04.07	6 meses	Abr. 07	706.00		117.67	823.67	411.83
01.05.07 al 30.10.07	6 meses	Oct. 07	706.00	417.00	155.83	1,278.83	639.42
01.11.07 al 31.04.08	6 meses	Abr. 08	706.00	278.00	175.58	1,159.58	579.79



01.05.08 al 31.10.08	6 meses	Oct. 08	706.00	347.50	175.58	1,229.08	614.54
01.11.08 al 31.04.09	6 meses	Abr. 09	706.00		175.58	881.58	440.79
01.05.09 al 31.10.09	6 meses	Oct. 09	706.00		117.67	823.67	411.83
01.11.09 al 31.04.10	6 meses	Abr. 10	706.00		117.67	823.67	411.83
01.05.10 al 31.10.10	6 meses	Oct. 10	706.00		117.67	823.67	411.83
01.11.10 al 31.04.11	6 meses	Abr. 11	706.00	574.86	117.67	1,398.53	699.26
01.05.11 al 31.10.11	6 meses	Oct. 11	652.67	584.17	220.78	1,357.62	678.81
01.11.11 al 31.04.12	6 meses	Abr. 12	546.00		173.52	719.52	359.76
01.05.12 al 31.10.12	6 meses	Oct. 12	546.00	408.57	91.00	1,045.57	522.79
01.11.12 al 31.04.13	6 meses	Abr. 13	546.00	373.01	152.10	1,071.11	535.56
01.05.13 al 31.10.13	6 meses	Oct. 13	546.00	495.90	166.86	1,208.76	604.38
01.11.13 al 31.04.14	6 meses	Abr. 14	485.17		186.11	671.28	335.64
01.05.14 al 31.10.14	6 meses	Oct. 14	454.76		75.79	530.55	265.28
01.11.14 al 31.04.15	6 meses	Abr. 15	454.76		75.79	530.55	265.28
01.05.15 al 31.10.15	6 meses	Oct. 15	454.76		75.79	530.42	265.21
01.11.15 al 31.04.16	6 meses	Abr. 16	454.76		75.79	530.55	265.28
01.05.16 al 31.10.16	3 meses	Jul. 16			69.73	69.73	17.43
Total							14,767.39

Total: S/. 56,172.51

En consecuencia, **no será admisible el agravio deducido por la parte demandada**, debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo. Asimismo, se deberá modificar el monto asignado, asignándose para ello la cantidad total de S/. 56,172.51 por el presente concepto.

.....

TRIGESIMO CUARTO: Respecto al día de descanso y el derecho a las vacaciones. - El artículo 25° de la Constitución Política del Perú ha garantizado que la jornada ordinaria de trabajo, en el cual se encuentra incluido el horario de trabajo, así como los días de descanso vacacional, pero respetando los límites que establece la propia constitución.

Con ello, la presente garantía reconocida en la Constitución dispone expresamente que los empleadores no podrán establecer jornadas que excedan dichos límites, pero faculta que los mismos puedan mejorar tales condiciones a través de jornadas ordinarias menores a través de normas específicas, convenios colectivos, contratos o de decisiones unilaterales. Así, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-20 04-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado:



"(...) *El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25° y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares (...)*".

TRIGESIMO QUINTO: Ahora, en materia legislativa, el Decreto Legislativo N° 713 ha consolidado la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en donde - conforme a lo regulado en el artículo 10° - se ha normado lo siguiente:

"(...) *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 (...)*"

Asimismo, el artículo 15° de la citada norma prescribe que la remuneración:

"(...) *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 (...)*"

Del cual se extrae que los trabajadores tendrán el pleno derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio.

TRIGESIMO SEXTO: Además, el artículo 23° de la misma norma regula de manera expresa:

"(...) *Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá 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 (...)*"

Por el cual, la parte empleadora tendrá un plazo de un año posterior para otorgar el goce de vacaciones luego de su adquisición. Además, de la



interpretación de la propia norma, se concluye que los trabajadores que no hayan gozado de descanso vacacional por el periodo que le corresponde debe otorgársele tres remuneraciones tal como a lo ya señalado precedentemente.

TRIGESIMO SETIMO: Del caso en concreto (Agravio N° 02 de la parte demandante, Agravio N° 03 de la parte demandada). - Conforme a lo señalado en la apelación, la parte demandante aprecia un vicio de motivación al momento de desestimar el pago de una indemnización vacacional por el periodo 2005-2006, debido a que no se encuentra acreditado que la trabajadora demandante haya gozado de manera efectiva tales vacaciones.

Por otro lado, la parte demandada alega una arbitrariedad dentro de la liquidación de goce vacacional debido a que la parte demandante ejercía un efectivo goce vacacional.

Sobre tal situación, el órgano jurisdiccional de primera instancia admite el pago de una remuneración por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional; debido a que la parte demandada no ha acreditado el goce de vacaciones.

TRIGESIMO OCTAVO: Con esto, este Colegiado Superior considera que el presente extremo (referente al goce de vacaciones) si será objeto de evaluación dentro del proceso, en cuanto que la parte demandada ha señalado que se ha abonado las vacaciones efectivas a la parte demandante dentro del periodo demandada.

De esta manera, si bien es verdad que se han abonado las remuneraciones vacacionales en beneficio a la parte demandante dentro de la boleta de pago (correspondiente a los periodos vacacionales admitidos positivamente dentro de la sentencia); pero también existen elementos suficientes para poder dudar sobre la asignación de vacaciones dentro del periodo anual que determina el Decreto Legislativo N° 713, pues (a pesar que adviertan diversas boletas de pago o comprobantes de pago ante entidades financieras) no se aprecia razonablemente que se hayan asignado las vacaciones dentro del periodo señalado por el Decreto Legislativo N° 728, al no identificarse el año o periodo de la asignación correspondiente.

Además, no resultaría adecuado asignar una carga probatoria a la parte demandante sobre el goce efectivo de sus vacaciones dentro del periodo señalado, en cuanto que tal interpretación resultaría irrazonable y hasta arbitraria; al no contar en la mayoría de los casos con tales instrumentales, así como originar una carga de casi imposible cumplimiento.

Para ello, se deberá tener presente que la verificación de las vacaciones no solamente se determinará a través de las boletas del PLAME, sino conforme a la oportunidad dentro del cual fueron asignadas; en cuanto el mismo determina el nexo causal para poder calificar solamente la indemnización vacacional.



TRIGESIMO NOVENO: En caso exista duda sobre lo afirmado, se podrá tener presente que aquella interpretación ha sido ratificada por la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 1202-2016- Lima; por cuanto existe la actual necesidad que el empleador pueda acreditar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, conforme a un goce efectivo, así como oportuno.

Conforme a esto, en base a los argumentos señalados en la Casación N° 1202-2016-Lima, se podrá advertir que en el presente caso si corresponderá la asignación de una indemnización vacacional por una falta de cumplimiento de una obligación esencial, por cuanto:

“(...) Cuando se invoca el incumplimiento del empleador de otorgar el descanso vacacional al trabajador, corresponde a su parte demostrar que cumplió con las obligaciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 713 y que el trabajador gozó efectivamente de sus vacaciones pudiendo demostrar con las planillas de pago, boletas de pago u otro medio idóneo a tal fin; pretender que el trabajador acredite que no gozó de vacaciones, sería imponerle una prueba negativa o prueba diabólica que no está permitido en nuestro sistema jurídico en general (...)”

CUADRAGESIMO: Ahora, con respecto al periodo vacacional 2005 y 2006, nuevamente, si bien es verdad que se aprecia el abono de las remuneraciones vacacionales en beneficio a la parte demandante dentro de la boleta de pago; pero este **Colegiado Superior** reitera la existencia de elementos suficientes para poder dudar sobre la asignación de vacaciones dentro del periodo anual que determina el Decreto Legislativo N° 713, pues (a pesar que adviertan diversas boletas de pago o comprobantes de pago ante entidades financieras) no se aprecia razonablemente que se hayan asignado las vacaciones dentro del periodo señalado por el Decreto Legislativo N° 728, al no identificarse el año o periodo de la asignación correspondiente.

Además, no resultaría adecuado asignar una carga probatoria a la parte demandante sobre el goce efectivo de sus vacaciones dentro del periodo señalado, en cuanto que tal interpretación resultaría irrazonable y hasta arbitraria; al no contar en la mayoría de los casos con tales instrumentales, así como originar una carga de casi imposible cumplimiento.

De esta manera, se reitera que la verificación de las vacaciones no solamente se determinará a través de las boletas del PLAME, sino conforme a la oportunidad dentro del cual fueron asignadas; en cuanto el mismo determina el nexo causal para poder calificar solamente la indemnización vacacional

CUADRAGESIMO PRIMERO: En base a ello, corresponderá la presente liquidación con referencia al periodo 2005 y 2006, conforme a una remuneración promedio de S/. 2,578.60 (incluyendo los conceptos remunerativos), tal como se adjunta:

Periodo	Remuneración	Vac No Goz	Inde Vac	Reintegro
2005-2006	2,578.60	2,578.60	2,578.60	5,157.20
Total				5,157.20

Total: **S/. 5,157.20**



Por tal razón, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; por lo que, se deberá confirmar la sentencia en el presente extremo. Debiéndose amparar el agravio formulado por la parte demandante, por lo que; reformándola, se deberá declarar fundada la demanda en tal extremo, asignándose la suma de S/. 5,157.20 por tal periodo.

.....

CUADRAGESIMO SEGUNDO: 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 descrito¹¹.

CUADRAGESIMO TERCERO: 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 realizado¹².

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

¹¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

¹² Ibidem, pág. 525



- 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 procedimiento¹³.

CUADRAGESIMO CUARTO: 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

¹³ Ibidem, pág. 526



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 (...)"

CUADRAGESIMO QUINTO: 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 (...)"*

Así, en la referida sentencia se determinó que:

*"(...) 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 (...)"*

CUADRAGESIMO SEXTO: Sobre la aplicación de la carga dinámica de la prueba respecto al reconocimiento de derechos laborales.- La carga dinámica de la prueba reconoce constitucionalmente varias reglas de valoración probatoria, por cuanto dentro del derecho constitucional no requiere una lista taxativa de carga probatoria o valoración de las mismas; por cuanto aquella modalidad se sustenta en la dificultad probatoria de una de las partes para producir una prueba que beneficie a su interés, así como en la facilidad probatoria de la otra para aportar la misma al proceso puede ser incluida en el grupo de estas reglas por quien ostenta un mayor poder material de acceder o conservar un elemento de prueba.

En ese sentido, la base de la prueba dinámica se aleja notoriamente del rol ordinario de la carga de la prueba a cada una de las partes, el cual se puede



apreciar de los artículos 23.1° y 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497¹⁴, se podrá flexibilizar dentro de una óptica constitucional, por cuanto una carga dinámica si flexibiliza la rigidez de una valoración probatoria, el cual se podrá ceñir a las circunstancias fácticas que se adviertan en cada caso.

De esta manera, la inversión de la carga de la prueba se inserta dentro del proceso ordinario laboral, en cuanto que, a través de la Casación N° 17885-2017-Del Santa, la Corte Suprema de la República ha requerido previamente una clara conducta obstruccionista de parte emplazada para poder emplear la variación de la carga probatoria, en cuanto se deben evaluar los siguientes elementos:

"(...) Se advierte que el Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, pues, el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Es de precisar, que la doctrina ha señalado para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos:

- a) la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados;*
- b) el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal,*
y
- c) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho (...)*

CUADRAGESIMO SETIMO: Para ello, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 1176- 2004-AA/TC, el propio Tribunal Constitucional ha señalado concretamente que la carga dinámica de la prueba garantiza el acceso al derecho constitucional a la prueba y en la posibilidad que la parte que posea las mejores condiciones sea el ente obligado a ofrecer el medio probatorio requerido, bajo las circunstancias previamente fijadas; por ello, en el citado fallo, se ha precisado que:

"(...) Frente a ello, la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando ésta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva (...) La doctrina de las cargas probatorias dinámicas interviene para

¹⁴ El artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 regula en forma expresa que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria.



responder a una concepción de un derecho dúctil y una concepción más dinámica del devenir del proceso, tal como amerita el supuesto planteado (...)"

Asimismo, de la revisión de la sentencia recaída en los expedientes N° 0053-2004-PI/TC y N° 0041-2004-AI/TC, el propio órgano de control de la constitución reitera la viabilidad de la aplicación de la carga dinámica de la prueba en nuestro sistema jurídico, por cuanto se precisa que el objeto de aquella modalidad será la flexibilización de aquella carga por la posibilidad material de una de las partes de acceder a aquel material probatorio y la imposibilidad de la otra a acceder a los mismos, así, en tal fallo se precisa:

"(...) Debido a la complejidad técnica que supone demostrar lo que verdaderamente corresponde pagar de manera individualizada a cada contribuyente y el posible exceso en el cobro, el Tribunal considera que (...) la carga de la prueba en estos casos debe invertirse y recaer en la municipalidad, pues esta se encuentra en mejores condiciones técnicas para asumirla (...)"

CUADRAGESIMO OCTAVO: Sobre el caso en concreto (Agravio N° 04 de la parte demandada). - De esto, la **parte demandada** estima la invalidez con respecto al pago de utilidades, debido a que las diferentes bonificaciones asignadas no han tenido una naturaleza remunerativa.

Asimismo, no se puede aplicar el pago de utilidades en base a la aplicación del artículo 29° de la LPCL, pues tal información se ha debido tramitar ante la SUNAT.

Referente a los siguientes agravios, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** estima que los conceptos remunerativos (transporte, refrigerio, educación y vestuario) deberán incluirse dentro del cálculo en la participación de las utilidades; pues la parte demandante ha presentado declaraciones de impuestos a la renta de parcial y el cual admite apreciar una conducta obstructiva por parte del empleador.

CUADRAGESIMO NOVENO: Con referente al presente agravio, este **Colegiado Superior** estima que, dentro del presente proceso, la parte accionante ha presentado parcialmente medios probatorios indiciarios (correspondiente al periodo 2009 al 2012), a pesar que aquella carga procesal le ha debido corresponder estrictamente al empleador; por lo que, al advertir un periodo incompleto en donde se advierte una participación de las utilidades (conforme a medios indiciarios ofrecidos dentro del proceso), la asignación de este concepto deberá ser admitida jurisdiccionalmente, en base a elementos indiciarios de obstrucción probatoria (conforme al desarrollo de la jurisprudencia constitucional).

En ese sentido, al observar elementos indiciarios que permiten apreciar una participación de utilidades de manera concreta, entonces si se podrá advertir una causal material por el cual se puede sustentar el reintegro del cálculo con respecto a la participación de las utilidades del 2009 al 2012 (en base al reconocimiento remunerativo de diversos conceptos); por cuanto el empleador



ha tenido acceso material a las declaraciones financieras en lo referente a la determinación de impuestos ante la SUNAT y conforme a la aplicación de la prueba dinámica en materia constitucional.

QUINCUAGESIMO: Por consiguiente, en caso exista duda de lo afirmado sobre la presente conclusión, también se podrá calificar las propias declaraciones realizadas por la parte demandante dentro de la audiencia de juzgamiento y el cual se ha ratificado con las declaraciones parciales de impuestos anteriormente descritos; pues la determinación de una declaración parcial de utilidades ya advierte el reconocimiento material con respecto a todo el periodo pretendido, conforme a la aplicación del artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

Así, no se podrá argumentar que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha tenido la necesidad de oficiar a la SUNAT, para poder determinar debidamente la determinación de las utilidades pretendido; en cuanto este **Colegiado Superior** admite una progresividad de la carga de prueba tradicional a la carga de la prueba dinámica, pues, de la carga a cada parte para poder sustentar sus afirmaciones (a la sola aplicación del inciso 1) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), se ha pasado a la carga dinámica de la prueba en materia laboral, en donde la misma se sustenta en la obligación de exigir los medios probatorios a la parte que se encuentre en mejores condiciones de aportar los medios probatorios requeridos sea la parte obligada a presentar al proceso el medio probatorio necesario para resolver aquella controversia, conforme a la aplicación del artículo 29° de la NLPT.

En efecto, ante una denegatoria total respecto a la participación de las utilidades por falta de medios probatorios y un incumplimiento de la empleadora de presentar un registro idóneo (Casación N° 3759-2015-La Libertad¹⁵, entre otros); actualmente se admite la posibilidad que el juzgador laboral pueda admitir la participación de utilidades si advierte y **sustenta adecuadamente una permanente conducta obstruccionista de la parte empleadora, el cual deberá precisarse de manera concreta y precisa**, por tener el empleador una mayor capacidad material de acceder a tales medios probatorios y ser el órgano encargado de realizar un control diario del horario.

QUINCUAGESIMO PRIMERO: Tan cierto es lo afirmado, que a través del II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal de la Corte

¹⁵ En efecto, en la referida Casación N° 3759-2015-La Libertad, la Corte Suprema precisó lo siguiente: "(...) Al respecto, del análisis de la norma denunciada debemos señalar que la obligatoriedad que esta contiene se refiere al registro que debe efectuar el empleador del trabajo en sobretiempo efectuado por el trabajador, mas no el registro de asistencia diaria de trabajo; asimismo, prevé que su deficiencia en el registro no será impedimento para que el trabajador pueda obtener su pago, siempre que este acredite mediante otros medios, haber realizado la labor de cuyo pago pretende (...) La empresa aduce no tener el registro de las horas sobretiempo; por otro lado, el accionante tampoco ha acreditado haber realizado trabajo en sobretiempo durante el lapso comprendido entre el mes de mayo de dos mil uno al mes de marzo de dos mil trece; por lo que se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea de la citada norma legal; debiendo declararse fundada esta causal denunciada(...)"



Superior de Justicia de Lima, las Salas Laborales de este órgano procesal han determinado que la carga de la prueba se revierte a la parte demandada si es que la parte demandada no cumple con presentar las declaraciones de impuestos o cualquier otro documento que lo sustituya, por cuanto:

“(...) La carga de la prueba (...) se revierte a la demandada, si es que esta parte no cumple con exhibir (...) cualquier otro documento que lo sustituya, siendo, por ende, aplicable la presunción prevista en el artículo 29 de la NLPT (...)”

A nivel jurisdiccional, se aprecia que tal posición ya ha sido reafirmada a través de recientes pronunciamientos de la Corte Suprema de la República, pues la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria estima que la valoración de la pretensión se sujetará a la valoración de una conducta reiteradamente obstruccionista; en ese sentido, si se aprecia lo resuelto en la Casación N° 17885-2017-Del Santa, tal órgano jurisdiccional admitió la posibilidad que los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía puedan obtener conclusiones sobre la conducta positiva y negativa de las partes involucradas, pues ahora un órgano judicial podrá tener determinadas valoraciones sobre lo pretendido si se aprecia una conducta obstruccionista, maliciosa y con la única finalidad de entorpecer la actividad probatoria; siempre y cuando aquella calificación de la conducta se encuentre razonablemente justificada.

QUINCUGESIMO SEGUNDO: Así, al considerarse que la valoración de la conducta (conforme a los términos establecidos en la Casación N° 17885-2017-Del Santa) se sujetará a la siguiente premisa:

“(...) Se advierte que el Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, pues, el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Es de precisar, que la doctrina ha señalado para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos:

- a) la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados;*
- b) el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal,*
- y c) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho (...)*

En ese sentido, resulta claro que la prueba de las horas extras por tratarse de hechos extraordinarios dentro de la prestación del servicio, corresponde al demandante, y en el presente caso, teniendo presente que el prestador del servicio no tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios necesarios para demostrar las alegaciones, y, en virtud de que la carga de la prueba en el proceso laboral es dinámica, lo que implica



que la mayor parte de ella debe recaer en la parte que se encuentre en mejores condiciones de aportar los medios probatorios, ello conduce a concluir que la parte demandante ha satisfecho la carga de la prueba al solicitar la exhibición del libro de control de asistencia o cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya, y, del cuaderno de acontecimiento diario o documento que lo sustituya, máxime si se tiene en cuenta que en dichos registros deben anotarse los ingresos y salidas de todo el personal que ingresa al centro de trabajo. En ese contexto, debe apreciarse que la demandada no ha cumplido con la exhibición solicitada, sin que pueda razonablemente exigirse al trabajador que aporte mayor caudal probatorio, que no está en sus manos ni tiene acceso, por lo cual, el juzgado en la sentencia de primera instancia ha procedido a apreciar dicha conducta procesal de no contribuir a la finalidad del medio probatorio, extrayendo conclusiones del referido comportamiento de la codemandada en el proceso, todo lo cual es perfectamente válido por encontrarse dentro de las prescripciones del citado artículo 29° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, concordante con el artículo 282° del Código Procesal Civil. Asimismo, es de señalar que la conclusión que asume el Juez de la causa, resulta acorde con lo manifestado por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento correspondiente, así como, con los efectos de la rebeldía automática, puesto que, en la misma audiencia, se declara como tal a la demandada, lo que conduce a la presunción judicial en virtud tanto de la conducta procesal como de las reglas de experiencia, que durante su prestación de servicios ha laborado en sobretiempo. Precisándose que el pago de las horas extras reconocidas, han sido liquidadas de acuerdo a las boletas de pago conforme a lo fundamentado por la instancia de mérito, puesto que si bien se ha revertido la carga probatoria, sin embargo, la parte demandante en la audiencia de juzgamiento, no precisa que días laboró efectivamente (...) Por lo expuesto, estando a que la demandada no ha logrado cumplir con la carga probatoria revertida a ésta y que el accionante ha satisfecho su carga probatoria al ofrecer la exhibición de cuadernos de control de asistencia o cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya, y, del cuaderno de acontecimiento diario o documento que lo sustituya, la infracciones normativas denunciadas devienen en fundadas (...)"

De esta manera, en base a la aplicación de la carga de la prueba dinámica en materia constitucional y su restricta relación con la vigencia de los derechos constitucionales del derecho a la prueba, la razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad; este **Colegiado Superior** fundamenta adicionalmente sus bases constitucionales, por cuanto -a través de la aplicación de la carga dinámica de la prueba y la interdicción de la arbitrariedad- nuestros jueces de trabajo podrán valorar concretamente la **obstrucción de la actividad probatoria**, mediante una situación objetiva y fundamentada, por cuanto la obstaculización de la actividad probatoria deberá ser clara, concreta y verificable (el cual en el presente caso se aprecia mediante la denegatoria de la demandada a la exhibición de las declaraciones de impuesto a la renta o la participación de las utilidades).

QUINCUAGESIMO TERCERO: Con ello, la asignación de utilidades a través de la presente presunción, a criterio de este **Colegiado Superior**, será una sanción proporcional ante una omisión probatoria que conllevará a una carga para que -en posteriores procesos- la parte emplazada presente debidamente



la declaración de impuesto a la renta ante la SUNAT; evidenciando una validez sobre la exigibilidad respecto a la participación de las utilidades respecto al periodo pretendido por la parte accionante y el cálculo del reintegro correspondiente (en base al reconocimiento remunerativo precedente).

Asimismo, si bien es verdad que la presente sanción se encontrará condicionada a la falta de presentación de tales declaraciones de impuestos, también se deberá precisar que la evaluación jurisdiccional se sujetará a cada caso en concreto; pues la presente asignación de participación de las utilidades solamente será aplicable cuando se advierta concretamente una omisión de las garantías constitucionales anteriormente citadas y se advierta un detrimento de los ingresos de la trabajadora, cual se ha relacionado con los reintegros correspondientes.

Con esto, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo.

.....

QUINCAGESIMO 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.

QUINCAGESIMO 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 precisa de forma expresa:

"(...) 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 (...)"

QUINCAGESIMO SEXTO: Asimismo, de lo descrito, si bien es verdad 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; pero se deberá admitir que tal asignación acordada o expresa no será compensable si se advierte que tal incremento económico ha sido causa de una extinción de la relación laboral.

En efecto, si bien es verdad que el 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, 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"

Pero tal norma ha sido ampliamente delimitada mediante la aplicación del principio de razonabilidad constitucional, en cuanto que a través de la Casación N° 603-2004-Lima, la Corte Suprema de la República ha establecido que una compensación económica no será válida si tal válida ha sido causada por una medida para poder motivar la renuncia del trabajador.

Por lo que, si dentro de la propia Casación N° 603-2004-Lima, se admite la invalidez de una asignación de liberalidad que tenga motivo la renuncia del trabajador, en tanto que:

"(...) En este contexto fáctico y jurídico el monto extraordinario entregado al demandante que además tiene propiamente el carácter de incentivo resulta ser la contraprestación por su decisión de terminar voluntariamente el contrato de trabajo, así, no resulta procedente la compensación de créditos que pretende la Empresa accionada dado que el artículo cincuentisiete del Decreto Supremo acotado delimita su procedencia a aquellas sumas de dinero que en forma graciosa y con el carácter de liberalidad otorga el empleador al trabajador en el cese o después de el, sin obligación alguna de parte del trabajador, motivo por el cual se considera un acto de liberalidad y voluntaria del empleador que no requiere una contraprestación de la otra parte, por la que se crea una obligación futura de reciprocidad para compensar cualquier deuda que genere con posterioridad y que no se haya previsto al momento del cese, presupuesto que no ocurre en el caso sub examine conforme a lo concluido precedentemente (...)"

Entonces dentro de un proceso no se podrá admitir la compensación económica para aminorar una deuda de carácter laboral, si se advierte que la misma ha tenido como objeto conseguir la renuncia del trabajador.

QUINCAGESIMO SETIMO: Respecto al caso en concreto (Agravio N° 05 de la demandada). - En lo que respecta a la revisión de los actuados, la **parte demandada** reitera un error en la sentencia, al no considerarse mínimamente que la parte demandada ha abonado una suma graciosa ascendente a la cantidad de S/.31,762.55 conforme a un cese de la relación laboral por mutuo acuerdo; acto que amerita una compensación de los conceptos



Ante ello, **el órgano jurisdiccional** ha estima que la compensación del crédito no resulta amparable, pues la asignación de S/.31,762.55 ha sido un incentivo para que la parte demandante pueda renunciar a su trabajo.

QUINCUAGESIMO OCTAVO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, **este Colegiado Superior** advierte que la parte empleadora ha abonado la suma de S/.31,762.55 por concepto de acto de liberalidad con el objeto de obtener la renuncia del trabajador (tal como ambas partes han manifestado dentro del presente proceso); en ese sentido, a pesar que el 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), admita la compensación de acreencias laborales impagos, pero también se deberá apreciar que en el presente proceso se advierte que tal asignación económica se ha sujetado con el objeto de obtener la renuncia de la parte demandante, aspecto que impide jurisdiccionalmente la compensación de aquella acreencia.

Por consiguiente, no se admite que aquella liberalidad realizada por la demandada, ascendente a la cantidad de S/.31,762.55, pueda ser compensada con los beneficios sociales normativos reconocidos en la presente sentencia, pues se reitera que la jurisprudencia ha admitido que tal asignación económica no será válida si se advierte un objeto abusivo, es decir, obtener la renuncia del trabajador.

QUINCUAGESIMO NOVENO: Con ello, esta instancia superior considera que los beneficios sociales, determinados en la presente sentencia, deberán ser abonados de manera integral dentro de la etapa de ejecución de sentencia.

Con ello, **no corresponderá admitir el agravio deducido por la parte demandada**, debiéndose confirmar la sentencia dentro del presente extremo.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia N°324-2021-03°JETPL-MSNP mediante resolución de fecha 22 de octubre de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda y ordenando para ello lo siguiente:



- a) Las empresas codemandadas deberán abonar la suma de S/. 111,104.35 (Ciento once mil, Ciento cuatro con 00/100 Soles) por el concepto de reintegro de remuneraciones, correspondiente al periodo octubre 1998 a mayo 2016.
- b) Pagar a la parte demandante la cantidad de S/. 5,157.20 (Cinco mil, Ciento cincuenta y siete mil con 20/100 Soles) por las vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, correspondiente al periodo 2005 al 2006.

2.- CONFIRMAR la Sentencia N° 324-2021-03°JETPL-MSNP mediante resolución de fecha 22 de octubre de 2021, en el cual se declaró fundada en parte, ordenando lo siguiente:

- c) Infundada las excepciones procesales deducidas por la codemandada MIFRMA S.A.C.
- d) Las empresas codemandadas deberán incluir los conceptos de bonificación por transporte, bonificación por refrigerio, bonificación por educación y bonificación por vestuario, dentro de la remuneración ordinaria; conllevando consecuentemente en un reintegro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios – CTS, gratificaciones y vacaciones).
- e) Abonar un reintegro de utilidades correspondiente al periodo 2009 al 2012, conforme a la cantidad de S/. 208.15 (Doscientos ocho con 15/100 Soles).
- f) Abonar los intereses legales, intereses financieros, costas y costos procesales; los cuales serán liquida/dos en ejecución de sentencia.
- g) Infundada la compensación de créditos, referente a una asignación de una liberalidad.

3.- MODIFICAR la Sentencia N° 324-2021-03°JETPL-MSNP mediante resolución de fecha 22 de octubre de 2021, en el cual se declaró fundada en parte, ordenando lo siguiente:

- a) Las empresas codemandadas deberá asumir el pago de S/. 56,172.51 (Cincuenta y seis mil, Ciento setenta y dos con 51/100 Soles), referente al reintegro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios – CTS, gratificaciones y vacaciones); conforme al reintegro de remuneraciones, así como el reconocimiento remunerativo de la bonificación por transporte, la bonificación por refrigerio, la bonificación por educación y la bonificación por vestuario.

En los seguidos por **ELENA YLENA ROJAS VALLADARES** contra la empresa **ALBIS S.A. y otros**, sobre reintegro de remuneraciones; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. –

LJBB

