



Serie: Líneas de Pensamiento Jurisdiccional Individual | N° 3

# DERECHO LABORAL

## El reconocimiento de beneficios sociales

Línea de pensamiento de la jueza:

Edith Irma Alvarado de Marín

Socios:



Bolivia



Colombia



Chile



Ecuador



Comisión Andina  
de Juristas

Perú



Serie: Líneas de Pensamiento Jurisdiccional Individual | N° 3

# DERECHO LABORAL

## El reconocimiento de beneficios sociales



Edith Irma Alvarado de Marín  
Vocal de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca

«Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de las organizaciones socias del Proyecto (Comisión Andina de Juristas, Fundación CONSTRUIR, Centro sobre Derecho y Sociedad – CIDES, Instituto Latinoamericano para una Sociedad y un Derecho Alternativos – ILSA y la Facultad de Derecho – Universidad de Chile), y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.»

**Comisión Andina de Juristas**

El reconocimiento de beneficios sociales: Línea de pensamiento de la jueza Edith Irma Alvarado de Marín. Derecho Laboral.-- Lima: Comisión Andina de Juristas, 2015

24 p. -- (Líneas de pensamiento jurisdiccional individual; 3)

ISBN: 978-612-4028-35-9

DERECHOS LABORALES / RAZONAMIENTO JUDICIAL / ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA / SENTENCIAS / PERÚ

*Contenidos:* Pedro Junior Calvay Torres

*Revisión de contenidos:* Angelica del Pilar Huamali Vega

*Corrección de Estilo:* Luis Salazar Ochoa

© Comisión Andina de Juristas  
Calle Los Sauces 285, Lima 27  
Telf. (51-1) 440-7907  
Fax: (51-1) 202-7199  
Portal web:  
[www.cajpe.org.pe](http://www.cajpe.org.pe)

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-10490

Primera edición julio 2015

Tiraje: 200 ejemplares

**Diseño, Diagramación e impresión:**

Impresión Arte Perú S.A.C  
Jr. Recuay 375 - A, Breña  
Telf.: 3323401 • RPC: 986601361

Las líneas de pensamiento jurisdiccional individual se han elaborado en marco del proyecto "Fortalecimiento del acceso igualitario a una justicia independiente y transparente en la región andina: auditoria social y transparencia." Puede visitarnos en <http://www.auditoriajudicialandina.org>

# Contenido



Introducción	5
<b>1. Reseña de la jueza Edith Irma Alvarado de Marín</b>	<b>7</b>
<b>2. Consideraciones sobre el reconocimiento de beneficios sociales</b>	<b>9</b>
<b>3. Líneas de pensamiento jurisdiccional individual de la jueza Edith Irma Alvarado de Marín en materia de beneficios sociales</b>	<b>12</b>
3.1. Criterios generales	12
A. Facultades del juez en la apelación	12
B. Valoración de medios probatorios en la apelación	13
C. Competencia Jurisdiccional	13
D. Deber del empleador de contratar con fines lícitos en materia laboral	13
E. Principio de primacía de la realidad	14
F. Principio de veracidad	14
G. Aplicación del principio de igual remuneración igual valor	15
H. Desnaturalización de contratos laborales	15
3.2. Principales líneas de pensamiento jurisdiccional	16
Línea 1: la configuración de una relación laboral genera beneficios	16
Línea 2: no es obligación del trabajador poseer el registro de asistencia	17
Línea 3: reconocimiento de horas extras y presunción legal	18

Línea 4: diferencia entre cese y despido arbitrario	19
Línea 5: inadmisibile la pretensión de beneficios sociales cuando existe fraude en la contratación	20
Línea 6: nulo lo actuado al no purgarse la rebeldía	21
Línea 7: improcedente prórroga de audiencia solicitada por el empleador	22
Línea 8: la mera alegación de un trato diferenciado no constituye derecho	23
Línea 9: Improcedencia de la solicitud de asignación familiar	24

# Introducción



La línea de pensamiento jurisdiccional individual es un criterio jurídico uniforme y consistente seguido por una autoridad jurisdiccional concreta a lo largo de tiempo, frente a un determinado tipo de casos o problemas jurídicos similares. Constituye una suerte de micro-jurisprudencia. Por tanto, cada línea resulta del estudio comparado de las decisiones de un mismo órgano jurisdiccional sobre casos similares, a lo largo del tiempo<sup>1</sup>.

En la medida en que se analiza por primera vez la labor jurisdiccional de la jueza superior Alvarado de Marín a lo largo de un año, no ha sido posible establecer casos recurrentes que, en el caso de los beneficios sociales, permitan extraer líneas de pensamiento propiamente dichas. Más bien se han encontrado criterios diversos, algunos de ellos reiterados en más de una sentencia como se aprecia en las notas a pie de página. Estos pueden considerarse puntos de partida para el trazado de las líneas, a partir de compararlos con casos similares y recurrentes que se presenten en el futuro. Esto quiere decir que, si bien es posible una significativa recurrencia de casos similares en un breve espacio de tiempo, en general el trazado de líneas de pensamiento jurisdiccional individual depende, en gran medida, de la posibilidad de acumular decisiones judiciales en periodos de tiempo extensos<sup>2</sup>.

- 1 Para conocer los criterios conceptuales y metodológicos desde los que se han elaborado estas líneas de pensamiento jurisdiccional individual es preciso revisar: RUIZ BALLON, Antonio, *Protocolo para la elaboración de líneas de pensamiento jurisdiccional individual a partir de los Cuadernos Personales de Decisiones Jurisdiccionales*, Lima, Comisión Andina de Juristas, 2015. (Documento interno de la CAJ). Cabe acotar que en este documento se va más allá del protocolo señalado pues se recoge el uso de principios generales por parte del órgano jurisdiccional, lo cual no depende siempre de la existencia de casos concretos, que es la base casuística sobre la que se ha diseñado dicho documento.
- 2 Aunque ciertamente esto puede depender también del tipo de materia que se trate. Sin embargo, no son objeto de las líneas aquellos casos arquetípicos y de alta recurrencia en el sistema, pues ellos implican respuestas casi de formato por parte de los órganos jurisdiccionales, salvo el caso de algunos jueces que van contra la corriente.

Las decisiones estudiadas en este documento resuelven apelaciones planteadas en procesos de demandas por beneficios sociales de trabajadores despedidos, cesados o cuyos contratos fueron desnaturalizados en el devenir de la relación laboral. En sus apelaciones, la mayor parte de cuestionamientos hechos por empleadores y trabajadores se relacionan con la forma en que el órgano jurisdiccional de primera instancia valoró las pruebas o los fundamentos jurídicos presentados para conceder o denegar los beneficios sociales demandados por el trabajador.

En primer lugar se exponen los principios generales del derecho laboral que con cierta regularidad ha invocado la magistrada para fundamentar sus decisiones. En segundo lugar, se desarrolla la casuística específica, exponiendo las reglas particulares que hemos podido extraer del pensamiento de la jueza, que se pueden confrontar con los contenidos del propio Cuaderno Personal de Decisiones Jurisdiccionales de la jueza, publicado en la página web de nuestro proyecto: [www.auditoriajudicialandina.org](http://www.auditoriajudicialandina.org)<sup>3</sup>.

No está demás decir que este trabajo está abierto a la crítica constructiva y a su permanente perfeccionamiento.

Este documento se divide en tres partes. En la primera, presentamos una breve reseña de la jueza; en la segunda, describimos algunas consideraciones previas sobre la legislación y jurisprudencia en torno los beneficios sociales en el Perú, lo cual nos debe facilitar la comprensión de las líneas, y en la tercera parte presentamos el análisis y las líneas halladas que comprende un primer punto sobre los criterios generales de la jueza y uno segundo sobre la solución de casos concretos.

---

3 Las sentencias sistematizadas en el Cuaderno Personal de Decisiones Jurisdiccionales de la jueza Edith Alvarado de Marín pueden visualizarse en: <http://www.auditoriajudicialandina.org/?p=1427>



1.

# Reseña de la jueza Edith Irma Alvarado de Marín



La jueza Alvarado de Marín es egresada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la que obtuvo su grado de bachiller en marzo de 1983, y posteriormente, su título de abogada en octubre del mismo año.

Es magister en Ciencias, con mención en Derecho Penal y Criminología, por la Universidad Nacional de Cajamarca en enero del 2007. Ha concluido también sus estudios de Doctorado en Derecho por la Universidad Nacional de Cajamarca y su proyecto de tesis ha sido aprobado en el 2010. Así mismo, se encuentra desarrollando una Maestría en Política Jurisdiccional de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

A nivel profesional se ha desempeñado como Fiscal Adjunta Provincial Provisional en Lima y Cajamarca entre 1986 y 1992. Asimismo, desempeñó el cargo de Jueza Especializada de Familia en Cajamarca, entre 1994 y 2004. Actualmente, se desempeña como Jueza Superior de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. Por otro lado, en el ámbito laboral también ha ejercido la docencia universitaria en pregrado en la Universidad Nacional de Cajamarca, cumpliendo con el cargo de docente ordinaria, categoría auxiliar y asociada hasta marzo del 2009.

Asimismo, la jueza Alvarado de Marín ha realizado las siguientes publicaciones:

- “Algunos apuntes sobre el Derecho Tutelar de Menores”, publicado en la Revista del Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial.- Año 2/N° 04, Abril-Junio 2004,
- “El Registro de Deudores Alimentarios Morosos”, publicado en la Revista de Derecho y Cambio Social.com, Mayo de 2007; y

- “Las Infracciones a la Ley Penal cometidas por Adolescentes”, publicado en la Revista de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, en colaboración con el Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial, 2009.

Finalmente, debemos señalar que la jueza Edith I. Alvarado de Marín colabora voluntariamente con la iniciativa de Auditoria Social a los Sistemas de Justicia. Por ello, ha entregado sus sentencias a la Comisión Andina de Juristas y a los estudiantes universitarios que nos apoyan para anonimizarlas y sistematizarlas con el objetivo de construir el Cuaderno Personal de Decisiones Jurisdiccionales<sup>4</sup>, documento que es la fuente a partir de la cual se elaboran estas líneas de pensamiento jurisdiccional individual.

---

4 Ver nota anterior.

## 2.

# Consideraciones sobre el reconocimiento de beneficios sociales

La referencia directa del concepto de beneficios sociales la tenemos en el artículo 24 de nuestra Constitución, según la cual “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

Desde el derecho internacional se ha reconocido el derecho a los beneficios sociales de manera relacional con los llamados derechos económicos sociales y culturales. Son normas vinculantes para el Estado Peruano bajo los imperativos de progresividad y no regresividad en su implementación<sup>5</sup>.

La totalidad de legislación existente sobre beneficios sociales aplicables a los regímenes laborales, según la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>6</sup>, está constituida por las siguientes normas: leyes sobre compensación de tiempo de servicios<sup>7</sup>; legislación sobre vacaciones y descansos remunerados<sup>8</sup>; leyes sobre gratificaciones<sup>9</sup>; leyes sobre participación en utilidades<sup>10</sup>, y ley sobre seguro de vida ley<sup>11</sup>.

5 El reconocimiento de los beneficios sociales se encuentra recogido bajo el concepto de beneficios sociales establecidos en el Protocolo San Salvador, además de la Jurisprudencia de la Corte Interamericana sobre el deber de progresividad y no regresividad de los derechos económicos sociales y culturales.

6 Cfr. <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=55>

7 Véase: Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. D.S. N° 001-97-TR (01.03.1997).

8 Véase: Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. D.Leg. N° 713 (08.11.1991).

9 Véase: Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735 (08.05.02), normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. D.S N° 005-2002-TR (04.07.2002).

10 Véase: Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. D. L N° 892 (08.11.1996), reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios. D.S. N° 009-98-TR ( 06.08.1998 ), Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR y precisa el artículo 4to del Decreto Legislativo N° 892. LEY 28873.

11 Véase: Ley de Consolidación de Beneficios Sociales Decreto Legislativo N° 688 (05.11.1991), Reglamento de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. D.S. N° 024-2001-TR (22.07.2001).

Respecto al cobro de beneficios por parte del trabajador, el Tribunal Constitucional ha afirmado que “el cobro de los beneficios sociales como vacaciones truncas, gratificaciones truncas, remuneraciones devengadas, utilidades y otros que se adeuden al trabajador, no deben considerarse como una aceptación del accionar irregular del empleador, sino como el cobro directo de los beneficios pendientes de pago o adeudos laborales que pertenecen al trabajador y que tienen naturaleza alimentaria. No son éstos pues, en estricto, cobros que se realizan como una forma de protección contra el despido arbitrario, sino conceptos que le corresponden al trabajador y que simplemente no se habían cobrado en su debida oportunidad. De esta manera, los conceptos recibidos por el trabajador al finalizar su relación laboral tienen carácter remunerativo y no indemnizatorio, pues no constituyen dádivas del empleador o retribuciones por la conclusión de la relación de trabajo, sino beneficios al que el trabajador tuvo derecho desde antes de la culminación de la relación laboral.”<sup>12</sup>

De igual manera, sobre la irrenunciabilidad de estos derechos el Tribunal Constitucional ha afirmado lo siguiente: “El inciso 2) del artículo 26 de nuestra Carta Magna, consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley, el cual prohíbe que mediante actos de disposición el trabajador se despoje de sus derechos, previstos en las normas taxativas (no dispositivas), las que son de orden público y tienen vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.”<sup>13</sup>

Este principio de irrenunciabilidad, aunque pudiera resultar a primera vista contradictorio con el principio de libertad de contratación, tiene su justificación en que: “Dicho principio se fundamenta en el carácter *protector* del derecho laboral, debido a la desigualdad existente entre las partes, por lo que devendría en nulo todo acto del trabajador que abdique un derecho reconocido en una norma imperativa.”<sup>14</sup>

De igual manera, el propio Tribunal Constitucional estableció un importante precedente vinculante en relación con despidos arbitrarios y beneficios sociales a fin de generar predictibilidad. Así, estableció tres criterios a ser aplicados obligatoriamente por las juezas y jueces<sup>15</sup>:

- El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por tanto, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

---

12 Véase: Tribunal Constitucional. Exp. 3052-2009/AA. Fundamento 32.

13 Véase: Tribunal Constitucional. Exp. 0008-2005-AI/TC. Fundamento 24.

14 Véase: Tribunal Constitucional. Exp. 3052-2009/AA. Fundamento 34.

15 Véase: Tribunal Constitucional. Exp. 3052-2009/AA. Fundamento 36. Precedente Vinculante.

- El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin, “incentivos”, supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.
- El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudos al trabajador, debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario. Esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad.

A manera de conclusión, desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio, con o sin pago de una determinada cantidad. Puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.<sup>16</sup>

---

16 Cfr. <http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9620>

### 3.

## Líneas de pensamiento jurisdiccional individual de la jueza Edith Irma Alvarado de Marín en materia de beneficios sociales



### 3.1 Criterios generales

#### A. Facultades del juez en la apelación

En principio, conviene señalar que, sin perjuicio de los fundamentos del recurso de apelación, no se puede obviar el hecho que el Colegiado Superior tiene facultad para revisar, conocer y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior. Sin embargo, la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita el conocimiento del superior, recogido históricamente en el aforismo *tantum appellatun, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante, conforme a lo previsto en el artículo 364<sup>2</sup> del Código Procesal Civil. Excepcionalmente, de advertirse irregularidades en la tramitación del proceso, aun cuando éstas no hayan sido invocadas en la apelación, es facultad del colegiado que absuelve el grado pronunciarse al respecto, tal como lo señala el último párrafo del artículo 176<sup>3</sup> del Código adjetivo.”<sup>17</sup>

17 Exp.81-2009. Fundamento 1, Exp. 113-2010. Fundamento 1, Exp. 464-2010. Fundamento 1.

## **B. Valoración de medios probatorios en la apelación**

Según lo establecido en el artículo 30° de la Ley N° 26636, "Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. (...)"; es decir, el Juez tiene el deber de valorar adecuadamente los medios probatorios actuados, de lo contrario se evidenciaría una transgresión al debido proceso, el cual es definido como el conjunto de garantías mínimas que se deben respetar al interior del mismo, como el derecho al juez natural; la doble instancia; la debida valoración de las pruebas admitidas y actuadas; el derecho a ser debidamente notificado, entre otras."<sup>18</sup>

## **C. Competencia Jurisdiccional**

Al respecto se debe señalar que la competencia es la distribución de la jurisdicción entre los diversos órganos jurisdiccionales. Para Chiovenda, los límites de la competencia se determinan por razón de materia, cuantía, grado, turno y territorio. Supone que si se interpone una demanda ante un juez que carece de alguno de estos elementos, nos encontramos frente a un proceso iniciado ante un juez incompetente."<sup>19</sup>

## **D. Deber del empleador de contratar con fines lícitos en materia laboral**

El numeral 14 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, establece que "toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público". Es decir, todo contrato es un acto de mercado, un acuerdo que las partes adoptan sobre su economía, una decisión libre sobre su patrimonio. El contrato es, en esencia, una decisión económica y cualquier cosa que se diga sobre él deberá tener presente esta realidad.

Asimismo, si la libertad de contratación que proclama la Constitución y el Código Civil no es absoluta, es preciso entonces conocer las fronteras de este principio que nuestro ordenamiento ha materializado en regla legal. A las clásicas limitaciones derivadas de la moral y el orden público, hoy se suman límites más puntuales expresados en leyes basadas en razones de convivencia social y eficiencia económica, que buscan un equilibrio básico en el mercado, limitando la acción de los actores con un excesivo poder. La razón jurídica para poner límites a las distintas libertades o derechos consagrados por la Constitución, es la necesaria coexistencia de distintos principios constitucionales que recogen valores que la sociedad considera preciso preservar para la existencia de un equilibrio social."<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Exp. 113-2010. Fundamento 2, Exp. 464-2010. Fundamento 2.

<sup>19</sup> Exp. 201-2008. Fundamento 1.

<sup>20</sup> Exp. 333-2008. Fundamento 1.

## **E. Principio de primacía de la realidad**

Debemos manifestar que el principio de la primacía de la realidad ,tal como lo define el uruguayo Plá Rodríguez, “es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica”.<sup>21</sup>

## **F. Principio de veracidad**

El proceso laboral, entre otros principios, se inspira en el principio de veracidad, establecido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. En un proceso se mueven dos tipos de versiones respecto a los hechos que originan el conflicto. Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle al juez a través de los medios probatorios, las que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos ese alejamiento de la verdad es intencional, pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar.

En el primer caso, estamos ante lo que se denomina la “verdad formal”, y en el segundo, ante la “verdad real”. A menudo, una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos. El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real. La sentencia que no se asiente en la realidad, será una sentencia formal; de otro lado, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa.

En el proceso laboral, no hay discusión acerca de la tesis según la cual la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real. De esta manera, el juez desplaza a las partes en la correcta calificación jurídica de los hechos, rectificando el error casual o intencional de los litigantes.

Aquí también se produce una diferencia con el proceso civil. En éste, el juez busca aquello que las partes realmente pretenden en su demanda de tutela judicial y da a esa voluntad la calificación jurídica apropiada. En el proceso laboral, el juez va más allá y no solamente busca lo que las partes desearon, sino verifica si se adecua a la realidad. Es frecuente que dos personas celebren un contrato de locación de servicios, pero aunque esa hubiera sido la voluntad de los contratantes, al juez laboral le interesará averiguar

---

<sup>21</sup> Exp.168-2009. Fundamento 2.



cómo se desarrolló la prestación de servicios y de esa manera descartar o aceptar la existencia de un contrato de trabajo.<sup>22</sup>

## **G. Aplicación del principio de igual remuneración igual valor**

En estricta cuenta demanda implícitamente la aplicación del principio de igual remuneración, por igual labor. Sin embargo, no es suficiente alegar un trato desigual en el pago de la remuneración mensual que percibe, dado que puede existir diferencia remunerativa<sup>(23)(24)</sup> razonable, sobre la base de evaluación de tareas, antigüedad, categorías, experiencias, méritos, entre otros, e inclusive actos de liberalidad del propio empleador.”<sup>25</sup>

## **H. Desnaturalización de contratos laborales**

En el presente caso, la persona labora, para la entidad demandada de manera personal, como obrera de limpieza pública desde el 12 de marzo de 2003, tal como ha quedado establecido por la Inspectoría de Trabajo (folios 25 a 27) y en las sentencias emitidas en el proceso de amparo signado con el número 00884-2007 (folios 29 a 39). Se ha establecido que prestó sus servicios para la demandada de manera ininterrumpida, en labores de naturaleza permanente como obrera de limpieza pública y sujeta a un horario de trabajo y sus actividades. Su permanencia en el trabajo eran controladas, razón por la cual sí existe subordinación. Se concluye que si existió una relación netamente laboral a plazo indeterminado, al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios.<sup>26</sup>

---

22 Exp. 83-2009. Fundamento 2.

23 CAS N° 601-2006- DEL SANTA.

24 Entonces atribuir igual remuneración por igual trabajo, supone no solo atender el trabajo desarrollado en forma genérica, sino equilibrar con los atributos adicionales que el propio trabajador le imprime en su faena diaria y que debe servir también como elemento a considerar para exigir igualdad de remuneración. Aquí destacamos algunos de ellos: “entre los elementos adicionales que se mencionan en varias leyes como criterios para comparar la remuneración se encuentran factores tales como el tiempo de trabajo o la antigüedad, que se refiere al tiempo consagrado al puesto de trabajo, al empleo, al servicio de la empresa”; otro criterio reside “en la naturaleza del trabajo o el aporte individual de quien lo realiza”; “algunas leyes de trabajo que prevén una igual remuneración para el mismo trabajo se exige que no solo la naturaleza del trabajo o las circunstancias del empleo, sino también que la capacidad del trabajador o su calificación profesional y aptitudes, o la calidad del trabajo y la producción del trabajador o el volumen de trabajo sean los mismos”; en otras legislaciones se reclama la eficacia, la cantidad y calidad del trabajo. (Estudio General de las memorias relativas al convenio (núm. 100) y a la recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951. Conferencia Internacional del Trabajo. 72° reunión. 1986. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Pág. 30-39).

25 Exp. 00201-2008. Fundamento 6, Exp. 524-2009. Fundamento 3.

26 Exp. 00201-2008. Fundamento 11.

## 3.2 Principales líneas de pensamiento jurisdiccional

### **Línea 1: la configuración de una relación laboral genera beneficios**

#### **Supuesto de hecho:**

Si bien formalmente el trabajador tuvo una relación laboral bajo contrato de locación de servicios, solicita que se reconozca que sostuvo una relación laboral subordinada con el empleador, y por ende, los beneficios sociales propios de la misma.

#### **Razonamiento Jurídico**

El artículo 4°4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en toda relación laboral existe una prestación personal, remunerada y subordinada. En ese sentido, son dichas características las que distinguen al contrato de trabajo de un contrato civil, como lo es el contrato de locación de servicios regulado en el artículo 1764°5 y siguientes del Código Civil.

En tal sentido, al manifestarse estos tres elementos en una relación laboral, esta dejó de ser una de locación de servicios para convertirse en la una relación laboral conforme desnaturalizada. La consecuencia será que la relación laboral nueva sea considerada de naturaleza laboral e indefinida, además del hecho de que el empleador deberá reconocer los beneficios sociales dejados de percibir desde el momento en que la relación laboral se desnaturalizo.<sup>27</sup>

#### **Consecuencia Jurídica**

De presentarse una relación laboral personal, remunerada y subordinada, es derecho del trabajador recibir los beneficios laborales propios de dicha relación aunque formalmente tenga otra apariencia.

<sup>27</sup> Véase: Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca: Exp.113-2009. Fundamento 5; Exp. 1067-2010. Fundamento 6; Exp. 00333-2008. Fundamento 4 ; Exp. 00201-2008. Fundamento 11; Exp. 1147-2010. Fundamento 3.

## **Línea 2: no es obligación del trabajador poseer el registro de asistencia**

### **Supuesto de hecho**

Durante el proceso laboral el empleador se niega a presentar el cuaderno de control de asistencia alegando que es obligación del empleado poseer dicha información y entregarla al juez y no del empleador.

### **Razonamiento Jurídico**

Es responsabilidad del empleador llevar el control de la asistencia de cada uno de sus trabajadores, y dicha obligación se encuentra prevista en el artículo 10ºA2 del Decreto Supremo N° 007º2002ºTR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. En el artículo 1º3 del Decreto Supremo N° 004º2006ºTR, que regula las Disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, también se establece que el empleador debe llevar un registro permanente de control de asistencia; siendo ello así, nuestro ordenamiento jurídico desde el año 2002 ya contemplaba como un deber del empleador el registro de control de asistencia (...).<sup>28</sup>

### **Consecuencia Jurídica**

Es obligación del empleador tener estos registros de asistencia. De manera, que declarará infundada la oposición que haga el empleador al respecto.

<sup>28</sup> Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca. Exp. 38-2009. Fundamento 2, Exp. 164-2007. Fundamento 3.

## **Línea 3: reconocimiento de horas extras y presunción legal**

### **Supuesto de hecho**

El trabajador reclama el reconocimiento de sus horas extras pero el empleador impide tal reconocimiento y el cálculo al no entregar las actas de control de asistencia.

### **Razonamiento Jurídico**

Conforme al artículo 9°8 del Decreto Legislativo N° 854. Tal como lo señala el artículo 10°A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, "(...) La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización". Además, en el caso de que el empleador no cumpla con entregar las actas de control de asistencia se aplicara la presunción legal dispuesta en el artículo 40 de la ley 26636.<sup>29</sup>

### **Consecuencia Jurídica**

Corresponderá abonar al empleado el monto de horas extras conforme los medios probatorios aportados al respecto, aplicando la presunción legal y evitando que esta pueda vulnerar la igualdad de amas.

<sup>29</sup> Sentencias de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca: Exp. 164-2009. Fundamento 2; Exp. 83-2009. Fundamento 3.

## **Línea 4: diferencia entre cese y despido arbitrario**

### **Supuesto de hecho**

El empleador alega que no ha despedido arbitrariamente al empleado, sino que le envió una carta notificándole el cese de actividades por fuerza mayor.

### **Razonamiento jurídico**

Para solicitar la extinción de los contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor, se tiene que adjuntar la nómina de los trabajadores afectados para la apertura del expediente respectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.<sup>30</sup>

### **Consecuencia jurídica**

Se considera una situación como cese y no como despido arbitrario siempre y cuando se haya cumplido con el acto de notificación a la actividad laboral respectiva, así como con las demás obligaciones que dispone la ley en casos de cese colectivo por fuerza mayor.

30 Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca. Exp. 38-2009.

## **Línea 5: inadmisibles la pretensión de beneficios sociales cuando existe fraude en la contratación**

### **Supuesto de hecho**

Un empleado solicita le sean reconocidos los beneficios sociales por parte de la municipalidad al haber desempeñado actividades de construcción de manera permanente, bajo un horario de trabajo y en diferentes actividades de construcción.

### **Razonamiento jurídico**

las sentencias del Tribunal Constitucional, recaídas en los Expedientes N° 00131-2012-PA/TC, 05421-2011-PA/TC, 325-2011-PA/TC, 3637-2010-PA/TC, 3315-2011-PA/TC, 1158-2011-PA/TC3, en el sentido que precisan: "(...) otro aspecto importante que evidencia el fraude en la contratación del demandante es que conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 727, únicamente las empresas constructoras de inversión limitada están facultadas para contratar personal para la prestación de servicios bajo el régimen de construcción civil (...)". En consecuencia, la entidad edil demandada no tiene la capacidad para contratar personal bajo el régimen de construcción civil.<sup>31</sup>

### **Consecuencia jurídica**

La pretensión del trabajador de obtener los beneficios sociales propios del régimen de construcción civil de parte de la municipalidad no es admisible.

31 Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca: Exp.43-2012.

## **Línea 6: nulo lo actuado al no purgarse la rebeldía**

### **Supuesto de hecho**

El empleador estuvo bajo rebeldía durante el proceso, no obstante en su apelación solicita sean valoradas las pruebas que no tuvo oportunidad de valorar el juzgador por su estado de rebeldía. El empleador apelante no pagó las dos Unidades de Referencia Procesal pero se le dio la oportunidad de apelar.

### **Razonamiento jurídico**

Según lo establecido en el artículo 24° de la Ley N° 26636, "(...) El rebelde puede incorporarse al proceso para continuar con éste en el estado en que se encuentre, pagando una multa equivalente a dos (2) URP"; siendo ello así, solo se puede incorporar al proceso a la demandada siempre y cuando haya cumplido con purgar la rebeldía.<sup>32</sup>

### **Consecuencia jurídica**

Se debe declarar la nulidad de todo lo actuado por no haberse cumplido la formalidad establecida por Ley, según la cual obliga a que sólo se puede reincorporar al rebelde, y permitirle apelar, si ha cumplido con purgar su rebeldía.

<sup>32</sup> Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca: Exp. 81-2009 Fundamento 5, Exp. 83-2009. Fundamento 8.

## **Línea 7: improcedente prórroga de audiencia solicitada por el empleador**

### **Supuesto de hecho**

El empleador solicita se declare nula la resolución por la que no se le otorgó una prórroga adicional, para reprogramar una audiencia durante el proceso laboral en la que se determinaría el otorgamiento de beneficios laborales.

### **Razonamiento jurídico**

Dado que lo que se discute son derechos laborales de naturaleza alimentaria y social, el juez laboral debe velar porque el proceso se lleve a cabo de manera regular, cumpliendo con los plazos establecidos en la norma y no conllevar a dilataciones innecesarias en perjuicio de los trabajadores, de conformidad con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 26636.<sup>33</sup>

### **Consecuencia jurídica**

Improcedente la resolución de prórroga de audiencia solicitada por el empleador por constituir una dilación innecesaria.

33 Exp. 103-2009. Fundamento 6.



## **Línea 8: la mera alegación de un trato diferenciado no constituye derecho.**

### **Supuesto de hecho**

Alega el trabajador que pese a que desempeña las mismas funciones que otros trabajadores, no se le han reconocido las mismas remuneraciones y beneficios sociales, propios del régimen laboral que le corresponde.

### **Razonamiento jurídico**

Para la aplicación del principio de igual remuneración, por igual labor. Sin embargo, no es suficiente alegar un trato desigual en el pago de la remuneración mensual que percibe, dado que puede existir diferencia remunerativa<sup>(34)</sup>(<sup>35</sup>) razonable, sobre la base de evaluación de tareas, antigüedad, categorías, experiencias, méritos, entre otros, e inclusive actos de liberalidad del propio empleador.<sup>36</sup>

### **Consecuencia jurídica**

La sola alegación de un trato diferenciado no constituye derecho. Para ello, deberá determinarse caso por caso si hubo o no un trato desigualitario en el otorgamiento de remuneraciones y/o beneficios sociales.

34 CAS N° 601-2006- DEL SANTA.

35 Entonces atribuir igual remuneración por igual trabajo, supone no solo atender el trabajo desarrollado en forma genérica, sino equilibrar con los atributos adicionales que el propio trabajador le imprime en su faena diaria y que debe servir también como elemento a considerar para exigir igualdad de remuneración. Aquí destacamos algunos de ellos: "entre los elementos adicionales que se mencionan en varias leyes como criterios para comparar la remuneración se encuentran factores tales como el tiempo de trabajo o la antigüedad, que se refiere al tiempo consagrado al puesto de trabajo, al empleo, al servicio de la empresa"; otro criterio reside "en la naturaleza del trabajo o el aporte individual de quien lo realiza"; "algunas leyes de trabajo que prevén una igual remuneración para el mismo trabajo se exige que no solo la naturaleza del trabajo o las circunstancias del empleo, sino también que la capacidad del trabajador o su calificación profesional y aptitudes, o la calidad del trabajo y la producción del trabajador o el volumen de trabajo sean los mismos". En otras legislaciones se reclama la eficacia, la cantidad y calidad del trabajo. (Estudio General de las memorias relativas al convenio (núm. 100) y a la recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951. Conferencia Internacional del Trabajo. 72° reunión. 1986. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Pág. 30-39).

36 Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca: Exp. 524-2010. Fundamento 5, Exp. 00201-2008. Fundamento 6.

## **Línea 9: Improcedencia de la solicitud de asignación familiar.**

### **Supuesto de hecho**

El trabajador alega que no le fue reconocido el beneficio de asignación familiar ante el juez, pese a que el empleador estuvo enterado de que había tenido un hijo durante su tiempo como trabajador.

### **Razonamiento jurídico**

Para que sea reconocido el beneficio de asignación familiar, es necesario que conste el hecho según el cual el trabajador comunicó por escrito al empleador el otorgamiento de dicho beneficio laboral <sup>37</sup>

### **Consecuencia jurídica**

No procederá la solicitud de asignación familiar si directamente no consta que se haya solicitado tal beneficio, inicialmente y por escrito, al empleador, además de que existe el deber de adjuntar la partida de nacimiento a fin de demostrar tal realidad.

<sup>37</sup> Sentencia de vista de la Sala especializada en lo Civil de Cajamarca. Exp. 481-2010.



c. Los Sauces 285 t. (511) 440-7907 info@cajpe.org.pe  
Lima 27 - Perú f. (511) 202-7179 www.cajpe.org.pe

ISBN: 978-612-4028-35-9

