



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO SOBRE EXPEDIENTE N° 00643-
2019-0-1706-JP-LA-01**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**CHICLAYO – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N°

00643-2019-0-1706-JP-LA-01

MATERIA

: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

ENTIDAD

: PODER JUDICIAL (JUZGADOS LABORALES)

BACHILLER

: GRANDA PEÑA, LINEKE VALENTINA

CÓDIGO

: 2015110013

CHICLAYO – PERÚ

2024

NOMBRE DEL TRABAJO

GRANDA PEÑA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

9188 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

30 Pages

FECHA DE ENTREGA

Mar 12, 2024 8:55 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

48536 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

76.5KB

FECHA DEL INFORME

Mar 12, 2024 8:56 AM GMT-5**● 16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Augusto Renzo Espinoza Bonifaz
Responsable Turnitin
Pregrado - FADE

GRP/
REB

En este informe jurídico, se estudia un proceso abreviado, la demanda interpuesta por el señor G.S.D contra su empleador N PERU S.A, solicitando el pago de asignación familiar y el reintegro de beneficios sociales desde el año 2002 hasta el 2012, manifestando que el derecho de Asignación Familiar de acuerdo a la Ley 25129, son para trabajadores con carga familiar y que no se encuentren sindicalizados.

Con respecto a la PRIMERA INSTANCIA, en su primer punto, se señala que el demandante pertenecía al Sindicato, pero que en el convenio colectivo no tenía amparada este derecho, por lo que al demandante no se le podía excluir de dicha ley; en el segundo punto, se determina que se le otorga al trabajador un monto dinerario de S/33 419.32, en el convenio de resolución; a consideración del juez, ese pago se dio como liberalidad, siendo así los montos acordados en el mutuo disenso independientes de los beneficios sociales, Resolviendo declarar Fundada la Demanda en parte, obligando a la demandada pagarle dicho monto al trabajador.

En SEGUNDA INSTANCIA, se concluye que los S/33 419.32 fue otorgado en la liquidación de beneficios sociales bajo la denominación "compensación art 57 DL 650", por lo tanto, fue entregado a título de liberalidad e incondicionalmente, al ser un monto compensable mayor al monto de la pretensión de la demanda, se daría por compensada la deuda de asignación familiar, finalmente se resuelve revocar la sentencia apela, declarando infundada la demanda.

INDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO	4
1.1 PARTE DEMANDANTE	4
1.2 PARTE DEMANDADA	5
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	6
2.1 AUDIENCIA ÚNICA	6
2.2 PRIMERA INSTANCIA	7
2.3 RECURSO DE APELACIÓN	10
2.4 SEGUNDA INSTANCIA	12
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS	13
3.1 LA ASIGNACIÓN FAMILIAR:	13
3.2 LA GRATIFICACIÓN:	16
3.3 LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO:.....	20
3.4 LAS VACACIONES:.....	22
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.	24
4.1 LA DEMANDA	24
4.2 LA CONTESTACIÓN	25
4.3 LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.....	25
4.4 LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	27
V. CONCLUSIONES	28
VI. BIBLIOGRAFÍA	29
6.1 DOCUMENTOS LEGALES.....	29
6.2 DOCTRINA	30
VII. ANEXOS	30

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1.1 PARTE DEMANDANTE

Petitorio:

El 04 de abril de 2019, G.S.D interpuso demanda contra su empleado N.PERÚ S.A, solicitando el pago de asignación familiar y el reintegro de beneficios sociales desde 2002 hasta el año 2012. Pide en total el pago de nueve mil doscientos cincuenta y cinco soles (S/9 255.00) por los siguientes conceptos: i) Asignación familiar (S/ 6 597); ii) Compensación por tiempo de servicios: (S/ 1 041); iii) Gratificaciones Julio/Diciembre (S/ 1 041); iv) Vacaciones (S/ 576). Además, solicita como pretensión accesoria, el pago de intereses legales y el pago de costos del proceso.

Fundamentos De La Demanda:

El demandante afirma que ingreso a laborar para el demandado como operario de almacén desde el 15 de abril de 2002 y renunció el 31 de mayo de 2017, fecha en la que se hizo la liquidación y se cancelaron los beneficios sociales correspondientes. Sin embargo, pese a tener dos (2) hijas y percibir pago por escolaridad, el empleador no le pagó íntegramente el concepto de Asignación familiar que por ley le correspondía.

La primera hija nació el 14 de agosto de 1994 y la segunda el 25 de marzo de 1998, Por tanto, la obligación de dar asignación familiar es exigible a lo largo de la relación laboral que comienza en 2002. Se reconoce en la demanda que N.PERU S.A comenzó a pagar la asignación familiar a partir del año 2013, es por eso que exige el pago de la asignación familiar desde el año 2002 al año 2012.

La Ley 25129, que regula la asignación familiar, establece que los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, percibirán como concepto de asignación familiar el equivalente al diez por ciento (10%) del ingreso mínimo legal. Exponiendo a través de un cuadro (en la demanda) su posición sobre cómo deben calcularse las asignaciones familiares dejadas de

percibir. Dado que, se considera que la asignación familiar tiene naturaleza remunerativa, los beneficios sociales deben ser recalculados tomando en cuenta la asignación familiar no contabilizada durante ese periodo.

Al sumar ambos conceptos (asignación familiar y beneficios sociales) vemos que el total del concepto adeudado asciende a nueve mil doscientos cincuenta y cinco soles (S/9 255.00) que debieron haber sido pagado por su empleado al momento de la liquidación.

1.2 PARTE DEMANDADA

N.PERU S.A es notificado con la Resolución Uno, que dispone la admisión a trámite de la demanda en proceso abreviado y programa la audiencia única, se otorga un plazo de diez (10) días a N.PERU S.A a fin que presente sus descargos por escrito de acuerdo a los requisitos de ley. Así el 25 de junio de 2019 N.PERU S.A presentó sus descargos negando la demanda y contradiciéndola en todos sus extremos, pidiendo que la pretensión sea declarada infundada.

Dentro de los fundamentos de la contestación. N.PERU S.A afirma que el demandante estuvo afiliado al SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES N.PERU S.A, desde el 10 de octubre de 2002 y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 25129, Ley que establece la asignación familiar, dispone que este concepto solo corresponde a los trabajadores con obligaciones familiares cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. En este sentido, N.PERU S.A afirma que el demandante pertenecía a un sindicato, lo que lo excluiría de la aplicación de esta ley, por tanto, no correspondería hacerle dicho pago. Para la demandada, la asignación familiar es un beneficio que solo es aplicable para trabajadores no sindicalizados pues este es un mecanismo para los trabajadores que cuentan con medios para presionar a los empleadores y a su vez tienen una carga familiar.

Adicionalmente, señala que desde mayo de 2011 hasta mayo de 2015 (periodo en el que no estuvo sindicalizado) sí percibió el beneficio de asignación familiar, siendo de mala fe su inclusión en la demanda los años 2011 y 2012. Añade que el demandante a calculado erróneamente la CTS, pues ha consignado una doble

remuneración cuando lo correspondiente es solo una remuneración, constituyéndose en un error del demandante. Finalmente, alega que el demandante nunca comunicó a la empresa la carga familiar con que contaba, siendo obligación de él informar a N.PERU S.A de dicha carga y debiendo acreditar dicha comunicación en esta vía.

En la contestación, se incluye un acápite denominado "COMPENSACIÓN", porque al momento del cese del trabajador, N.PERU S.A otorgó la suma de TREINTA TRES MIL CUATROCIENTOS DIECINUEVE Y 00/100 SOLES (S/ 33 419.00), monto que fue otorgado de manera incondicional. Entonces, la pretensión subordinada consiste en que se tenga por compensada la deuda con el abono de esta liberalidad al momento del cese laboral; debiendo ser declarada infundada la demanda.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

2.1 AUDIENCIA ÚNICA

El cinco de agosto de 2019, a las 9:00 horas, se apersonaron el demandante y la empresa demandada para realizar la Audiencia Única. Se inició la primera etapa de conciliación, invitándose a ambas partes a arribar a un acuerdo. Sin embargo, se dejó constancia que no llegaron a ningún acuerdo pasando a la siguiente etapa, la confrontación de posturas. En esta etapa se aclara la pretensión del demandante, reconociendo que durante el año 2012 sí percibió asignación familiar, reformando su pretensión principal al reconocimiento de asignación familiar e incidencia de beneficios sociales por el periodo desde abril de 2002 hasta diciembre de 2011. Por otra parte, se admite la contestación de la demandada corriéndosele traslado al demandante para que revise escritos y anexos.

Se llega a un conceso respecto de dos hechos: i) sí existe una relación laboral entre demandante y demandada por el periodo demandado; ii) No se ha pagado el concepto de asignación familiar por el periodo comprendido desde abril de 2002 hasta diciembre de 2011. Al mismo tiempo se fijan como puntos en controversia: i) determinar si al demandante le corresponde el pago por concepto de asignación familiar más la incidencia en los beneficios sociales; ii) Determinar si el convenio de

resolución permite tener por cancelada la suma dineraria; iii) Determinar si corresponde realizar descuentos de ley luego de estimar la pretensión principal.

2.2 PRIMERA INSTANCIA

La sentencia de primera instancia es emitida por el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral – Chiclayo, en ella establece que existió una relación laboral y que no se ha pagado el concepto de asignación familiar durante el periodo abril 2002 – diciembre de 2011 (hechos aceptados por ambas partes. En atención al primer punto controvertido, el juzgado señala que la interpretación correcta del artículo 1 de la Ley N° 25129 consiste en evitar que un trabajador sindicalizado adquiera una doble asignación familiar, una que derive del convenio colectivo de trabajo y otra de la ley. Es por eso que, cuando la ley excluye a los trabajadores cuyas remuneraciones estén reguladas por negociación colectiva, no lo excluye arbitrariamente a todo trabajador afiliado a un sindicato, lo hace con el fin de evitar una doble asignación familiar.

Tras revisar las pruebas remitidas por ambas partes, es decir, las boletas de pago y los convenios colectivos presentados, el juzgado determinó que ninguno de los beneficios otorgado en los convenios colectivos ni ninguno de los conceptos que se pagaban en las boletas, tenía correspondencia con el concepto de Asignación Familiar. Por lo que, pese a tener un contrato regulado por convenio colectivo, sí le correspondía el pago de este concepto de Asignación Familiar. En la medida que el convenio colectivo no había amparado este derecho, el demandante no podía ser excluido del beneficio legal de la Asignación Familiar. Es por eso que se resuelve el primer punto controvertido determinando que sí corresponde el pago de asignación familiar.

Respecto del segundo punto controvertido, acerca de si corresponde o no tener por compensada la Asignación Familiar no pagada, en virtud del convenio de resolución (mutuo disenso) en el que se otorga al trabajador la suma de treinta y tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/ 33 419.32). En la sentencia se señala que, aunque el artículo 19 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los hechos se suele negociar un “incentivo al cese” para que el trabajador suscriba

el mutuo disenso, otorgándose a través de dos modalidades: i) Gratificación extraordinaria; ii) Incentivo para constitución de nueva empresa.

A consideración del juzgador, este pago es una liberalidad otorgada por el empleador sin que obligue a nada al trabajador, siendo los montos acordados en el mutuo disenso independientes de los beneficios laborales que son irrenunciables. Por lo tanto, el juzgador no está obligado a deducir la Asignación Familiar no pagada, de la liberalidad otorgada por el empleador. Desestimándose los argumentos en este extremo.

Por último, en la sentenciase se señala que en caso el juez lo ordene se realizarán los descuentos de ley, cuando corresponda. En el presente caso se tomaron en cuenta las deducciones de salud, al sistema previsional y al pago por impuesto a la renta. Recalculándose los conceptos de la siguiente manera:

ASIGNACIÓN FAMILIAR						
LEY N° 25129 y DS N° 035-90-tr						
Periodo		Base Legal	Remuneración Mínima Vital	Asignación Familiar	Meses	TOTAL
Del	Al					
15/04/2002	14/09/2003	DU N° 12-2000	S/ 410.00	S/ 41.00	17	S/697.00
15/09/2003	31/12/2005	DU N° 22-2003	S/ 460.00	S/ 46.00	27.53	S/ 1266.53
01/01/2006	30/09/2007	DS N° 016-2005 –TR	S/ 500.00	S/ 50.00	21	S/ 1050.00
01/10/2007	31/12/2007	DS N° 022-2007 –TR	S/ 530.00	S/ 53.00	3	S/ 159.00
01/01/2008	30/11/2010		S/ 550.00	S/ 55.00	35	S/ 1925.00
01/12/2010	31/01/2011	DS N° 011-2010 –TR	S/ 580.00	S/ 58.00	2	S/ 116.00
01/02/2011	14/08/2011		S/ 600.00	S/ 60.00	6.47	S/ 388.00
15/08/2011	31/05/2012	DS N° 011-2011 –TR	S/ 675.00	S/ 67.50	9.53	S/ 643.50
01/06/2012	31/12/2012	DS N° 007-2012 –TR	S/ 750.00	S/ 75.00	7.00	S/ 525.00
Total de asignación familiar						S/ 6770.03
Descuentos de AFP						S/ -880.10
Descuentos de impuesto a la renta						S/ -270.88
TOTAL A PAGAR POR ASIGNACIÓN FAMILIAR						S/ 5619.13

GRATIFICACIONES LEGALES				
LEY N° 27735 y DS N° 005-2002-TR				
GRATIFICACIÓN	AÑO	ASIG. FAMILIAR	Bon. Extraord. Ley N° 29351	TOTAL

F. Patrias	2002	17.08		17.08
F. Navidad	2002	41.00		41.00
F. Patrias	2003	41.00		41.00
F. Navidad	2003	46.00		46.00
F. Patrias	2004	46.00		46.00
F. Navidad	2004	46.00		46.00
F. Patrias	2005	46.00		46.00
F. Navidad	2005	46.00		46.00
F. Patrias	2006	50.00		50.00
F. Navidad	2006	50.00		50.00
F. Patrias	2007	50.00		50.00
F. Navidad	2007	53.00		53.00
F. Patrias	2008	55.00		55.00
F. Navidad	2008	55.00		55.00
F. Patrias	2009	55.00	4.95	59.95
F. Navidad	2009	55.00	4.95	59.95
F. Patrias	2010	55.00	4.95	59.95
F. Navidad	2010	58.00	5.22	63.22
F. Patrias	2011	60.00	5.40	65.40
F. Navidad	2011	67.50	6.08	73.58
F. Patrias	2012	75.00	6.75	81.75
F. Navidad	2012	75.00	6.75	81.75
Cálculo total de gratificaciones				1 187.63
Deducción de la AFP				-154.39
Deducción del impuesto a la renta				-47.51
TOTAL A PAGAR POR GRATIFICACIONES				S/ 985.73

PERIODOS		Tiempo computable	CALCULO DE CTS			CTS
Del	Al		ASIG. FAMILIAR	1/6 GRATI.	TOTAL	
15/04/2002	30/04/2002	0.53	41.00	6.83	47.83	2.13
01/05/2002	31/10/2002	6.00	41.00	6.83	47.83	23.92
01/11/2002	30/04/2003	6.00	41.00	6.83	47.83	23.92
01/05/2003	31/10/2003	6.00	46.00	7.67	53.67	26.83
01/11/2003	30/04/2004	6.00	46.00	7.67	53.67	26.83
01/05/2004	31/10/2004	6.00	46.00	7.67	53.67	26.83
01/11/2004	30/04/2005	6.00	46.00	7.67	53.67	26.83
01/05/2005	31/10/2005	6.00	46.00	7.67	53.67	26.83
01/11/2005	30/04/2006	6.00	50.00	8.33	58.33	29.17
01/05/2006	31/10/2006	6.00	50.00	8.33	58.33	29.17
01/11/2006	30/04/2007	6.00	50.00	8.33	58.33	29.17
01/05/2007	31/10/2007	6.00	53.00	8.83	61.83	30.92
01/11/2007	30/04/2008	6.00	55.00	9.17	64.17	32.08
01/05/2008	31/10/2008	6.00	55.00	9.17	64.17	32.08
01/11/2008	30/04/2009	6.00	55.00	9.17	64.17	32.08
01/05/2009	31/10/2009	6.00	55.00	9.17	64.17	32.08
01/11/2009	30/04/2010	6.00	55.00	9.17	64.17	32.08
01/05/2010	31/10/2010	6.00	55.00	9.17	64.17	32.08
01/11/2010	30/04/2011	6.00	60.00	10.00	70.00	35.00
01/05/2011	31/10/2011	6.00	67.50	11.25	78.75	39.38

01/11/2011	30/04/2012	6.00	67.50	11.25	78.75	39.38
01/05/2012	31/10/2012	6.00	75.00	12.50	87.50	43.75
01/11/2012	31/12/2012	2.00	75.00	12.50	87.50	14.58
TOTAL CÁLCULO DE CTS						S/ 667.17

Respecto a las vacaciones solicitadas, la sentencia indica que, al haberse calculado todos los meses comprendidos de abril del 2002 a diciembre de 2011, se incluyeron en el cálculo de asignación familiar los meses vacacionales también. En ese sentido, ya no corresponde hacer un cálculo independiente del periodo vacacional.

En virtud a todos los cálculos realizados, se declara FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA. Se modifica el monto solicitado por el demandante, obligando a la demandada el pago de SIETE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN SOLES CON 99/100 (S/ 7 271.99), respecto al periodo comprendido entre abril del 2002 hasta diciembre del 2011, de acuerdo al siguiente detalle: i) Asignación familiar (S/ 5619.13); ii) Cálculo de gratificaciones y bonificación extraordinaria (S/ 667.13); iii) CTS (S/ 985.73).

2.3 RECURSO DE APELACIÓN

Tras la decisión adoptada por el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral – Chiclayo, el 07 de noviembre de 2019, N.PERU S.A presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, alegando que se habría incurrido en error de hecho y de derecho en base a los siguientes argumentos: i) La correcta interpretación del artículo 1 de la Ley N° 25129 excluye de su aplicación al demandante por tener un contrato regulado por negociación colectiva; ii) el monto de S/ 33 419.32 que fue entregado al trabajador, sí cumple con los requisitos para que surtan los efectos compensatorios establecidos en el artículo 57 del Decreto Legislativo 650.

Respecto al primer argumento, la recurrente señala que, de una interpretación literal de la norma, se desprende el carácter excluyente que existe respecto de los trabajadores cuyas remuneraciones se regulen por negociación colectiva, razón por la cual es inválido atribuir a la ley alcances que su propio texto restringen. Cita doctrina de Jorge Toyama, Pedro Morales, César Puntriano, entre otros, en las cuales todos coinciden que la norma (Ley N° 25129), la Asignación Familiar solo

corresponde a los trabajadores con cargas familiares que no contaban con negociación colectiva, siendo ilegal interpretar la norma en otro sentido, ya que la negociación colectiva puede regular un concepto similar a Asignación Familiar.

Respecto del segundo argumento, el recurrente alega que el *aquo* deniega su pretensión subordinada de compensación de manera errada. La primera instancia consideró el pago de treinta tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/ 33 419.32) era un pago acordado en el mutuo disenso como incentivo al cese, hecho que es falso. El convenio de mutuo disenso de fecha 27 de mayo de 2017 solamente contempló la entrega de la suma de S/ 53 031.00, de acuerdo a la cláusula cuarta del convenio; no acordándose en ninguna cláusula la entrega de S/ 33 419.32 soles.

Al haberse diferenciado ambos pagos (el de S/ 33 419.32 y el de S/ 53 031.00) es pertinente citar el artículo 57 del Decreto Legislativo 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, el cual dispone:

Artículo 57.- 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 aquellas 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 que 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

Los S/ 33 419.32 no fueron entregados por algún pacto o concepto similar, no fue negociado, ni tampoco se encuentran comprendidos dentro del mutuo disenso, esta entrega de dinero se realizó luego del mutuo disenso, al momento de la liquidación

de beneficios sociales. Incluso en la misma boleta de liquidación, se comprueba que existe una referencia explícita al artículo 57 del Decreto Legislativo 650 por el monto bajo análisis. Entonces, el recurrente afirma que dicho monto es compensable en los términos de la Ley y por ello la sentencia de primera instancia está en error de derecho debiendo ser revocada la decisión y debiendo declararse infundada la demanda.

2.4 SEGUNDA INSTANCIA

La decisión de segunda instancia, adoptada por el SÉTIMO JUZGADO DE TRABAJO (juzgado especializado); hace un análisis bastante resumido centrando el debate en la naturaleza de los treinta tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/ 33 419.32) que fueron puestos a disposición del trabajador por parte de la empleadora. En la segunda instancia se analiza la prueba que acredita el pago de los S/ 33 419.32, advirtiendo que la hoja de liquidación de beneficios sociales que prueba este pago, si bien no tiene la firma del demandante, ha sido presentada en la demanda y en la contestación, asumiéndose como cierto este pago.

La sala señala que para verificar si un monto es pasible de compensación de crédito por parte del empleador, en los términos del artículo 57 del Decreto Legislativo 650, conforme con la Casación Laboral N° 2563-2018-Lima, es necesaria acreditar los siguientes supuestos:

- a. Deben ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior.
- b. Entrega de una suma de dinero al trabajador al momento del cese o con posterioridad a este.
- c. La entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada.
- d. El importe económico debe constar en documento de fecha cierta. (Corte Suprema de Justicia, 2020)

Tras establecer estos requisitos procede a analizar esta base teórica en el caso concreto. Concluye que los S/ 33 419.32 no fue una asignación económica otorgada con ocasión de la terminación de la relación laboral, es decir, no era un incentivo para el cese de la relación laboral (tal como señalaba la primera instancia); por el

contrario, este fue un monto que aparece en la liquidación de beneficios sociales bajo la denominación: “Compensación Art. 57 DL 650”; por lo tanto, se asume que fue dado a título de liberalidad e incondicionalmente. Concluye que: “no existe prueba directa ni indicio razonable alguno que conlleve a establecer que el pago del importe aludido haya estado supeditado a la decisión de terminar el vínculo laboral por mutuo disenso.”

Tras realizar tal afirmación, para la segunda instancia es un hecho probado que el pago de S/ 33 419.32 sí cumple con los presupuestos necesarios para compensar un crédito laboral por parte del empleador, al amparo del artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-91-TR. Al ser el monto compensable mucho mayor al monto pretendido en esta demanda, corresponde estimar la apelación y tener por compensada la deuda de asignación familiar. Por todo lo expuesto, la segunda instancia resuelve, revocar la sentencia apelada, declarando INFUNDADA la demanda y exonerando al demandante del pago de costos y costas procesales.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1 LA ASIGNACIÓN FAMILIAR:

Este concepto de asignación familiar, es un derecho establecido mediante Ley N° 25129. La ley es bastante breve y consta de tres artículos y en ellos define a la asignación familiar como el derecho a percibir el diez por ciento (10%) de la Remuneración Mínima Vital, a favor de aquellos trabajadores con carga familiar, cuyas remuneraciones no se regulen por negociaciones colectivas. La carga familiar es constituida por uno más hijos menores de dieciocho (18) años; o cuando al cumplir la mayoría de edad estén cursando estudios superiores o universitarios, extendiéndose este beneficio hasta terminar los estudios o un plazo máximo de seis (6) años. Añadiendo que, en caso el trabajador ya perciba un beneficio igual o superior al de asignación familiar, se optará por el que otorgue mayor beneficio en efectivo.

En desarrollo de la Ley, el Decreto Supremo N° 035-90-TR reglamenta la Ley 25129. En el artículo 3 del reglamento se establece que la asignación familiar tiene el carácter y naturaleza remunerativa. Este artículo de nivel reglamentario genera discusión en la doctrina, debido a que por su naturaleza la asignación familiar debería ser un beneficio social y no un pago de carácter remunerativo. Sin embargo, las entidades públicas tales como la SUNAFIL o la SUNAT tratan a este monto dinerario, como remuneraciones.

La inconsistencia antes descrita podría ejemplificarse mediante un ejemplo: si un trabajador no trabaja todos los días que le correspondía ¿Es posible hacerle un descuento proporcional al monto de asignación familiar? Si asumimos que la asignación familiar tiene naturaleza remunerativa entonces la respuesta sería sí puede hacerse descuento. La remuneración de acuerdo al artículo 6 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral establece que la remuneración es contraprestación a la labor efectivamente prestada, si la asignación familiar es de naturaleza remunerativa, podría estar afecta a descuentos. (Vilela, 2019).

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), la SUNAFIL e incluso a nivel judicial, la teoría predominante consiste en considerar que la asignación familiar responde a una situación de orden social antes que, a una naturaleza de contraprestación, razón que justifica que el concepto de asignación familiar no se encuentre sujeto a descuentos.

Finalmente, respecto del ámbito de aplicación de la norma también ha existido doctrina que limita su aplicación a trabajadores no sindicalizados, Pues la misma norma hace la advertencia que solo es de aplicación para trabajadores cuyas remuneraciones no son reguladas por convenio colectivo. En ese sentido, a través de una interpretación literal de la norma puede concluirse que se excluye de su aplicación a todo trabajador no sindicalizados. No obstante, a través de una interpretación constitucional de esta ley, en la Casación Laboral N° 2630-2009-Huaura, se llegó a una conclusión distinta. En ella se argumenta:

NOVENO: (...) De esta manera, en el supuesto que el convenio colectivo no contemple este derecho, ello no significa que el derecho de asignación

familiar se pierda, sino que será de aplicación el beneficio de asignación familiar otorgado de manera general por la Ley N° 25129 (...)

DÉCIMO SEGUNDO: Que, por tanto, la interpretación correcta del artículo 1 de la Ley N° 25129 (...) es que la restricción establecida en la misma respecto a “los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva”, es que estos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo. (...) (Corte Suprema de Justicia, 2010).

Con base en esta decisión de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, el MTPE elaboró el informe N° 128-2014-MTPE/2/14.1, en la cual resuelve la consulta sobre otorgamiento de la asignación familiar prevista por la Ley N° 25129 y concluye que:

(...) el beneficio de asignación familiar sí alcanza a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones se regulan por negociación colectiva, siempre que i) el convenio colectivo respectivo no haya previsto un concepto similar o lo haya establecido en un monto inferior al 10% de la remuneración mínima legal; y ii) los trabajadores acrediten tener a su cargo hijos menores o mayores de edad. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2014)

Entonces, respecto de su ámbito de aplicación, la postura mayoritaria y la adoptada en el presente trabajo es que para determinar si a un trabajador no le corresponde asignación familiar, no basta con acreditar que este se encuentre sindicalizado; sino que es necesario determinar que el convenio colectivo reconozca un beneficio equivalente o superior a dicha asignación.

Finalmente, debemos añadir que en el año 2022 se promulgó la Ley N° 31600 que modifica la Ley N° 25129. Disponiendo la nueva redacción del artículo 2 de la ley modifica, dejando la siguiente redacción:

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

De igual forma el Decreto Supremo N° 003-2023-TR, modifica el reglamento de dicha ley, el Decreto Supremo N° 035-90-TR. Disponiendo como nueva redacción del artículo 6 del reglamento el siguiente:

Artículo 6.- Los/las trabajadores/as tienen derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los/las hijos/as cumplan dieciocho años de edad, salvo que estos/as se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extiende este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Tal como puede advertirse que ambas modificaciones tienen como finalidad extender el ámbito de aplicación de la asignación familiar a hijos mayores de dieciocho (18) años con discapacidad severa y certificada por la Autoridad Nacional de Salud; salvo que ya perciban una pensión por discapacidad severa, regulada en la Ley N° 29973. Esto con el fin de evitar una doble bonificación por una misma causa.

3.2 LA GRATIFICACIÓN:

Las gratificaciones son beneficios sociales establecidos legalmente en Perú desde el año 1989, año en que se aprobó la Ley N° 25139, ley que contemplaba que los empleadores deben otorgar dos gratificaciones al año (una por fiestas patrias y otra por navidad). Posteriormente, en el año 2002, se promulgó la ley 27735, Ley que

regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad Privada por fiestas Patrias y Navidad y que deroga la norma anterior. Esta gratificación se paga en la quincena de julio y en la quincena de diciembre, su monto equivale al de la remuneración percibida por el trabajador al momento de otorgar el beneficio. Aunque suene sencillo, existen algunos detalles a tomar en cuenta para su cálculo, por ello procederemos a explicar la determinación de la gratificación de acuerdo a su legislación básica.

Lo primero a tener en cuenta es que una remuneración computable no es solo el monto pactado como contraprestación por el empleador a cambio del servicio personal brindado por el trabajador, el último párrafo del artículo 2 de la Ley 27735 dispone que:

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición (...)

Esto es importante si tenemos en cuenta que la Asignación Familiar es un beneficio de carácter remunerativo, que es percibido de manera mensual por el trabajador al que le corresponda este concepto de acuerdo a lo ya explicado en el acápite anterior. Entonces, al cálculo de la gratificación es necesario sumarle el concepto de asignación familiar en el caso que el trabajador perciba este beneficio.

Por otra parte, demos señalar que, a pesar que la Ley N° 27735, establece en su artículo 2 que el monto de la gratificación equivale a la remuneración correspondiente al momento de otorgar beneficio, esto no significa que la fecha de referencia sean las quincenas de julio y diciembre. El Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Norma reglamentaria de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, establece en su artículo 3 numeral 2 lo siguiente: “La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.” Por tanto, serán las

fechas indicadas en el reglamento las válidas para determinar la remuneración correspondiente.

Sobre la oportunidad de pago, el artículo 5 de la Ley N°27735, ha dispuesto que estas se pagarán en la quincena de julio y en la quincena de diciembre; existiendo dos gratificaciones al año. El artículo 6 de la misma Ley establece como requisito para disfrutar este beneficio estar laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio, estar de vacaciones o licencia con goce, entre otros supuestos; sin embargo, advierte que, en caso el trabajador cuente con menos de seis (6) meses percibirá de forma proporcional a los meses laborados.

El Decreto Supremo N° 005-2002-TR dispone que para el cálculo de la gratificación se deben calcular el trabajo efectivamente realizado en los periodos: de enero hasta junio y de julio hasta diciembre, para las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad, respectivamente. Una gratificación ordinaria equivale a una remuneración computable completa si se ha trabajado íntegramente durante todo el semestre indicado, no obstante, en caso el periodo de servicio sea menor o no se haya trabajado íntegramente durante el semestre (existan faltas injustificadas), la gratificación se reduce proporcionalmente en su monto al periodo de servicio efectivamente prestado. Para ello el artículo 3.4 del Decreto Supremo bajo análisis indica lo siguiente:

3.4. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Eso significa que cada mes equivale a un sexto de la remuneración computable a la que equivale la gratificación. Pero, en caso no se hubiese trabajado íntegramente el mes (existencia) días injustificados, estos deben descontarse a razón de un treintavo, pero no de la remuneración computable, sino de la fracción que es un sexto de la remuneración computable. Expresado como una fórmula tendríamos que:

Gratificación = Valor meses laborados – Valor días injustificados

$$\text{Valor meses laborados} = \frac{\text{Remuneración computable}}{6} \times \text{Número de meses completados}$$

$$\text{Valor días injustificados} = \frac{\left(\frac{\text{Remuneración computable}}{6}\right)}{30} \times (\text{días injustificados})$$

Entonces, estas fórmulas serían de aplicación para el cálculo de cada gratificación (de julio y de diciembre). Sin embargo, esto no es lo único a tomar en cuenta para calcular gratificaciones actualmente. En el año 2009 se promulga la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad. Esta Ley en su artículo 3 dispone lo siguiente:

Artículo 3.- Aportaciones a EsSalud

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

Esto significó añadir un bono extraordinario a la gratificación de julio y diciembre, equivalente a esta aportación. Esta Ley N° 29351 tenía una vigencia desde su promulgación hasta diciembre de 2010; pero, a través de la ley 29714, se extienden la vigencia de la ley hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que este bono extraordinario debería haberse dejado de brindar. No obstante, en el año 2015 se promulgó la Ley N° 30334 extendiendo de manera indefinida este beneficio. Así el artículo 3 de la última Ley citada, establece que: el monto que los empleadores a EsSalud o a la Entidad Prestadora de Salud (EPS) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria. (Tarazona, Morillo, & Lara, 2023)

Para el caso de EsSalud el porcentaje es de un nueve por ciento (9%) mientras que para las EPS es de un seis con 75/100 por ciento (6.75%). Sin embargo, este porcentaje no se multiplica por la remuneración computable, sino que se multiplica

por el cálculo final de la gratificación. En ese sentido en las quincenas de julio y de diciembre se tendría que realizar los pagos de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$Total\ a\ pagar = Gratificación + Bono\ extraordinario$$

$$Bono\ extraordinario = \left\{ \begin{array}{l} EsSalud \rightarrow 9\% \\ o \\ EPS \rightarrow 6.75\% \end{array} \right\} \times Gratificación$$

3.3 LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO:

La compensación por tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado al trabajador con la finalidad de constituir un ahorro para el momento en que se extinga el vínculo laboral. Así, si el trabajador cesara por despido, renuncia o cualquier otra causa, recibirá el dinero acumulado en su CTS para hacer frente a sus necesidades básicas mientras se encuentre desempleado (Montoya, 2018).

En el Perú esta figura existe desde inicios del siglo XX, su tratamiento original era el de una indemnización y se solía establecer legalmente un monto a pagar cuando se despedía al trabajador. Con el paso del tiempo ha variado su regulación y también su sentido, en la medida que ahora ya no es una indemnización sino un beneficio social de previsión para que el trabajador cuente con dinero al momento de cesar sus labores. (Vilela, 2019)

Actualmente, la compensación por tiempo de servicios es regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por tiempo de servicios. En el artículo 1 de este instrumento legal se dispone que la CTS es el beneficio social de previsión de las contingencias ante el cese del trabajador. Su artículo 2 establece que este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo, es decir, no será exigible si se ha laborado menos de un mes. Añade este mismo artículo que cumplido el requisito de tener como mínimo un mes, toda fracción se computa por treintavos. Esto significa que su cálculo será mensual y en caso de tener fraccionado algún mes su cálculo se realiza por treintavos. Esto significa que, a diferencia de las gratificaciones, no se requiere de laborar un mes completo para ser pagado.

Para el cálculo del tiempo de servicio, de acuerdo al artículo 8 del instrumento legal mencionado, son computables los días de trabajo efectivo, deduciéndose a razón de un treintavo los días de inasistencia injustificada o no computables. De acuerdo al artículo 21 la norma citada, la CTS se pagará en los meses de mayo y noviembre de cada año, en tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador hasta los meses de abril y octubre respectivamente. Esto quiere decir que cada mes laborado equivale a un dozavo de la remuneración computable; y que la CTS se paga dos veces al año (en mayo y en octubre). Entonces, se contabilizará el periodo laborado de noviembre hasta abril para calcular el depósito que se realizará en mayo; y desde mayo hasta octubre para calcular el depósito que se realizará en noviembre. Debiendo realizarse este pago dentro de la primera quincena del mes respectivo.

Sin embargo, esto no es todo lo que se toma en cuenta. El artículo 18 de este dispositivo legal establece lo siguiente:

Artículo 18.- Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo recibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias.

Esto quiere decir que para el cálculo de la CTS es necesario tomar en cuenta la sexta parte de las gratificaciones recibidas durante el semestre, esto es la gratificación de diciembre para el depósito de mayo y la gratificación de julio para el depósito de noviembre. Sin embargo, debe aclararse que se toma en cuenta solamente a la gratificación y no a la bonificación extraordinaria reconocida en la Ley N° 30334. Esto último porque la misma Ley N° 30334 reconoce que la bonificación extraordinaria no tiene carácter remunerativo ni pensionable y el artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-97.TR añade la gratificación como concepto homólogo a una remuneración semestral, característica que no es propia de esta bonificación extraordinaria. entonces, para el cálculo de la incidencia de la gratificación en el cálculo de la CTS solo será tomada en cuenta la gratificación

propriadamente dicha y no el bono extraordinario. En conclusión, si expresáramos matemáticamente la forma de cálculo de CTS se formaría la siguiente expresión

$$CTS = Valor\ meses\ laborados + Valor\ días\ laborados + \frac{Gratificación}{6}$$

$$Valor\ meses\ laborados = \frac{Remuneración\ computable}{12} \times Número\ de\ meses\ laborados$$

$$Valor\ días\ laborados = \frac{Remuneración\ computable / 12}{30} \times Número\ de\ días\ laborados$$

$$Gratificación = Monto\ percibido\ en\ diciembre\ o\ julio - Bonificación\ extraordinaria$$

3.4 LAS VACACIONES:

En el Perú, las vacaciones están reguladas por el Decreto Legislativo N° 713, instrumento legal que consolida la legislación sobre descansos remunerados. Esto incluye los descansos semanales, los feriados, las vacaciones, entre otros. El artículo 10 de este decreto legislativo, establece que el descanso vacacional anual está comprendido por treinta (30) días calendarios, empero, para disfrutar de este es necesario cumplir con ciertos requisitos: i) Tener una jornada diaria igual mayor a las cuatro (4) horas; ii) Cumplir un año completo de servicios; iii) tener un mínimo de días laborados en el año de servicios (Tarazona, Morillo, & Lara, 2023).

Sobre el récord de días laborados, el Decreto Legislativo N° 713 brinda las siguientes escalas de cumplimiento: i) Jornada de seis (6) días semanales, debe cumplir labor efectiva de doscientos sesenta días; ii) Jornada de cinco (5) días semanales, debe cumplir labor efectiva de doscientos diez días; iii) Jornada ordinaria de cuatro (4) o (3) días semanales o con paralizaciones autorizadas; gozará de vacaciones siempre que no tenga más de diez (10) faltas injustificadas en dicho periodo.

La misma normativa prevé la posibilidad de adelantar días vacaciones, siempre que exista acuerdo escrito entre las partes. El artículo 14 del Decreto Legislativo N° 713 establece que las fechas del descanso vacacional se fijan de mutuo acuerdo, no

obstante, a falta de acuerdo el empleador puede decidir cuándo. Al margen que la fecha pueda convenirse, el descanso vacacional debe celebrarse dentro del año siguiente a aquel año en el que se adquiere el derecho al descanso vacacional, en caso de no disfrutar dicho descanso se habilita un derecho de indemnización a favor del trabajador, de acuerdo al artículo 23 del mismo instrumento legal.

Para el cómputo del pago vacacional el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 713, dispone que el monto equivale al monto percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Considerándose remuneración todo aquello los mismos criterios que se aplican en el cálculo de la CTS. Por lo tanto, es necesario remitirnos al Decreto Supremo N° 001-97-TR, cuyo artículo 9 dispone:

Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19 y 20.

Entonces, cumplido el año de servicio y cumplidos los requisitos para acceder al descanso vacacional, el trabajador será acreedor de treinta (30) días de descanso vacacional pagados con un monto ascendente a una remuneración habitual. Finalmente, en caso de extinción de vínculo laboral surgen las denominadas “vacaciones truncas” que se adquieren a la fecha del cese. Estas vacaciones truncas están compuestas por aquellos meses y días que el trabajador estuvo laborando antes de cumplir el año y gozar de su derecho al descanso vacacional. Al respecto, el artículo 22 del Decreto Legislativo N° 713 dispone lo siguiente:

Artículo 22.- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicio y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente

En conclusión, para el cálculo de las vacaciones truncas se debe calcular una remuneración mensual dividida entre doce (12) y multiplicada por el número de meses laborados. Y en caso de existir días laborados (fracción de un mes) estos se calculan multiplicándose por un treintavo de la fracción asignada al cálculo mensual.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

4.1 LA DEMANDA

Respecto de la demanda, si bien su petición es clara y acertada, su fundamentación está mal realizada o mal planteada. El cálculo que realiza para la asignación familiar no es tan acertado, principalmente porque incurre en error al momento de determinar la remuneración mínima vital en el paso del tiempo, por ejemplo: a pesar que nunca se ha fijado una remuneración mínima vital de seiscientos cuarenta soles y 00/100 (S/ 640.00), en la demanda se exige un pago de sesenta y cuatro soles y 00/100 (S/ 64.00) por concepto de asignación familiar en octubre de 2011. En total exige por asignación familiar un total de seis mil quinientos noventa y siete soles y 00/100 (S/ 6 597.00).

Otro error en el que incurre la propia demanda es considerar el año 2012 para el cálculo de la asignación familiar, porque tal como se acredita con los mismos medios probatorios presentados en la demanda, el 30 de abril de 2012 se pagó el concepto de asignación familiar y también se pagó el reintegro de asignación familiar por los meses de ese año que no se habían pagado. Más adelante se determinaría en la audiencia que el año 2012 sí fue pagado, por lo que el cálculo estaba mal realizado, solo era exigible los periodos del 2002 hasta el 2011.

Además, en la demanda se presenta tanto el convenio de resolución de contrato por mutuo disenso y la liquidación de beneficios sociales, en la cual se deja constancia explícita del pago de treinta tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/

33 419.32) a razón de la compensación establecida en el artículo 57 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios, cuyo texto único ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR. En ese sentido, de las pruebas presentadas por el mismo demandante podía deducirse que a pesar que era exigible el pago de asignación familiar, esta se vería compensada por este monto. Entonces, de la valoración conjunta de los medios probatorios se deducía la infundabilidad de la misma.

4.2 LA CONTESTACIÓN

Respecto a la contestación, esta se interpone dentro de plazo y cuenta con dos argumentos principales en la que se solicita sea infundada la demanda. Sobre el primer fundamento de la contestación y la interpretación literal del artículo 1 de la Ley N° 25129, es correcto que al referirse al ámbito de aplicación de la Asignación Familiar se refiere a los trabajadores cuya remuneración no se regula por negociación colectiva, es decir, aquellos trabajadores que no son sindicalizado. En este escrito se realizan numerosas citas de doctrina y jurisprudencia avalando su posición de interpretación literal, por lo que llega a la conclusión que se debe excluir a los trabajadores sindicalizados.

Respecto del segundo argumento sobre la compensación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 57 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios, cuyo texto único ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR; consideramos que sí corresponde amparable esta pretensión por dos razones: i) El pago de treinta tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/ 33 419.32) no forma parte del convenio de mutuo disenso; y ii) Este mismo pago consta en la liquidación de beneficios social con el concepto de “Compensación Art57 DL6560”, haciendo alusión directa a la norma legal antes invocada.

4.3 LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Respecto de la resolución emitida por el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral – Chiclayo que pone fin a la instancia, analiza tres puntos controvertidos: i) Sobre si corresponde o no el pago de Asignación Familiar; ii) Sobre si corresponde o no la

compensación; y iii) Si corresponde o no hacer el descuento de impuestos. Respecto al primer punto ya nos hemos pronunciado que sí corresponde y en el mismo sentido resuelve la resolución de primera instancia.

Sobre el segundo punto controvertido, el Juzgado de Paz letrado, explica que existen dos modalidades de pago en el mutuo disenso que no son otra cosa que un incentivo al cese del trabajador: Gratificación extraordinaria e incentivo para constitución de nueva empresa. Esta diferenciación es de base legal, pues la ley de Formación y Promoción Laboral, en su artículo 47 advierte la posibilidad de dar un bono al trabajador para que constituya una empresa propia a cambio de extinguir el vínculo laboral. Por otro lado, si directamente se pacta un monto dinerario a cambio de extinguir el vínculo laboral, se calificará como una gratificación extraordinaria.

El juzgador de primera instancia asume que el pago de del pago de treinta tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/ 33 419.32) es en realidad un pago que forma parte del incentivo al cese pactado en el mutuo disenso. En ese sentido, el pago por mutuo disenso no puede utilizarse para compensación de ningún beneficio social, así lo expresa el mismo artículo 57 del Decreto Legislativo 650. Pero, discrepamos respecto de la interpretación fáctica de este pago. El juzgador considera que el pago de los treinta tres mil cuatrocientos diecinueve soles con 32/100 (S/ 33 419.32) son parte de una gratificación extraordinaria dentro del convenio de mutuo disenso hecho que es falso; porque ni si quiera ha sido pactado este pago en el mutuo disenso y porque la boleta de liquidación de beneficios sociales se consigna como: "Compensación Art57 DL650".

A pesar de lo mencionado, el juzgador de primera instancia decide desestimar esta alegación considerando que el monto dado no es compensable. Continuando con la resolución, al resolver el juzgado recalcula la asignación familiar y su incidencia en los beneficios sociales (CTS, vacaciones y gratificaciones). Otro error en el que incurre el juzgador es que en la audiencia única ambas partes están de acuerdo en que el periodo a reclamar es del 2002 al 2011, hecho que es confirmado en la misma resolución y fundamentos de la sentencia; sin embargo, el juzgador al realizar el

cálculo igual del 2002 al 2012 ignorando el reconocimiento de la parte demandada sobre el pago de la Asignación familiar en el año 2012.

Ignorando el plazo erróneo calculado en la sentencia, el cálculo es correcto tanto de asignación familiar, así como los beneficios sociales. No obstante, sobre las vacaciones no hay un cálculo independiente porque este está incluido en el recálculo de la asignación familiar. Tal como dispone la misma resolución de Primera Instancia:

VIGÉSIMO: En cuanto a las **VACACIONES**, el accionante solicita el reintegro vacacional, pues indica que al determinarse que le corresponde un reintegro del concepto asignación familiar, debe otorgarse la incidencia del mismo en el beneficio vacaciones; sin embargo, ante tal pedido se debe detallar que al liquidarse el concepto en mención mes a mes, el pago de vacaciones ya ha sido considerado en el cálculo realizado al momento de establecer el reintegro de la asignación familiar. (Exp. N° 643-2019-0-1706-JP-LA-01).

Siendo este considerando un aspecto cierto que el demandado no tuvo en cuenta y que aumentaba irracionalmente el monto de la demanda inicial. Declarando finalmente fundada en parte la demanda (en base al recálculo).

4.4 LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El recurso de apelación insiste en los dos argumentos principales de la contestación; no obstante, en la sentencia de segunda instancia ni si quiera se pronuncia sobre la interpretación del artículo 1 de la Ley N° 25129. La sentencia de vista, directamente se dirige a analizar la compensación, al respecto dispone lo siguiente:

SÉTIMO: Haciendo un análisis de los presupuestos señalados en el párrafo precedente frente a este caso en concreto, se tiene que, la suma de S/. 33 419.32 otorgada al trabajador no fue una asignación económica otorgada con ocasión de la terminación de la relación laboral, por lo tanto, no constituyó un incentivo para suscribir el convenio de resolución de contrato por mutuo disenso, sino que esta se encontró dentro de la *liquidación de Beneficios Sociales* bajo la denominación de “*Compensación Art. 57 DL 650*”, otorgada

al cese del trabajador, por lo tanto, se asume que fue otorgada a título de liberalidad e incondicionalmente. (Exp. N° 643-2019-0-1706-JP-LA-01).

Entonces, a criterio de la segunda instancia, sí concurren los requisitos para la compensación laboral por parte del empleador, en virtud de lo dispuesto del artículo 57 del TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR. Decisión con la que nos encontramos de acuerdo y al ser el monto compensable mucho mayor a la Asignación Familiar adeudada, corresponde tener por compensada tal obligación y en consecuencia INFUNDADA la demanda.

V. CONCLUSIONES

- La asignación familiar es un concepto remunerativo que equivale al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital establecida por ley. Este concepto tiene incidencia en el cálculo de las vacaciones, de las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio.
- La aplicación de la Asignación familiar, corresponde a los trabajadores con hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores que se encuentren con estudios universitarios o tengan discapacidad grave; y además su remuneración no se regule por negociación colectiva. Sin embargo, excepcionalmente a los trabajadores sindicalizados les corresponderá Asignación Familiar, si el convenio colectivo no prevé ningún concepto similar.
- En caso de adeudar por un determinado periodo la asignación familiar, en el recálculo del mismo debe tenerse en cuenta su influencia en los beneficios sociales. Sin embargo, en el caso de las vacaciones, no correspondería hacer un cálculo independiente del de asignación familiar, puesto que se presume que, durante ese periodo a recalcular, el trabajador disfrutó de sus vacaciones con normalidad y por tanto estos montos están siendo consignados en el recálculo general de la asignación familiar.
- En el presente caso, la demanda se declara infundada porque el empleador pago un monto compensable más alto que la deuda laboral. Por tanto, se

concluye, que las deudas por asignación familiar y su incidencia en los otros beneficios sociales son compensables, en la medida que tras extinta la relación laboral el empleador haya realizado un pago libre e incondicionado a favor del trabajador en la que explícitamente se haga referencia al artículo 57 del Decreto Legislativo 650 o a su texto único ordenado, aprobado por el Decreto supremo 001-97-TR.

VI. BIBLIOGRAFÍA

6.1 DOCUMENTOS LEGALES

- Congreso de la República (1989) Ley N° 25129. Ley que establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva perciban asignación familiar.
- Congreso de la República (2002) Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad Privada por fiestas Patrias y Navidad.
- Congreso de la República (2009) Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
- Congreso de la República (2015) Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
- Congreso de la República (2022) Ley N° 31600. Ley que modifica la ley 21529, Ley que dispone que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar.
- Corte Suprema de Justicia (2010). Exp. N° 2630-2009-HUAURA
- Corte Suprema de Justicia (2020). Exp. N° 2563-2018-LIMA
- Juzgado de Paz Letrado Laboral – Chiclayo, 1° (2019) Exp. N° 643-2019-0-1706-JP-LA-01.
- Juzgado Especializado Laboral – Chiclayo, 7° (2022) Exp. N° 643-2019-0-1706-JP-LA-01.

- Presidencia de la República (1991) Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Presidencia de la República (1990) Decreto Supremo N° 035-90-TR. Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.
- Presidencia de la República (1998) Decreto Supremo N° 012-98-TR. Reglamento del Decreto Legislativo N° 713.
- Presidencia de la República (1997) Decreto Supremo N° 001-97-TR. Aprueba Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de servicios.
- Presidencia de la República (2002) Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
- Presidencia de la República (2023) Decreto Supremo N° 003-2023-TR. Modifica el Decreto Supremo N° 035-90-TR.

6.2 DOCTRINA

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe N° 128-2014-MTPE/2/14.1*. Lima: Dirección General de Trabajo.

Montoya Obregón, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral*(82), 1-14.

Tarazona, M., Morillo, A., & Lara, R. (2023). *Procedimiento de contratación laboral y determinación de derechos laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Facultad de Derecho y Ciencia Política - Unidad de Posgrado.

VII. ANEXOS



PODER JUDICIAL
DEL PERU

SETIMO JUZGADO DE TR
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE



Expediente N° : 00643-2019-0-1706-JP-LA-01
Demandante : [REDACTED]
Demandado : [REDACTED]
Materia : PAGO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR
Juez : [REDACTED]

SENTENCIA DE VISTA N° -2022-7°JTCH

Resolución Número: SEIS.
Chiclayo, diecisiete de enero
del año dos mil veintidós.

I. VISTOS:

1. OBJETO DEL RECURSO:

La demandada empresa [REDACTED] interpone recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución tres de fecha 03 de setiembre de 2019 que declara **fundada en parte** la demanda interpuesta por don [REDACTED] y ordena que la citada empresa pague al actor la suma de S/. 7,271.99 por concepto de reintegro de asignación familiar y los beneficios consistentes en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, respecto del período comprendido entre abril de 2002 hasta diciembre de 2011, más los intereses legales según el Decreto Ley N° 25920, con costos procesales.

2. AGRAVIOS:

La parte apelante expone, básicamente: a) que el *Aquo* ha considerado resolver su pedido de compensación económica erradamente en base al convenio de mutuo disenso; b) que el monto de S/. 33 419.32 para efectos de la compensación económica del artículo 57° del Decreto Legislativo N° 650, no estuvo contemplado, no fue abordado ni parte del convenio de mutuo disenso; c) que en la liquidación de beneficios sociales, la empresa canceló al demandante el monto de S/. 53,031.00 como incentivo para su cese, pero que de manera adicional, a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, le hizo entrega al demandante de la suma de S/.33,419.32 para los efectos compensatorio previstos en la citada norma, por lo que correspondería que se ampare su pedido subordinado y compensatorio formulado en su escrito de contestación de demanda.

II. FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370º, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia. En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05901-2008-PA/TC, refiriéndose al recurso de casación se ha señalado: “... el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, (...) implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente”.

SEGUNDO: Que, en el caso *sub judice*, respecto al agravio expuesto por la apelante, debe señalarse que de la evaluación exhaustiva de los considerandos décimo cuarto y décimo quinto de la resolución recurrida -los mismos que resuelven el pedido de compensación formulado por la demandada-, se aprecia que el *Aquo* realiza un análisis del mutuo disenso celebrado entre las partes procesales, señalando que ambos pagos son considerados como liberalidades que otorga el empleador al trabajador, sin obligación alguna por parte del trabajador, máxime si en el caso del artículo 47º del Decreto Supremo N° 002-97-TR, se advierte que se trata de un monto otorgado al trabajador como un incentivo para la constitución de una empresa, sin que se contraiga a la existencia de pago proveniente de la cancelación de beneficios laborales.

TERCERO: El artículo 57º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante D.S. N° 001-97-TR establece 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 aquellas 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”.

CUARTO: Que, en el considerando décimo quinto de la resolución recurrida, el A quo sostiene que la suma otorgada por la demandada ascendente a la suma de S/. 33,419.32 no puede ser compensable, toda vez que, no ha sido entregada a título de liberalidad, sino que se trata de un monto otorgado al trabajador como un incentivo para la constitución de una empresa, sin que se contraiga a la existencia de pago proveniente de la cancelación de beneficios laborales.

QUINTO: De la revisión, de los documentos proporcionados por el accionante en su escrito de demanda, se verifica que a folios 2, obra el *Convenio de Resolución de Contrato por Mutuo Disenso*, en la cláusula cuarta de dicho documento la demandada otorga al demandante, independientemente de los demás beneficios sociales que por Ley le correspondan, una asignación económica ascendente a la suma de S/. 53.031.00, para destinarlo a fomentar la constitución de una nueva empresa por parte del trabajador, al amparo de lo dispuesto por el artículo 47 del TUO del DL 728, Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por D.S. 002-97-TR, correspondiendo este pago al programa de ayudas que NESTLE tiene establecido a favor de los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral. Asimismo a folios 4, obra la *Liquidación de Beneficios Sociales*, en la cual se aprecia que el empleador otorga al trabajador varios conceptos, entre ellos uno de compensación art. 57 DL 650 ascendente a la suma de S/. 33,419.32; que si bien es cierto, este documento no contiene la firma del trabajador ni del representante de la empresa, al haber sido ofrecido como medio de prueba en el escrito de demanda, resulta suficiente para probar su autenticidad.

SEXTO: Es pertinente precisar que en cuanto a la verificación de que un monto de dinero sea pasible de compensación de crédito por parte del empleador, la Casación Laboral N° 2563-2018 Lima, ha señalado que deben cumplirse los siguientes supuestos: a) deben ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior; b) entrega de una suma de dinero al trabajador al momento del cese o con posterioridad a éste; c) la entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada; y d) el importe económico debe constar en documento de fecha cierta.

SÉTIMO: Haciendo un análisis de los presupuestos señalados en el párrafo precedente frente a este caso en concreto, se tiene que, la suma de S/. 33 419.32 otorgada al trabajador no fue una asignación económica otorgada con ocasión de la terminación de la relación laboral, por lo tanto, no constituyó un incentivo para suscribir el convenio de resolución de contrato por mutuo disenso, sino que esta se encontró dentro de la *Liquidación de Beneficios Sociales* bajo la denominación de “*Compensación Art. 57 DL 650*”, otorgada al cese del trabajador, por lo tanto, se asume que fue otorgada a título de liberalidad e incondicionadamente, pues, incluso, dicha Liquidación de Beneficios Sociales no ha sido cuestionada por el demandante, lo que demuestra su aceptación y conformidad. En todo caso, no existe prueba directa ni indicio razonable alguno que conlleve a establecer que el

pago del importe aludido haya estado supeditado a la decisión de terminar el vínculo laboral por mutuo disenso.

OCTAVO: En ese contexto, al haberse acreditado la presencia de los presupuestos necesarios para compensar un crédito laboral por parte del empleador, al amparo del artículo 57º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, se concluye que la suma de S/. 33 419.32 otorgada por la demandada, puede ser compensada con cualquier acreencia adeudada al demandante, incluida la deuda que se reclama en autos por concepto de asignación familiar, la misma que resulta inferior a la suma compensable, motivo por el cual corresponde estimar el recurso de apelación presentado por la demandada.

III. DECISION:

Por las consideraciones expuestas **SE RESUELVE:** **REVOCAR** la sentencia apelada contenida en la resolución número tres de fecha 03 de setiembre de 2019 que declara **fundada** en parte la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] y **reformándola**, se declara **INFUNDADA** la demanda; exonerándose al demandante del pago de los costos y costas procesales. **DEVUÉLVASE** el expediente a su Juzgado de origen para su cumplimiento, previa notificación por casilla electrónica.

1° JUZGADO PAZ LETRADO LABORAL - CHICLAYO

EXPEDIENTE : 00643-2019-0-1706-JP-LA-01

MATERIA : PAGO DE UTILIDADES

JUEZ : [REDACTED]

ESPECIALISTA : [REDACTED]

DEMANDADO : [REDACTED]

DEMANDANTE : [REDACTED]

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE

Chiclayo, seis de julio del año dos mil veintidós.

Dado cuenta con el expediente devuelto a través del SIJ por el Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo, por haberse absuelto el grado y habiéndose **revocado** la sentencia apelada contenida en la resolución número **tres** de fecha 03 de setiembre de 2019 que declara **fundada** en parte la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] y **reformándola**, se declara **infundada** la demanda; exonerándose al demandante del pago de los costos y costas procesales., en tal sentido: **CÚMPLASE** con lo ejecutoriado, **ARCHIVASE** el presente proceso en forma **DEFINITIVA** y **REMITASE** al Archivo Central de ésta Corte Superior de Lambayeque en su oportunidad. Proveyéndose sin tenerse el expediente físico. Con intervención de la especialista legal. **NOTIFÍQUESE.-**