

FACULTAD DE
DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Fiorella Geraldine Castro Soto

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti

Lima - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- Castro Soto Fiorella Geraldine

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR.” para aspirar al título profesional de: Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Fiorella Geraldine Castro Soto para aspirar al título profesional con la tesis denominada: **“LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR.”**

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todos los que fueron parte de esta investigación, a mis padres y hermano Brayan.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi abuela, a mi padre por creer en mí y querer que fuera abogada algún día, a mi madre porque apostó por mí, en todo este tiempo para que sea posible alcanzar este sueño; y a mi constancia, perseverancia, optimismo para emprender este camino en la Universidad y realizar esta importante investigación, que es uno de mis mayores esfuerzos y una de las cosas más importantes que simbolizaran mis inicios, ya que me tomo gran parte de mi tiempo y dedicación.

Quiero agradecer a la Universidad Privada del Norte y algunos profesores, que nunca olvidare empezando por el Dr. Guisseppi Morales, quien fue mi asesor en esta investigación y gracias a sus constantes pautas pude hacer realidad este proyecto, además; debo mencionar al Dr. Antoli Casamayor, quien me dio la idea de hacer este tema de investigación, del que yo hice posible; también rescato al Dr. Marcos Suclupe a quien tuve la oportunidad de conocer recientemente, y fue quien reforzó mis conocimiento en Derecho laboral al concederme una entrevista que me sirvieron para sustentar mejor mi Tesis. Asimismo, rescato a ciertos docentes que me dieron grandes enseñanzas que me servirán para toda la vida y más en mi carrera.

Debo reiterar que también agradezco a la Corte Superior de Justicia Lima-Norte, empezando por la Jueza Magaly Cardenas y a los tres secretarios judiciales que me regalaron una parte de su tiempo e hicieron posibles mis entrevistas, además de concederme el permiso de poder entrevistar a diez trabajadores que llevan un proceso laboral. No obstante, quiero mencionar a Sunafil, que me brindo un importante informe que recopile para reforzar mi tesis, y al Ministerio de Trabajo que a través de su representante el Dr. Renato Sarzo siendo el Director de Políticas y Normas de Trabajo, quien también me obsequio su tiempo y pudo concederme mi entrevista lo cual hizo posible para mí, alcanzar la mayor satisfacción en mi trabajo de investigación. Quiero precisar que estaré eternamente agradecida con todas las personas que formaron parte de esta investigación y que estarán siempre presentes como recuerdo de mis inicios como aprendiz.

TABLA DE CONTENIDOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2 ANTECEDENTES	14
1.3 BASES TEÓRICAS	23
1.4 MARCO TEÓRICO	32
1.4.1 La Relación Laboral ante el Incumplimiento de pago de los Beneficios S.	32
1.4.2 La Responsabilidad Civil en un Contrato Laboral	42
1.4.3 Los Beneficios Sociales del Trabajador en el Régimen Privado	43
1.4.3.1 Las Gratificaciones Legales (Ley 27735)	43
1.4.3.2 La Asignación Familiar (Ley 25129)	44
1.4.3.3 Las Utilidades (D.L. N° 892)	46
1.4.3.4 Jornada de Trabajo en Sobretiempo (D. S. N° 007-2002-TR)	47
1.4.3.5 Vacaciones Remuneradas (D.L. N° 713)	49
1.4.3.6 La Compensación por Tiempo de Servicio (D.L N° 650)	50
1.4.4 Análisis de los Beneficios Sociales como Derechos Fundamentales	53
1.4.4.1 Liquidación de los Beneficios S. (Proyecto de Ley 2642/2017 -CR)	56
1.4.5 La Afectación del Trabajador ante el Incumplimiento del Empleador en el pago de los Beneficios Sociales	58
1.4.6 Comparación de las Legislaciones Laborales para identificar la Responsabilidad del Empleador en el incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los Trabajadores	66
1.4.7 Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	74
1.5 MARCO CONCEPTUAL	78
1.6 JUSTIFICACIÓN	80
1.7 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	81
1.8 OBJETIVOS	81
1.9 HIPÓTESIS	82
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	83
2.1 Tipo de Investigación	83
2.2 Unidad de Estudio	84
2.3 Diseño de Investigación (Hermenéutico)	86
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos	86
2.5 Procedimiento	87
2.6 Aspecto Éticos	93
CAPÍTULO III: RESULTADOS	95
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	102
SUGERENCIAS	112
REFERENCIAS	114
ANEXOS	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: El Trabajo en las Constituciones de 1979 y 1993.....	34
Tabla 2: Período Computable de las Gratificaciones Legales.....	42
Tabla 3: La Incidencia de la Asignación Familiar en los beneficios sociales y Laborales.....	45
Tabla 4: Cuadro Comparativo de las Legislaciones Laborales de Argentina y Chile.....	66
Tabla 5: Cuadro Comparativo de las Legislaciones Laborales de España y Perú.....	69
Tabla 6: Operalización de las Variables.....	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Finalidad del Principio del Derecho de Trabajo.....	16
Figura 2: La Vulneración de los Derechos Fundamentales Del Trabajador.....	19
Figura 3: Antecedentes Normativos del Derecho Laboral 1979 – 2018.....	21
Figura 4: Diferencias de los Beneficios sociales remunerados y los no remunerados.....	55

RESUMEN

En la presente investigación se plantea como objetivo analizar las consecuencias jurídicas que asume el empleador en el incumplimiento doloso del pago de los beneficios sociales; a estos fines se utilizó el método de investigación del enfoque cualitativo con el diseño hermenéutico, que comprende del análisis basado en doctrina, normativas y comparación de las legislaciones internacionales. Respectivamente, la principal técnica e instrumento de recolección de datos es conforme al procedimiento y tratamiento de la guía de preguntas que se llevaron a cabo en las entrevistas para proseguir con los resultados; la discusión de las posturas de los especialistas y trabajadores vulnerados para reflejar las conclusiones y sugerencias. Podemos decir; que se fundamenta que *SUNAFIL*, tenga legitimidad para ordenar el pago de una indemnización apropiada al trabajador, y que al no existir una consecuencia jurídica que castigue apropiadamente al empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales, se busca atribuir una nueva función a la Superintendencia para hacer factible una respectiva indemnización, además de una mínima pena efectiva de libertad para el infractor de las leyes laborales, que sería asumida por los representantes legales de una empresa.

Palabras clave: Incumplimiento doloso, Beneficios sociales, Indemnización, Pena efectiva, Infractor.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to analyse the legal consequences of the employer in the intentional non-compliance with the payment of social benefits; for these purposes, the method of research of qualitative approach with hermeneutic design was used, comprising analysis based on doctrine, regulations and comparison of international laws. Respectively, the main data collection technique and instrument is in accordance with the procedure and treatment of the question guide that was carried out in the interviews to continue the results; discussion of the positions of the specialists and workers violated to reflect the conclusions and suggestions. We can say; that *SUNAFIL*, is found to have the legitimacy to order the payment of appropriate compensation to the worker, and that in the absence of a legal consequence that appropriately punishes the employer who fails to pay the social benefits, it seeks to assign a new function to the Superintendence to make possible a respective compensation, in addition to a minimum effective penalty of freedom for the offender of labour laws, which would be assumed by the legal representatives of a company.

Key words: Intentional breach, Social benefits, Labor law, Compensation, Effective penalty, Offender.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El derecho laboral es un acontecimiento histórico a inicios del siglo XIX, pues en aquel entonces la Revolución Industrial fue símbolo de un gran progreso económico, social y tecnológico; que trajo consigo las clases sociales como la Burguesía, quienes eran dueños de los medios de producción y el capital, mientras que el proletariado eran los trabajadores industriales y campesinos pobres. Claramente, el empleador gozaba de poder y dominación sobre sus trabajadores, sin ofrecer apropiadas compensaciones, condiciones de seguridad y bienestar.

El surgimiento de la Revolución Francesa fue un cambio social y político más importante que se produjo en Europa, este suceso fue inspirador para otros países que atravesaron conflictos sociales similares, pues el levantamiento de los obreros puso fin a la tiranía de un gobierno absolutista que solo beneficiaba a la Monarquía y fue necesario por falta de alimento, por las degradantes condiciones de cuidado y salud, además de la falta de una apropiada compensación económica. La predicción de Marx se cumplió manifestando que el final de la era Absolutista acabaría con la *“Lucha de clases”*, pues la diferencia social es latente porque los oprimidos son muchos y los afortunados pocos. Tal Revolución, fue la búsqueda de la libertad, igualdad y fraternidad entre las clases sociales; que lamentablemente para alcanzarlo tuvieron que cobrarse muchas vidas en aquel momento.

Reconocer los derechos de la persona formaba parte de esta nueva organización política que acabo con un gobierno absolutista, consagrando la protección al trabajador en ofrecer mejores condiciones de seguridad, salud y una apropiada remuneración a su mano de obra. Evidentemente, muchas de las diferentes naciones tuvieron que adaptar los nuevos principios para mantener el equilibrio social, forjando la Democracia.

El Estado, a partir de entonces tuvo que formar parte en el Mercado; pues los ingresos conforme a la oferta y la demanda debían mantener un equilibrio y una mejor distribución con el propósito de beneficiar a toda la sociedad sin distinciones. Claramente, en el Perú; la lucha por la protección del trabajador empezó años más tarde, después de las diferentes protestas que realizaron los obreros, el reconocimiento se vio forjado en la Constitución para la República del Perú de 1979, oficializando las Jornadas laborales, los beneficios sociales, entre otros.

Desde ese momento se amparó al trabajador pero trajo consigo una gran carga procesal que se presentaba en los procesos laborales, entonces; la solución de conflictos entre

trabajadores y empleadores son sinónimo de ineficacia e insatisfacción, que afecta al trabajador.

Respecto a los sujetos de una relación laboral, que son posiciones totalmente desiguales porque el empleador siempre contará con el poder económico y el trabajador no; pues siempre estará subordinado al otro, y carecerá de la total libertad. Es así, como se refleja en pleno siglo XXI, en Perú; el famoso caso de esclavitud en las Malvinas, que al incendiarse una Galería Comercial en el Cercado de Lima, se dio a conocer el caso de explotación laboral a trabajadores que se encontraban sometidos por largas jornadas de trabajo forzoso, sin una remuneración justa, ni seguro social, pero sobre todo sin las condiciones mínimas que garanticen su seguridad frente a un incendio que terminó acabando con sus vidas.

No obstante, se descubrió que la actividad que realizaban era informal, clandestina y corrupta; este suceso demostró que la Informalidad laboral aún persiste, vulnerando los derechos de todo trabajador porque no se llevó a cabo inspecciones, ni fiscalizaciones por el estado para evitar este terrible suceso.

Una de las razones que incentivan las vulneraciones de los derechos del trabajador, es la Informalidad Laboral, siendo relevante precisarlo porque representa los abusos que se comenten con el trabajador. Respectivamente, el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) bajo la argumentación de Xinhua (2017), nos da a conocer que casi más de 11 millones de trabajadores peruanos laboran en condición de informalidad. Manifestando, que no perciben derechos como: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, protección de salud o pensión de jubilación. De tal forma, el total de la Población Económicamente positiva (PEA) señala que solo el 56,2% son varones y el 43,8% mujeres en cuanto a la edad, el 48,8% de la PEA oscila entre los 25 y 44 años, el 39,9% tiene 45 o más, y el 17,7% está entre los 14 y 24 años.

Se demuestra que los sectores más vulnerables para conseguir un empleo, formal e informal son los jóvenes y las mujeres, quienes no cuentan con niveles de educación y residen en las zonas rurales que se encuentran alejadas de la capital, es así como las personas de bajos recursos siguen formando parte de una indiferencia latente por parte del estado que no se presenta en su totalidad porque nuestros gobernantes siguen involucrados en negociaciones turbias que solo manifiesta la corrupción, y es otra problemática por la falta de interés en resolver temas pendientes relacionados con la carga procesal en los Juzgados, antes de sumar más conflictos.

Asimismo, el siguiente análisis del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), corroborando que existen más de 400.000 trabajadores del hogar, siendo en su mayoría excluida de los derechos sociales que laboran sin horarios fijos y beneficios formales, pese a que existe una Ley de Trabajadores del Hogar. Por otra parte, el 39% de la PEA realiza

labores en el sector de servicios, el 24,9% en agricultura, el 18,3% en comercio, el 9,5% en manufactura y el 6,2% en construcción.

El Perú, es reconocido por la informalidad en el mercado y en el ámbito laboral, debido a que los empleadores optan por evadir o reducir costos, y porque el trabajador en muchas ocasiones no cuenta con mayores opciones para elegir un empleo. Es así, como en la mayoría de los casos el nivel educativo ha predominado para demostrar que es una de las causas que motiva el abuso del empleador.

Sin duda uno de los retos más importantes del Perú como señala Rebaza, K. y Sandoval, S. (2017) en los próximos años, el objetivo es concientizar a los sectores empresariales para optar por la formalización de su economía y sociedad, ya que aproximadamente sólo un 30% de la PEA está en planillas de empresas privadas, de empresas y organismos del estado, lo que significa que más del 70% de la PEA está desprotegida cobrando con recibos de honorarios o informalmente por otros medios. Por lo expuesto, el trabajador no percibe beneficios laborales (Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones Legales, etc.), sino que además no tiene acceso a la Seguridad Social.

Hasta el momento existen deficiencias por parte del Estado peruano para salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador, pese a que también contamos con entidades como: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); que se encarga de velar por los derechos de los trabajadores, además de contar con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), siendo la entidad responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, entre otros. Definitivamente, se debe fortalecer el rol fiscalizador y garantizador de tales entidades, con el propósito de que se respeten los mínimos laborales.

Por último, los diferentes dispositivos legales del Perú, denotan no ser suficientes para proteger los derechos inherentes y propios del trabajador, y es que aún persiste la carga procesal en los juicios laborales, ya que las controversias entre el trabajador y empleador son latentes. De tal forma, los procesos laborales son extensos porque el Juez no da una adecuada determinación ante una sentencia a favor del trabajador, además de no ser eficaz y efectiva la reparación económica, entonces; se busca alcanzar la estabilidad laboral que garantice el respaldo correspondiente al trabajador.

1.2. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

El estudio permitirá, desde el marco del Derecho Laboral, profundizar el cuerpo de conocimiento en relación al incumplimiento de pago de los beneficios sociales que se presentan en el transcurso de las actividades laborales, además de precisarse en los despidos arbitrarios.

El artículo científico titulado *El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil*, Mangarelli (2008), de la Revista Latinoamericana de derecho social, en México; demostró que el despido en la mayoría de las veces se torna abusivo contra el trabajador, atentando con la buena fe del contrato, prosiguiendo con exigir al empleador pagar una remuneración por los años de servicios, además de que debe considerarse una correcta indemnización por los daños y perjuicios al trabajador, ya que el verdadero objetivo es sancionar conductas graves para salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador y restablecer el equilibrio emocional de la víctima.

Sin embargo, existen los vacíos legales en el Derecho Laboral que requiere de la intervención del Derecho Civil, para su solución en ciertos casos. Evidenciamos que todo comprende de una correcta determinación por el Juez, que favorezca en reconocer el incumplimiento de pago de los beneficios sociales, además de una reparación por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores.

Posteriormente, en la *Tutela Laboral de Derechos Fundamentales y carga de la prueba*, Ugarte (2009), de la Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII, Chile; se confirma que tanto el despido arbitrario como el incumplimiento de pago de los beneficios sociales, atenta con los derechos fundamentales y garantías de todo trabajador, que al seguir con un proceso laboral, el agraviado se verá expuesto a mostrar indicios suficientes que indiquen que hubo un despido arbitrario o una acción discriminatoria por parte del empleador.

Claramente, la afectación del incumplimiento de pago de los beneficios sociales es difícil de acreditar conforme a los medios probatorios que se requiere para señalar un agravio a los derechos del trabajador, ya que al basarse solo en alegatos; no es suficiente porque el Juez debe evaluar y considerar a los medios probatorios pertinentes para que exista una adecuada determinación a favor del trabajador, que al no contarse con las pruebas contundentes, el trabajador se encontrará en desventaja frente a un proceso laboral, mientras que el empleador siempre buscará la manera de justificar su acción lesiva en acorde a las normativas.

El incumplimiento es el detonante de la ruptura del equilibrio económico del contrato, manifestando a las *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la Libertad de trabajo como garantía del trabajador*, Sandoval (2017), de la Universidad de Chile; que la relación laboral del empleador – trabajador es reconocido por la confianza recíproca entre las partes, reflejando el vínculo de la buena fe, como un principio esencial para garantizar el efectivo cumplimiento de los contratos de trabajo. Asimismo, se demuestra que por más que el trabajador este subordinado al control y dirección del empleador, no debe dejarse de lado que, al incumplirse el pago de las remuneraciones adecuadas, además de sí; presenta una acción discriminatoria, debe recurrirse a la Jurisdicción para que este promueva el resarcimiento justo, aplicando también la tutela laboral al pago de una indemnización por perjuicios.

Respecto a *Los Límites al principio de Reparación integral*, Domínguez (2010) de la Revista Chilena de derecho privado, Chile; el juez procederá con realizar la evaluación del daño, enfrentándose a dificultades de orden económico para su valoración, como las pruebas presentadas por el trabajador que deben ser fehacientes para demostrar la afectación en base al accionar del empleador; en muchas ocasiones, la reparación no ha sido satisfactoria por parte de la entidad de los daños. Aplicar a nivel metodológico, el principio de la reparación integral conforme a las normativas y criterios jurisprudenciales han resultado variables, pues se carece de un sistema que permita una uniformidad en la reparación para alcanzar una conclusión justa en base a la reparación integral de los daños ocasionados al trabajador.

Entonces, la reparación integral anuncia a una responsabilidad civil que primordialmente busca el reconocimiento del daño causado a todo trabajador, siendo justo y razonable que el Juez se muestre a favor del trabajador conforme a la indemnización que se exige por las pérdidas generadas frente a un incumplimiento de pago de los beneficios o un despido arbitrario que vulnere una liquidación apropiada, por eso debe reconocerse los daños y perjuicios generados al trabajador.

Manifestar a la *Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno*, Gamonal (2012), publicado por la Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX, Valparaíso, Chile; la relación del trabajo se ha presenciado como una relación de poder, imponiendo derechos y obligaciones, que usados de forma abusiva pueden causar daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Por ello, debe aplicarse el reconocimiento de los años de servicios y beneficios que le corresponden a todo trabajador, además de que resulta justo exigir una indemnización por los daños y perjuicios que atañe a una responsabilidad civil desde el momento que se realizó un contrato hasta el instante en que fue quebrantado por el empleador, por eso es importante que existan medidas para evitar que el trabajador se vea expuesto, motivar sanciones frente a empresas

que no solo vulneran los derechos laborales, sino que olvidan el verdadero sentido de la manifestación de voluntad en un contrato.

Reflejando a la *Compatibilidad entre el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales y el Despido Indirecto*, Rodrigo (2015), publicado por la Revista de Derecho Valdivia, Chile; los principios del Derecho al Trabajo tienen por finalidad proteger al trabajador; siendo esencial ante un Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, fomentando una correcta interpretación de las diferentes Normativas en los procesos laborales, además de facultar a los Jueces de decidir en base al criterio **indubio prooperario**; que deberá resolver en lo más favorable al trabajador frente a los vacíos normativos que se presentan en la conclusión de un proceso. A continuación, se precisa la siguiente Figura 1.

Figura 1.

Finalidad del Principio del Derecho de Trabajo



Fuente: Adecuación de Rodrigo, C. de la Revista de Derecho (Valdivia – Chile)

Seguidamente, *El daño moral en el artículo 489 del Código del Trabajo*, Gamonal (2016), de la Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLVII, Valparaíso, Chile; el Código de Trabajo en Chile, demuestra que las indemnizaciones por los años de servicio, es relevante por ser un beneficio social de todo trabajador, pero al surgir un despido arbitrario o incumplimiento de pago de tales beneficios, es fundamental que exista una indemnización por los daños ocasionados. Puesto a ello; se optó por una indemnización de daños punitivos que representan a las sanciones penales, que no solo busca reparar o compensar a la víctima, sino sancionar una conducta principalmente antijurídica generando un efecto de disuasión a futuro, respecto de otros posibles infractores.

Evidentemente, pese al incremento de nuevas normativas o clasificaciones de las sanciones, no han sido óptimas para presentar considerables cambios frente a las vulneraciones de los derechos laborales, entonces; no solo debe existir el reconocimiento, la reparación del pago de los beneficios sociales e indemnización por los daños y perjuicios, sino optimizar adecuadas sanciones para disuadir a los empresarios para que no infrinjan los derechos fundamentales de todo trabajador.

Al resaltar, *Un ombudsman laboral: una nueva figura de representación para la efectividad en la protección laboral*, Mota (2016), Universidad de Buenos Aires, Argentina. Las diferentes normativas y decretos que representan a los mecanismos jurídicos y sociales que fueron creados para proteger al trabajador, incluyendo a las organizaciones y pactos internacionales, como los derechos internacionales y las respectivas legislaciones nacionales, que no siempre alcanzan su objetivo en el mundo contemporáneo. Del mismo modo, la realidad de Argentina; demuestra que el sistema neoliberal rige al mercado mundial, obedeciendo a la ley del mercado de la oferta y demanda, porque la intervención estatal se encuentra limitada en muchos aspectos.

Por último, el neoliberalismo ha distorsionado el verdadero sentido de la protección de los derechos, por una actuación más flexible frente al amparo de los derechos fundamentales de todo trabajador. En consecuencia, los procesos laborales no disminuyen, ya que tanto el empleador como el trabajador tienen igualdad de derechos, además de comprobarse que pese a una sentencia judicial, el empleador hace caso omiso o simplemente cancela las respectivas indemnizaciones que él considera, justificando su accionar a través de las leyes.

Antecedentes Nacionales

El Derecho Laboral, en base al marco nacional que engloba las normativas en base a importantes sucesos y los respectivos cambios a través del tiempo, precisamos que el incumplimiento de pago de los beneficios sociales no solo comprende de un aspecto, sino que puede estar orientado a un despido arbitrario, además de considerar los daños y perjuicios que son importantes.

Al señalar, *El desarrollo del Trabajo: Carácter transmisible mortis causa del Derecho a la Remuneración Comentario a la Casación N° 2930-2009-Lima*, Pacheco (2011), de la Revista de Derecho, Lima, Perú; que conforme al análisis se precisa que al determinarse una sentencia favorable al trabajador pero que falleció, viéndose imposibilitado el cumplimiento de su reposición, no podemos evadir la lesión de los derechos constitucionales al trabajador y la remuneración que debe ser resarcido, ya que como bien precisa la Constitución en su artículo 24, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente; que procure, para él y su familia, el bienestar y espiritual.

Conforme a la metodología, el derecho remunerativo no solo alcanza al trabajador sino a su familia; derecho que es irrenunciable y que, pese a las diferentes circunstancias, no debemos quebrantar el resarcimiento del daño, además de que debería exigir una indemnización por los daños y perjuicios respecto al daño por el despido recompensando su labor.

En base a la *Insuficiencia del marco normativo laboral vigente para afrontar el perjuicio económico generado en la relación laboral por la comisión del delito de apropiación ilícita del patrimonio de las empresas empleadoras: un estudio a partir de 3 casos denunciados y sentenciado en los Distritos Fiscal y Judicial del Cusco y Madre de Dios – año 2014*, de Gonzales (2017); Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Se confirma, que todos los derechos laborales que estén establecidos en la Constitución y la ley están protegidos por el principio de irrenunciabilidad, estos comprenden de los beneficios que salvaguarda nuestra legislación como el derecho a percibir una remuneración mínima vital, las gratificaciones legales, la compensación por el tiempo de servicios, la participación en las utilidades de la empresa y la asignación familiar, que son inherentes a todo trabajador.

Se demuestra que los derechos laborales no son objeto de una libre disposición entre los acuerdos del empleador – trabajador, y es correspondiente que sea así; porque al contar con una flexibilidad en los contratos laborales solo revelaría vulneraciones que provocaría la desestabilidad laboral.

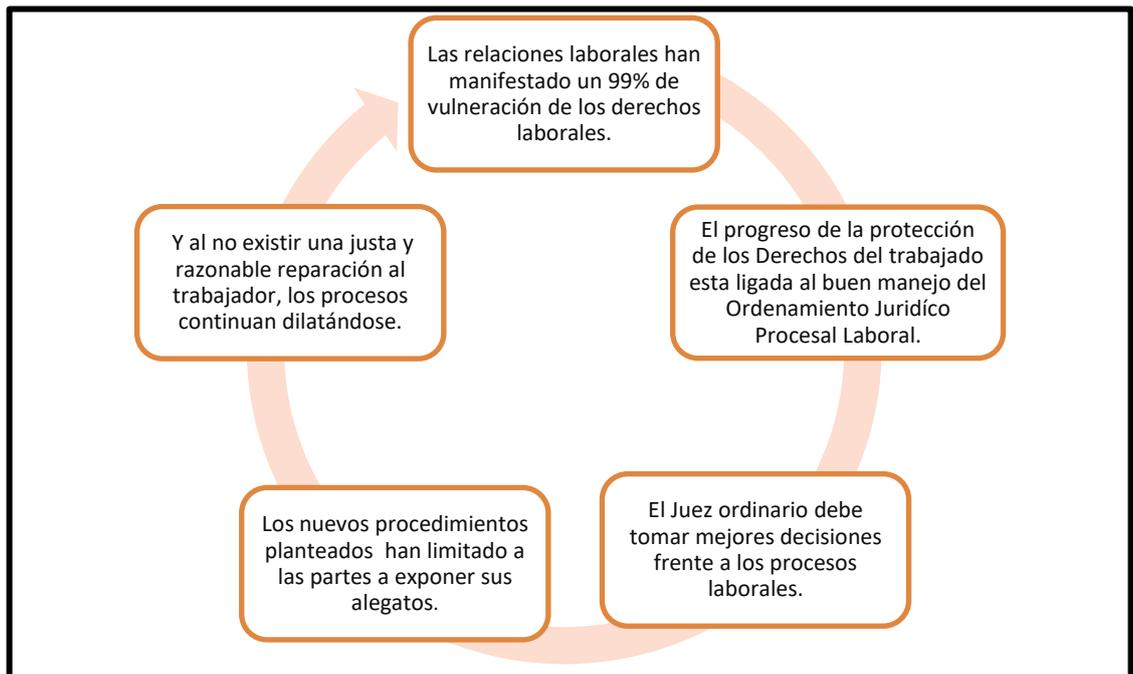
La Tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma, Arce (2012), de Derecho PUCP, Lima, Perú; resalta que las

relaciones laborales no han sido tan favorables para el trabajador, ya que existe un alto índice de 99% de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador ante un despido arbitrario o incumplimiento de pago de los beneficios sociales que son ocultos tras aparentes actos de legalidad.

El progreso en la protección de los derechos fundamentales del trabajador está ligada a un buen manejo del Ordenamiento Jurídico Procesal, con el fin de dotar al Juez Laboral en tomar mejores decisiones frente a los procesos laborales, ya que los nuevos procedimientos implementados limitan a la presentación de los medios probatorios, entonces; no existe una correcta defensa o tutela al trabajador sino le brindamos un espacio para presentar sus alegatos como corresponden, y en base a esto los procesos han continuado dilatándose porque no se ha comprobado una justa y razonable reparación al trabajador. Seguidamente, se detalla en la Figura 2.

Figura 2.

La Vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador.



Fuente: Adecuación de Arce, E. de la Revista de Derecho PUCP.

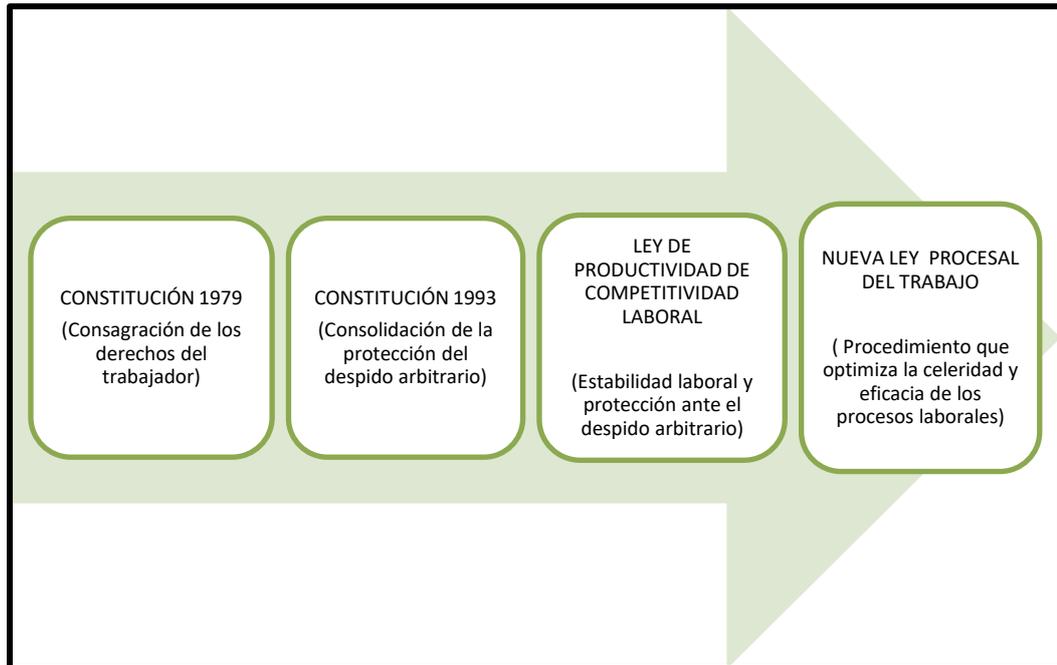
Mencionar a *El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*, Villavicencio (2013), publicado por Derecho PUCP, Lima, Perú; nuestro Ordenamiento Jurídico busca la protección constitucional en base a los derechos fundamentales contra el despido lesivo al trabajador, que en acorde a la Legislación peruana, al pasar los años consagro un modelo en la Constitución de 1979, pero se vio consolidada con la Constitución de 1993 y al añadirse la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728) se ha optimizado una estabilidad laboral por las causales de despido injustificado, nulo y arbitrario; que manifiesta la protección de los

derechos del trabajador conforme a una demanda que exija su reposición o el pago de una correspondiente indemnización.

Evidentemente, al encontrar una notable distorsión con el verdadero propósito, ya que la Ley 728, no solo ampara los derechos del trabajador, sino que ha promovido diversos contratos sujetos a modalidad; reflejándolos en contratos por: inicio o lanzamiento de nueva actividad, por necesidad del mercado y por reconversión empresarial; el contrato ocasional, de suplencia y de emergencia; además del contrato por temporada.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú (Ley 29497), que han optado por precisar nuevas causales de despido y la consideración de indemnizaciones respectivas; asimismo, se concentró en erradicar la concentración y promover la celeridad procesal, incentivando la inmediatez y la oralidad en favor de las partes para agilizar los procesos laborales. Tal incentivo ha contrarrestado ciertos puntos, pero existe una clara adversidad que no podremos eliminar, que es la diferencia que se presenta entre empleador - trabajador; el proceso ya es parte de una lucha, las leyes no son más que obligaciones impuestas para encontrar una determinación justa, que intenta mantener el Orden, pero que no alcanza esa ansiada estabilidad laboral. A continuación, se muestra a las principales normativas nacionales a través del tiempo en la Figura 3.

Antecedentes Normativos del Derecho Laboral 1979 – 2018



Fuente: Adecuación de Villavicencio, A. de la Revista de Derecho PUCP.

Recientemente, las investigaciones de los *Juicios laborales se resuelven en 340 días en promedio*, El peruano (2016), Lima, Perú; comprobó que la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), ha reducido el tiempo del proceso laboral de 940 días a solo 600 días frente a los años anteriores, pero aún no alcanzamos el tiempo ideal; mientras que en la solución de conflictos por conciliación se refleja en 7% demostrando que existe un total desacuerdo entre los trabajadores y empleadores; debido a que resulta irrazonable introducir una etapa de conciliación en un proceso de lesión de los derechos fundamentales, puesto a que son indisponibles e inconciliables. Es así como, se debe dilucidar a ciertas normativas que no se encuentran del todo claras para contrarrestar los conflictos laborales.

Evidentemente, en la *Valoración del monto en resarcimiento en Responsabilidad Civil Contractual y los problemas jurisprudenciales en la cuantificación*, García (2015); de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Una situación de incumplimiento contractual ocasiona daños patrimoniales que puede generar daños morales como consecuencia de la frustración o aflicción que el incumplimiento puede producir en el contratante perjudicado; asimismo, en base a la función primordial de la responsabilidad civil, debe analizarse las características y circunstancias en las que se produjo el daño, para exigir un resarcimiento equitativo al daño moral, que es muy distinto a la compensación por los beneficios sociales.

Sobre la cuantificación del daño moral se ha precisado que es cuantificable patrimonialmente, pero resulta impredecible por la falta de uniformidad de criterios y muchas veces las resoluciones carecen de una buena motivación por parte del Juez para fijar el monto de resarcimiento. Entonces, se carece de adecuados criterios o parámetros para demandar una correspondiente indemnización del daño moral.

Precisar *La mitigación de daños en la responsabilidad por incumplimiento contractual: breve análisis comparado en el derecho civil de Argentina y Perú*, Ugarte (2018), publicado por Derecho PUCP, Lima, Perú; señala a la mitigación del daño en la responsabilidad Civil, que en base al incumplimiento contractual se presenta una tutela que respalda sobre todo al empleador, manifestando que los daños ocasionados al agraviado pueden ser evitados o contrarrestados, entonces; establece una reparación integral que favorecerá a ambas partes. En ese sentido, el propone una acción compensatoria y no lo punitivo de la indemnización. Además, de encontrarse estipulada ocultamente en el art. 1327 del Código Civil; que el resarcimiento no se debe por los daños que el acreedor habría podido evitar.

Finalmente, en la metodología los conflictos laborales podrían evitarse sin la finalización de un juicio para hacer cesar el hecho dañino o para impedir que este tenga lugar, sino que tal cesación podría darse con carácter interlocutorio; ya que conforme a la moral y el derecho, podemos precisar que por más que existan parámetros legales, decretos y que se realice un correspondiente proceso, tales resoluciones no son quienes realmente nos rigen, puesto a que la decisión de estar en acorde con ello, parte de nuestro propio criterio.

1.3. Bases Teóricas

Conforme a las Fuentes Bibliográficas, se anuncia a las más relevantes; para precisar en teoría, antecedentes y metodología aplicada la problemática que enfrenta el Incumplimiento de pago de beneficios sociales en el Derecho Laboral.

Boza, G. (2014) manifiesta lo siguiente:

Algunos especialistas han especulado si acaso la atención creciente del Estado a la cuestión social del siglo XIX devela que la verdadera función del Derecho del Trabajo no era otra que la preservación del propio sistema capitalista de producción, al asegurar la supervivencia de su motor: La mano de obra. De una u otra manera, la legislación protectora, y sobre todo la acción de las primeras organizaciones sindicales, fueron logrando que se fijen reglas básicas que limitaron el abuso de los empleadores.

El fortalecimiento y posterior consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, independiente del Derecho Civil –que hasta entonces reguló el trabajo asalariado, propició la ruptura –aunque no definitiva– con los principios jurídicos tradicionales y la aparición de principios propios, que respondiesen a la lógica de esta nueva rama jurídica.

Es ya un lugar común señalar que el Derecho del Trabajo parte de la constatación fáctica de una relación desigual o asimétrica entre trabajador y empresario, por lo que busca, por diversos medios, restablecer el equilibrio o, por lo menos, atenuar la desigualdad existente. Se presenta, entonces, como indispensable el apoyo o protección a una de las partes de la relación: A la objetivamente más débil. Por esa razón, y dada la implicancia personal del trabajo prestado por cuenta ajena, se sostiene que estamos ante un ordenamiento eminentemente tuitivo, que busca proteger o defender determinados derechos o intereses del trabajador, los cuales podrán ir evolucionando o ser diferentes dependiendo de los valores predominantes en cada período histórico. (p. 19)

Desde los remotos tiempos, hemos presentado una desigualdad entre empleador –trabajador, y por tal razón se promovió el Derecho Laboral, para salvaguardar los derechos fundamentales de todo trabajador, con la finalidad de restablecer el equilibrio en la sociedad y evitar una lucha constante, que fue presenciada en un momento. Asimismo, pese a la separación con el Derecho Civil, podemos decir que las ramas del Derecho siempre han tenido que vincularse y es que muchas veces, los Juzgados han optado por la integración de normativas para ser una correcta interpretación en la solución de ciertos casos, ya que los derechos de todo trabajador tienen carácter constitucional que abarca un amplio panorama

para proteger no solo los derechos de un trabajador sino de una persona. Por ello, señalar el incumplimiento de pago de los beneficios sociales es muy relevante porque nos muestra las problemáticas que aún se presentan en la relación laboral.

Landa, C. (2014) refleja que la constitucionalización de los derechos laborales en el Perú, surgió en la Carta Magna de 1933; pero se fundaron en la Constitución de 1979, que adoptó un modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que definió al Perú como una República democrática y social, independiente y soberana reflejada en el trabajo. Con ello, “se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento”.

El Estado conforme al marco normativo promovió condiciones económicas y sociales para fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y el subempleo. Claramente, la Constitución prohibía, que en una relación laboral existiera de cualquier condición que dificulte el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, ignorando o menospreciando su dignidad. Entonces, el trabajo era el principal interés del Estado para salvaguardarlo y consagrar la estabilidad laboral, la remuneración mínima vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros.

Seguidamente, la aparición de la Constitución Política de 1993, que retiró la mayoría de los derechos previstos en la Constitución de 1979, reduciendo especialmente los derechos sociales, ya que el gobierno dictatorial de nuestro aquel presidente Alberto Fujimori, desvalorizó los derechos laborales que limitaron el incremento de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo, flexibilizando el régimen laboral que terminó acortando la protección al trabajador.

Posterior a ello, dicha situación fue corregida conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que en base a los principios constitucionales del Derecho del Trabajo y a la dignidad de la persona. Reafirmando la autenticidad de la legislación y la jurisprudencia, así como también la conducta de los actores políticos, públicos o privados, frente al respeto de los derechos fundamentales.

Finalmente, nuestra legislación ha realizado muchas modificaciones y alteraciones empezando con la Carta Magna de 1933, prosiguiendo con la Constitución de 1979 que fue quien generó el reconocimiento de institutos y derechos laborales en nuestro ordenamiento, y así como tan de repente apareció la nueva Constitución Política de 1993, que estuvo a punto de flexibilizar el régimen laboral, pero que se logró evitar con la intervención del Tribunal Constitucional, amparando los principios constitucionales del Derecho al trabajo y la dignidad de la persona, demostrando que aún las normativas se mantienen al margen del respaldo de los derechos laborales.

Los beneficios sociales legales son todas aquellas sumas de dinero (aguinaldos) que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. En ese sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre (este plazo es indisponible para las partes).

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Entendiéndose por las modalidades, a los contratos a plazo indeterminado, sujetos a modalidad y a tiempo parcial. También tienen derecho a este beneficio los socios trabajadores de las cooperativas.

Nuestro Ordenamiento prevé seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral siendo los siguientes:

1. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
2. La asignación familiar.
3. La bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995.
4. El seguro de vida.
5. La participación laboral: las utilidades.
6. La CTS. (p. 197)

Los beneficios sociales son relevantes conforme a la Ley, todo trabajador debe contar con estos beneficios, aparte de su salario, pero aun así hemos encontrado vulneración por parte de los empleadores al despedir arbitrariamente al trabajador y no compensar apropiadamente el pago de los beneficios o simplemente realizar un pago incompleto de la remuneración de los beneficios sociales; entonces, es así como se emprende un proceso laboral, en la que muchas veces el empleador ha buscado justificar su accionar conforme a los parámetros legales, mientras que el trabajador se encuentra en una desventaja al tener que demostrar con pruebas fehacientes el agravio cometido por parte del empleador, es así como los procesos laborales no resultan ser justos y razonables.

Por tal razón, se promovió la tutela de los derechos fundamentales de todo trabajador, pero aun así las normativas no han demostrado una apropiada defensa, ya que no logramos concluir favorablemente al trabajador, porque los procesos continúan dilatándose sin una justa y razonable reparación.

Las gratificaciones se dividen en Ordinaria y Extraordinaria.

- **Gratificaciones ordinarias**

Son aquellas que tienen el carácter de obligatorias, ya sea por la Ley, por el Convenio Colectivo o que, siendo originalmente gratificación extraordinaria, son otorgadas por más de dos años consecutivos, tal como lo ha establecido la jurisprudencia laboral.

Las remuneraciones ordinarias son las pagadas por motivo de Fiestas Patrias (mes de julio) y Navidad y Año Nuevo (diciembre).

La gratificación ordinaria es considerada en la doctrina como una remuneración diferida, es decir; que el empleador deja de pagarle una proporción de su remuneración habitual al trabajador, para poder entregársele.

- **Requisitos para percibir la gratificación ordinaria**

Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidio de la seguridad social. De acuerdo a la Ley N° 27735, si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborales.

- **Gratificaciones extraordinarias**

Son aquellas que no siendo de carácter obligatorio, se producen por un acto de liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado a ello, pudiendo, de creerlo así conveniente, suprimirlas sin que los trabajadores puedan exigirles judicialmente.

Las gratificaciones extraordinarias que son otorgadas por dos años consecutivos se convierten en gratificaciones ordinarias, y por tanto, obligatorias.

- **Cálculo del pago de gratificación**

El monto de la gratificación ordinaria es equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador, en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.

Tratándose de empleados, cada gratificación será equivalente a un sueldo mensual, y en caso de los obreros a treinta jornales. Para los trabajadores de remuneración imprecisa, las gratificaciones se calcularán en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos 6 meses. (p. 203 -204)

Los beneficios sociales, son gratificaciones que se dividen en gratificaciones ordinarias y extraordinarias, ambas gratificaciones tienen carácter obligatorio; pero se fundamenta por libre disposición del empleador, quien debe respaldar las garantías constitucionales de todo trabajador. Ciertamente, en diferentes ocasiones se han vulnerado estas compensaciones y es porque la distribución del pago de salario y beneficios sociales es una acción que solo le compete al empleador, quien estratégicamente en distintas oportunidades ha justificado el incumplimiento de pago de estos derechos en base a las normativas. Entonces, existe una desigualdad entre el trabajador y empleador que promueve el inicio de un proceso laboral, que busca alcanzar el acuerdo entre las partes y su satisfacción en la determinación del caso.

Toyama, J. (2016) precisa que:

La Constitución indica que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales tiene primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador (artículo 24). Por ello, cuando menos desde el punto de vista constitucional es necesario determinar la real naturaleza de los beneficios sociales.

Seguidamente, exponemos las posiciones que se han esgrimido tratando de delinear los alcances de la expresión beneficios sociales:

- a) **Criterio restrictivo.**- Solamente los conceptos que se encuentran detallados en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, aprobada por Decreto Legislativo N° 688 del año 1991. Los beneficios sociales serían la CTS, bonificación por tiempo de servicios y seguro de vida. Esta posición es sostenible por la referencia legal. Empero, excluye del concepto de beneficio social, por ejemplo, a la participación anual en las utilidades y demás beneficios.
- b) **Criterio amplio.**- Todo complemento y suplemento, con independencia del nombre o modalidad de entrega, o la fuente (convencional o legal), ingresa como beneficio social. En la práctica, muchas veces se alude a la liquidación de beneficios sociales en la cual se pueden incluir la CTS, las vacaciones y las remuneraciones mensuales.
- c) **Criterio diferenciado.**- En este punto, se indica que la remuneración (normalmente ordinaria, fija y permanente) es diferente de los beneficios

sociales (cobro extraordinario o periódico, que no es una remuneración). La Constitución y las normas laborales aluden a las remuneraciones y los beneficios sociales.

Esta postura puede ser criticada porque hay beneficios sociales que son remuneraciones (CTS), pero otras que sí las son (la bonificación por tiempo de servicios). Pese a ello, en una oportunidad la Sala del Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema indicó que el plazo de caducidad para demandar por hostilidad por remuneraciones.

- d) **Criterio excluyente.**- En tanto que la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR, indica que la CTS es un beneficio social de la previsión de las contingencias del cese, este sería el único beneficio social propiamente dicho.

Esta posición no puede ser sostenida dado que el propio Decreto Legislativo N° 688 contiene, como otros beneficios sociales, al seguro de vida y la bonificación por tiempo de servicios.

- e) **Criterio legal.**- En esta posición, se indica que los beneficios sociales son aquellos cuyo origen es legal o heterónimo. En otras palabras, la expresión beneficio social es idéntica a los beneficios de origen legal. (p. 8 – 9)

Se comprueba, que tanto la Constitución y respectivos decretos, han establecido el reconocimiento de los beneficios sociales, ya que el derecho remunerativo no solo alcanza al trabajador, sino a su familia; derecho que es irrenunciable por tener carácter constitucional. Es por ello, que es necesario una correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, muy aparte del debido resarcimiento que se le debe considerar por los años de servicio que ofreció a una entidad. Claramente, en un proceso laboral el Juez, debe aplicar no solo las normas laborales sino los principios constitucionales y legales, además de que sería apropiada la integración del Ordenamiento jurídico, que tiene como finalidad la custodia y respeto de la dignidad humana y sus derechos inalienables.

Neves, J. (2012) señala que la remuneración tiene carácter contraprestativo, que es el pago que le corresponde a todo trabajador por las labores que realiza. Asimismo, las actividades laborales a veces pueden presentar riesgos que son asumidos por el empleador, ya que la inactividad temporal del trabajador por cualquier situación no suspende la remuneración como evidenciamos en el descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, que como bien enfatiza nuestra legislación, es parte de una suspensión imperfecta de la relación laboral, en el que salvaguarda el pago (artículo 11 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Por ello, el aumento de la remuneración en base a las fiestas patrias o navidad, que no

simbolizan una contraprestación, sino el reconocimiento en base a los valores superiores que son de la defensa a la vida y salud del trabajador, que corresponde a un salario social.

Reiteradamente, las normativas laborales han fundamentado la relevancia del pago correspondiente al trabajador por parte del empleador que es establecida cuando se forja un contrato laboral, es así como la remuneración tiene carácter contraprestativo. Por otra parte, el riesgo en el trabajo es latente y la inactividad temporal del trabajador se presenta en ciertas ocasiones, que no genera la suspensión de la remuneración, ya que, si estamos frente al descanso vacacional o de la licencia de enfermedad, que en base a la doctrina y nuestra legislación se denominó suspensión imperfecta de la relación laboral que debe mantenerse pese a que no exista una contraprestación efectiva de labores.

Asimismo, los beneficios sociales son el aumento de las remuneraciones en ciertas ocasiones, como fiestas patrias o navidad, que son gratificaciones que muy aparte de estar establecida bajo Ley, forjan de una costumbre que optado por reconocer la protección de la vida y salud del trabajador, manifestándose en el salario social que es importante para demostrar la valoración que se tiene por los trabajadores, ya que la mano de obra representa el crecimiento de la economía y que el principal objetivo del Estado es lograr una justa distribución del ingreso en beneficio general para poder alcanzar el equilibrio y la estabilidad laboral.

Blancas, C. (2013) afirma que la remuneración es un derecho que tiene el trabajador para percibir como contraprestación por sus servicios o promovidos por la prestación que brinda en su labor. Por otro lado, las normativas han señalado que la retribución del trabajador está conformada por un salario básico que es fijada para cada categoría profesional; (por unidad de tiempo, por unidad de obra, en función de los ingresos o recaudaciones que se obtengan por la empresa y por las retribuciones denominadas *complementarias* o *indirectas* que se fundamentaron por diferentes fuentes del derecho como Ley, Convención colectiva, costumbre, contrato o acto del empleador que no se distinguen de aquellas que están directamente vinculadas a la prestación del servicio o al puesto de trabajo (primas, incentivos, bonificaciones por labor de condiciones especiales: penosas, riesgosas, etc., sobretasa por labor nocturna o extraordinaria, etc.) además de las que representan los derechos inherentes de todo trabajador que simbolizan los beneficios sociales siendo las gratificaciones, asignación familiar, aguinaldos, bonificación por antigüedad, etc.

Es así, como nos enfocamos al Convenio OIT 100 sobre "Igualdad de Remuneración" que corrobora que "El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último" [art. 1. a)]. Procediendo con el concepto legal nacional, en acorde al Convenio, se precisó que "Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por

sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición” (LPCL, Art. 6).

La remuneración es relevante para precisar la contraprestación que existe en una relación laboral, y ciertas normativas amparan la remuneración como las retribuciones complementarias o indirectas que son correspondientes a cualquier trabajador por la prestación de sus servicios, pero aun así se han cometido agravios contra estos; por parte de los empleadores que en diferentes ocasiones no han compensado apropiadamente a sus trabajadores, frente al incumplimiento el pago de los beneficios sociales o reduciéndolos, que quebranta las garantías constitucionales que tiene todo trabajador, demostrando que en la mayoría de veces no existe un adecuado reconocimiento a la mano de obra del trabajador.

Homenaje a Fernando de Trazegnies Granda, (2009) nos señala que:

Nuestro Código Civil actual establece que aquel que cause un daño está obligado a indemnizarlo (artículos 1321 y 1969). Al respecto, Fernando de Trazegnies, dice que prácticamente todos los sistemas de responsabilidad extracontractual otorgan una importancia prioritaria al objetivo de colocar materialmente a la víctima, en la medida posible, en el estado en que se encontraba antes del daño: la responsabilidad extracontractual tiene una función reparativa; asimismo, la responsabilidad vinculada a la existencia de un promesa previa –responsabilidad contractual y responsabilidad derivada de la promesa unilateral– tiene como finalidad principal el resarcimiento de quién confió en la palabra dada.

Es decir, tanto la responsabilidad civil contractual como la responsabilidad extracontractual, tienen la finalidad legal de buscar la reparación de los daños causados; sin importar el hecho que los originó.

Jurisprudencialmente tenemos que la casación 1312-96-Lambayeque establece que: «los límites y diferencias de la responsabilidad contractual y extracontractual se han atenuado tanto por el movimiento doctrinario como por la corriente legislativa contemporánea, en búsqueda de un sistema unitario de la responsabilidad civil cuyo núcleo gire en torno a la prevención del daño y en la reparación de la víctima».

Asimismo, la **Casación 344-2000-Lima** establece que:

« [...] es doctrina comúnmente admitida que el perjudicado puede optar entre una y otra acción cuando el hecho causado del daño sea al mismo tiempo incumplimiento de una obligación contractual y violación del deber genérico de no causar daño a otro, eligiendo entre una u otra de las acciones que tienden al mismo fin, cual es la reparación del daño causado». (p. 436 – 437)

Evidentemente, el Derecho laboral está vinculado al Derecho civil, ya que al hablar de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, manifiesta los daños contractuales y extracontractuales. Por tal razón, la Responsabilidad Civil; es fundamental para salvaguardar la tutela de los derechos de toda persona, sin importar las diferentes situaciones jurídicas que representen, ya que el verdadero propósito es imponer al responsable, la obligación de reparar el daño generado, al infringir un justo resarcimiento que comprende tanto de la pérdida sufrida, como lo dejado de percibir, resaltando al daño moral.

Respectivamente, sería idóneo que el trabajador y empleador resuelvan sus conflictos sin necesidad de llegar a un proceso laboral, que debido a esto se promovieron las conciliaciones, que tampoco resultaron fiables para la solución de conflictos.

En conclusión, se determina que la solución se encuentra en el acuerdo que pueda existir entre las partes, demostrando que el derecho en base a sus normativas no son quienes realmente nos rigen porque la moral de estar en acorde a ello, depende de nuestro propio criterio para alcanzar la estabilidad social, que conforme a los empleadores deberían considerar una mejor valoración por la mano de obra de sus trabajadores, evitando de esta manera; tal problemática que representa una desigualdad de derechos.

1.4. Marco Teórico

1.4.1: La relación laboral ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales

La relación laboral se forja de modo directo entre dos sujetos que son el empleador, quien contrata a un sujeto denominado trabajador que ofrece un servicio personal y subordinado, que correspondientemente deberá ser remunerado y percibir los beneficios sociales de acuerdo al tipo de contrato pactado, ya que un contrato laboral es un vínculo jurídico que prolonga derechos y deberes entre las partes. Asimismo, reflejado en el artículo 23 de la Constitución; tercer párrafo, menciona que: *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”*

De tal forma, una relación laboral es la contraprestación recíproca entre trabajador y empleador, encontrándose ambos obligados en base al tipo de contrato que realizaron. Asimismo, existen contratos civiles que son identificados por locación de servicios, prestación de servicios, etc. Por ello, algunos contratos civiles son desnaturalizados, y se exige el pago de sus beneficios sociales a través de un proceso laboral que requiere de medios probatorios fehacientes para comprobar la desnaturalización del contrato.

Mencionar al contrato laboral, es destacar que una prestación personal de servicios es correspondiente a una remuneración, y debe presumirse que la existencia de un contrato de trabajo es a plazo indeterminado, aunque también existen contratos laborales sujetos a modalidad, que en base al Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) plantea en su artículo 5: *“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural”*.

Claramente, pese a que el trabajador estará subordinado y será sometido a un poder de dirección cuyo titular es el empleador, que en base a sus facultades para dirigir y dictar ordenes necesarias, también sanciona disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento del trabajador en el entorno social que es vital para el Estado, manteniendo el control en acorde a los mecanismos de defensa para los trabajadores, que como bien señala la Constitución en su artículo 22°, estableciendo que: *“El trabajo es un deber y un derecho, es base de bienestar social y un medio de realización a la persona”*.

Hay que reconocer que los derechos fundamentales del trabajador nacieron en Europa con la Revolución Francesa en base a las diferencias sociales y la falta de valoración de la mano de obra de los trabajadores que al no contar con una correspondiente remuneración; ni los beneficios sociales y no haber límites en las jornadas laborales, ni protección, seguridad, higiene y salud. Se forjó una Constitución que proteja a la persona (trabajador), porque es el sujeto más expuesto, y a

través del tiempo las Organizaciones Internacionales dieron un respaldo primordial a la persona. Seguidamente, enfatizando a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, inciso 3:

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que le será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

En base a ello, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que específicamente en el artículo 7, inciso a; reitero: *“Una remuneración debe asegurar como mínimo a todos los trabajadores las condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias en acorde a un salario equitativo e igual por el trabajo, sin ninguna distinción.”*

De tal forma, las diferentes normativas regidas por las Organizaciones Internacionales amparan el derecho a la remuneración, garantizando a todos los beneficios sociales que pueda concedérsele a un trabajador, siempre y cuando lo beneficie a él y a su familia; pues un incumplimiento de pago de remuneración y beneficios sociales afecta a toda la familia, más si el trabajador sustenta a hijos hasta la mayoría de edad.

Reflejando a Jaime, H. (2010) en acorde a la Jurisprudencia Española resalta que los derechos fundamentales del trabajador no pueden justificar la imposición de modificaciones que realiza el empleador en una relación laboral, pues quebrantar el Ordenamiento Jurídico Laboral o el incumplimiento de los deberes laborales contra el trabajador, vulnera los derechos fundamentales que son irrenunciables, entonces; el ejercicio de la actividad del empresario no debe rebasar los límites de la ley. Por otro lado, se precisa que los derechos fundamentales del trabajador en diferentes circunstancias son vulnerados por el Estado, y también por los particulares que se encuentran vestidos de poder social y económico como las empresas privadas.

En referencia a los principios del derecho de trabajo que son relevantes ante todo proceso laboral, y en base a las dos últimas Constituciones que hubo en el Perú, siendo la Constitución de 1979 y la Constitución de 1993, se manifiesta que en la Constitución del 79', se dio origen a los derechos fundamentales de las personas, debido a las diferentes protestas que hicieron posible constitucionalizar los derechos del trabajador, es así como se refleja a Neves, J. (2018) en la comparación de las dos últimas constituciones que hemos tenido hasta el momento. Manifestando, lo siguiente en la Tabla 1.

Tabla 1.

El Trabajo en las Constituciones de 1979 Y 1993

TEMA	CONSTITUCIÓN 1979	CONSTITUCIÓN 1993
CARÁCTER PROTECTOR	El trabajo es objeto de protección por el Estado. (art. 42)	El trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja. (art. 23)
REMUNERACIÓN	<p>El trabajo tiene derecho a una remuneración justa.</p> <p>Varones y mujeres tienen derecho a igual remuneración por trabajo igual.</p> <p>Las remuneraciones mínimas se reajustan periódicamente por el Estado con participación de las organizaciones de trabajadores. (art. 43)</p>	<p>El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente.</p> <p>Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores. (art. 24)</p>
JORNADA	<p>La jornada ordinaria es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.</p> <p>Todo trabajo realizado fuera de la jornada se remunera extraordinariamente. (art. 44)</p>	<p>La jornada ordinaria es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.</p> <p>En jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. (art. 25)</p>

	El trabajo es un derecho y un deber social. (art. 42)	El trabajo es un deber y un derecho.
ESTABILIDAD LABORAL	<p>El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo.</p> <p>El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobado. (art. 48)</p>	<p>La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (art. 27)</p>
SINDICACIÓN	<p>El Estado reconoce el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa, afiliarse o no a ellos, así como el derecho de los sindicatos a constituir organismos de grado superior, funcionar libremente y disolverse por acuerdo de sus miembros o resolución de la Corte Suprema.</p> <p>Los dirigentes gozan de garantías para el desarrollo de sus funciones. (art. 51)</p>	<p>El Estado reconoce el derecho de sindicación. Cautela su ejercicio democrático.</p> <p>Garantiza la libertad sindical. (art. 28.1)</p>
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<p>El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva.</p> <p>La intervención del Estado solo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.</p> <p>Las convenciones colectivas tienen fuerza de ley para las partes. (art. 54)</p>	<p>El Estado reconoce el derecho de negociación colectiva. Cautela su ejercicio democrático.</p> <p>Fomenta la negociación colectiva.</p> <p>La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (art. 28.2)</p>

HUELGA

La huelga es derecho de los trabajadores.

El Estado reconoce el derecho de huelga. Cautela su ejercicio democrático.

Se ejerce en la forma que establece la ley. (art. 55)

Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (art.28.3)

PARTICIPACIÓN

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa.

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. (art. 29)

La participación se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza no lo impide. (art. 56)

**DERECHOS
INESPECÍFICOS**

En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad. (art. 42)

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. (art. 29)

**PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD**

Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio es garantizado por la Constitución.

Se respeta como principio el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (art. 26.2)

Todo pacto en contrario es nulo. (art. 57)

**PRINCIPIO INDUBIO
PRO-OPERARIO** En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador. (art. 57)

Se respeta como principio a la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (art. 26.3)

**PRINCIPIO DE
IGUALDAD** El trabajado es objeto de protección, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. (art. 42)

Se respeta como principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. (art. 26.1)

RETROACTIVIDAD Ninguna ley tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal, laboral o tributaria, cuando es más favorable al trabajador. (art. 42)

Ninguna ley tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo. (art. 103)

Fuente: Neves J. (2018)

Definitivamente, los beneficios sociales son derechos propios e inherentes de todo trabajador, que si bien no están desarrollados ampliamente en la Constitución del 93', se hace mención de ello, en la Constitución del art. 24, párrafo 2: *"El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador."*

Evidentemente, al exigir el pago por el incumplimiento de una remuneración o beneficio social, es relevante porque es un derecho que debe ser garantizado y reconocido por el empleador, debido a que tal afectación no solo es al trabajador, sino a su familia, los hijos que sustenta; además de que en base a los beneficios sociales, se reitera que el aumento de una remuneración conforme a las gratificaciones otorgadas por fiestas patrias y navidad, que al igual que la asignación familiar, representa un beneficio social que parte del derecho, ya que tal retribución consta de valores superiores que fueron forjados por una costumbre, porque antes dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo entre las partes que representaba a un convenio colectivo para poder gozar de tales beneficios.

Es así, como nuestro Ordenamiento Jurídico estableció en 1989, las gratificaciones legales que corresponde a uno de los beneficios sociales para hacer de obligatorio cumplimiento, seguido a esto; se consagraron desde la Constitución de 1979, mientras que los regímenes laborales son promovidos por la Constitución de 1993, además de establecerse las modalidades del contrato, amparado en el art. 23, mencionando que: *“El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan...”*

La actividad privada ha sido expresada por los Decretos Legislativos Nros. 276, 728 y 1057, que al esclarecer las modalidades contractuales, ha evidenciado a los incumplimientos del pago de los beneficios sociales, ya que bajo la omisión del empleador como en el pago de una remuneración semejante a las vacaciones a su empleado, refleja una ocultación o vulneración; y que en base a una relación laboral que no guarda conformidad con el contrato, al que corresponde un régimen jurídico distinto a la realidad, muestra un agravio a los derechos del trabajador.

La relevancia del **principio de la primacía de la realidad**, es demostrar las vulneraciones del trabajador por desnaturalizar sus contratos laborales, que son reflejados en **Locación de Servicios** o **Contrato Administrativo de Servicio** (CAS) bajo el Decreto Leg. N° 1057, manifestando que los contratos están sujetos a modalidad por naturaleza temporal y se configuran en diferentes situaciones por **necesidad del mercado** o **mayor producción de la empresa**, además de existir otras configuraciones de contratos temporales.

A su vez, ciertos contratos son desnaturalizados conforme a lo establecido en el art. 77 del Decreto Leg. N° 728, y los supuestos de desnaturalización en los contratos temporales son agravios al trabajador porque siguen prestando sus servicios pese a que ya terminó su contrato, y tal contrato sería determinado por plazo indeterminado. De tal forma, los beneficios sociales, no solo comprenden de dos Gratificaciones por año, sino que también tenemos a la Asignación familiar y Utilidades que son de carácter remunerativo, mientras que los no remunerativos son otro tipo de beneficios que también son otorgados como el Seguro de Vida y la Compensación por tiempo de servicios (CTS), entre otros.

Evidentemente, los contratos civiles o también conocidos como los contratos temporales, no solo vulneran la estabilidad absoluta de un trabajador, sino que vulnera ciertos beneficios que deben ser garantizados porque son derechos irrenunciables de todo trabajador como la CTS y el Seguro de vida, es por eso; que el contrato laboral debe especificar con detalles la duración del contrato y la función que desempeñara el trabajador, ya que debe cumplirse con lo pactado para no transgredir los derechos del trabajador, asegurando un puesto fijo a largo plazo.

Claramente, los derechos fundamentales del trabajador tienen el propósito de amparar el pago íntegro de una remuneración y los beneficios sociales que le son propios al trabajador; dependiendo del contrato, pero la realidad es distinta cuando existen muchos casos de desnaturalización en los

contratos, conforme a los despidos fraudulentos, injustificados, nulos o arbitrarios que no aseguran el pago de los beneficios sociales o la indemnización correspondiente a los daños generados.

Seguidamente, el trabajador debe presentar una demanda y contar con una defensa para probar la vulneración contractual y extracontractual que representa a los daños y perjuicios, que al demostrarse el agravio por realizar actividades que no competen al contrato, deberá seguir un largo proceso laboral, del cual no siempre se concluye satisfactoriamente a su posición, porque los procesos laborales, terminan por resolverse ante la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional (TC), que optimizan la protección de los derechos fundamentales.

Exigir los beneficios sociales del trabajador, que al ser resueltos por la Corte o Tribunal, siendo acogidos a través de decretos supremos o legislativos, con el propósito de decretar leyes en base a la jurisprudencia en defensa de los derechos y beneficios del trabajador; que por culpa de la carga procesal o por la falta de interés en resolver los procesos laborales por parte de los Jueces o Magistrados. El proceso se hace extenso en búsqueda de la justicia y conforme a una sentencia se comprueba que tal determinación no se cumple; y por eso, es notorio ver a tantos trabajadores vulnerados en los pasajes de los Juzgados Laborales, buscando información sobre su caso.

1.4.2: La responsabilidad civil en un contrato laboral

El contrato laboral, es un acto jurídico que se refleja en la manifestación de voluntad de las partes entre empleador - trabajador; generando derechos y deberes en la relación laboral. Es así, como persiste la reciprocidad entre las labores del trabajador a cambio de una retribución económica por parte del empleador, pero al haber incumplimientos por ambas partes se motiva responsabilidades entre ellos, como la responsabilidad contractual y extracontractual que son propios del Derecho Civil, entonces; también existe una responsabilidad en el ámbito Laboral, representando al Derecho Laboral.

Por otro lado, Álvarez (2017) en una de sus apreciaciones, señala que el incumplimiento del empleador es una causa de la ruptura del equilibrio económico del contrato, que motiva a la Responsabilidad contractual por la vulneración al trabajador. Es por ello, que la verdadera finalidad de la Responsabilidad civil; no es cancelar un complemento del precio para compensar las modificaciones de las prestaciones iniciales o reconocer un soporte a las pérdidas generadas al trabajador, sino de reconocer e indemnizar plenamente al trabajador por todos los perjuicios ocasionados que fueron generados por el incumplimiento de pago de la remuneración o de los respectivos beneficios sociales. De tal forma, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728) precisa en su artículo 79:

“Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios sociales que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y

Respectivamente, Mangarelli (2008) reflejando la doctrina de Uruguay, menciona que al hablar de un despido en la mayoría de veces se torna abusivo, atentando con la buena fe del contrato y es por ello, que manifestar el pago de una remuneración por los años de servicio y las gratificaciones que son parte de los beneficios sociales; son necesarios que el trabajador los exija. Asimismo, debe existir una condena al empleador en base al campo laboral uruguayo, ya que al notar los vacíos legales, se requiere de la intervención del Derecho Civil. Destacando, que el empleador está obligado a pagar una indemnización por concepto del daño moral, que es por encima de la indemnización tarifada por el despido, vinculando al despido con el incumplimiento de pago de los beneficios y los años de servicio del trabajador, que deben ser evaluados correctamente por el Juzgado, considerando que debería haber una rápida determinación.

Señalando a Ugarte (2018) es reflejar una comparación entre el Derecho Civil Argentino con el Perú, en el que se anuncia a la **“mitigación del daño”** en la responsabilidad por el incumplimiento contractual que tutela exclusivamente al empleador, pese a que el incumplimiento de pago de los beneficios sociales solo afecta al trabajador. Que, en base a los daños ocasionados al agraviado, pudo ser evitado; pero al no serlo, se busca establecer una reparación integral que favorezca a ambas partes. En base a ello, se manifiesta una acción compensatoria y no lo punitivo de la indemnización, es así como no vemos la situación más agravada de la responsabilidad del empleador, y es necesario precisar tal supuesto que está regulado ocultamente en nuestro Código Civil Peruano en su art. 1327: *“Que el resarcimiento no se debe por los daños que el acreedor habría podido evitar.”*

Prosiguiendo con Ugarte (2018), sustentado la mitigación del daño en Argentina y Perú, que fundamenta al **principio de buena fe** en el contrato, empleándose también el **principio de razonabilidad**, con el objetivo de evitar que los conflictos laborales se resuelvan ante un Juzgado. Sin embargo, nuestro Ordenamiento Jurídico no ha considerado mitigar los daños de una responsabilidad contractual, ya que no se puede prevenir un daño si no existe, y al presentar un incumplimiento de pago de los beneficios sociales, se emplea una Conciliación entre las partes para evitar que se agrave la situación del empleador o de lo contrario se acudiría al Juez, quien revisará y determinará el caso.

La Responsabilidad Civil, se ha pronunciado en el Derecho de Trabajo en base a la Seguridad y Salud, que conforme al art. I de su Título Preliminar de la Ley N° 29783, se estipulo que:

“El empleador deberá garantizar el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores...”

Es así, como por accidentes o enfermedades profesionales que fueron generadas en el trabajo, en base a estos sucesos el reconocimiento de los beneficios sociales, la indemnización por daños y perjuicios son primordiales para ser exigidos a través de una demanda presentada, que formará parte del proceso laboral para alcanzar una indemnización correspondiente. Por otro lado, en los casos fortuitos cuando el empleador, si contaba con medidas de seguridad y brindó los implementos de protección al trabajador; esto representa otra problemática, ya que el empleador no querrá resarcir al trabajador que por desconcierto u otras razones, se provocó el accidente.

Respecto a un incumplimiento de pago de los beneficios sociales, se sustenta que es relevante exigir una indemnización, conforme a la demora del pago, que pese a la existencia de una determinación por parte del Juez precisada en una sentencia que lo exige, se asume que aún no se presenta una Responsabilidad Civil, entonces; hay una afectación al trabajador cuando existe un retraso en el pago íntegro de los beneficios sociales que comprende del daño económico, moral, etc.

Finalmente, el trabajador no se quedará de brazos cruzados, pues tendrá que buscar un nuevo empleo porque efectivamente la sentencia decretada por un Juez, no es inmediata para que el empleador indemnice al trabajador; asimismo, el proceso laboral se dilata y termina llegando a la Corte Suprema o Tribunal Constitucional. Que, al final defenderán al trabajador vulnerado, y que al resolver legislarán más Decretos Legislativos o Supremos, con la finalidad de amparar los derechos fundamentales del trabajador que debieron ser amparados desde el primer Juzgado que revisó el caso.

1.4.3: Los beneficios sociales del trabajador en el régimen privado

1.4.3.1 Las gratificaciones legales (Ley N° 27735)

Los Beneficios sociales en la presente investigación se reflejan en la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” que corresponde al Decreto Leg. N° 728, en el que señala a las gratificaciones legales, siendo un derecho al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada conforme a la 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), y que tal Reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

El derecho a las **Gratificaciones Legales**; comprende de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que está estipulado en el Decreto Leg. N° 728, reflejando la condición de contratados a plazo indeterminado, contratados a plazo fijo y los que cumplan con una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias), además de considerar a los trabajadores extranjeros. De tal forma, en referencia a Jara (2018) se manifiesta el período computable de cada gratificación manifestando los semestres en la siguiente Tabla 2.

Tabla 2.

Período Computable de las Gratificaciones

GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS	Enero
	Febrero
	Marzo
	Abril
	Mayo
	Junio
GRATIFICACIÓN POR NAVIDAD	Julio
	Agosto
	Setiembre
	Octubre
	Noviembre
	Diciembre

Fuente: Libro del Grupo Editorial LEX & IURIS, elaborado por Jara J. (2018)

Los requisitos para el goce de los beneficios en base a las gratificaciones legales, enfatiza que tal beneficio resulta aplicable en cualquier modalidad de contrato de trabajo y en el tiempo correspondiente de prestación de servicios del trabajador de la presente Ley N° 27735 y el Decreto Supremo N° 005-2002-TR; que conforme al art. 2 de la Ley, señalamos lo siguiente: *“El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponde otorgar el beneficio...”*

Es así, como el trabajador debe contar con una remuneración que regule en cuanto a los montos correspondientes que pueden variar en razón de incrementos, que como señala el art. 5 de la presente Ley N° 27735: *“Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.”* Seguido a esto, para contar con tal derecho es requisito fundamental que el trabajador este prestando sus servicios, en uso vacacional o de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social, además de por accidente de trabajo.

De tal forma, Jara (2018) señala que, si el trabajador no está dentro del vínculo laboral y cuenta con menos de 6 meses, en base al derecho podrá percibir una gratificación en forma proporcional a los meses laborados debiendo abonarse como corresponde al (15 de julio o diciembre), además que si cuenta con solo 1 mes laborado se atribuye una gratificación trunca, que será proporcionado al tiempo laborado antes del cese. Por otro lado, la Ley N° 30334; garantiza que las gratificaciones no se exoneran frente a aportaciones, contribuciones ni descuentos de cualquier índole, excepto los descuentos establecidos por Ley o autorizados por el trabajador.

Por último, se comprueba que los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad contractual tienen derecho a percibir por sus servicios, en dinero o especie la remuneración y los beneficios; le son propios por su condición de ser un trabajador y en base a la libre disposición del empleador se hace efectivo el cumplimiento de pago a sus trabajadores. Que, en acorde a la CAS. LAB. N° 4764-2016 CUSCO y respectivamente a la CAS. N° 4887-2015, se decretó el reconocimiento de los beneficios sociales conforme a las gratificaciones legales, que son referentes de la presente Ley.

1.4.3.2 Asignación familiar (Ley N° 25129)

La Asignación familiar es parte de los beneficios sociales y corresponde a la Ley N° 25129, que se anuncia por el Decreto Supremo 035-90-TR. Tal normativa responde a la asistencia del Estado frente a los trabajadores de la actividad privada, y su finalidad primordial es establecer la asignación de una manutención a los trabajadores que cuenten con hijos menores o hijos mayores de edad que estén cursando estudios superiores, este derecho equivale al 10% de la Remuneración mínima vital (RMV); que es conforme a las remuneraciones que no se regulan por un convenio colectivo, ya que deben ser abonados por el empleador bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de sus remuneraciones, interpretándose que este derecho es otorgado mensualmente, no por semestres como las gratificaciones legales, ya precisadas.

Claramente, la asignación familiar es correspondiente a la carga familiar que tenga el trabajador, entonces; no es un reconocimiento de la actividad que desempeña el trabajador, pues es un derecho exigible que no debe ser fraccionado por los días efectivamente laborados, que en acorde a la CAS. N° 13559-2014 Cañete, se puso en referencia a los requisitos para la entrega de la asignación familiar, al igual que el D.S. N° 035-90-TR de la respectiva Ley N° 25129, en su art. 3: *“La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene carácter y naturaleza remunerativa.”*

Al respecto se hace mención a Achahui, L. (2019) que al interpretar al art. 3 de la presente Ley, nos señala a los beneficiarios que le corresponde dicho beneficio, precisándolo como:

- ❖ *Los beneficiarios que tengan a su cargo uno o más hijos mayores de (18) años.*
- ❖ *En caso de que el hijo cumpla la mayoría de edad y realice estudios superiores o universitarios este beneficio se extenderá hasta la culminación de los mismos y con un máximo de (6) años posteriores al cumplimiento de mayoría de edad.*
- ❖ *En caso de madre o padre que sean trabajadores de la misma empresa ambos tendrán derechos a percibir el mismo beneficio y finalmente, si un trabajador labora para más de un empleador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador.*

Cabe resaltar, que la asignación familiar es una remuneración computable para el cálculo de los demás beneficios sociales, que así también fue establecido por la CAS. N° 512-2015 - La Libertad. Por otro lado, el monto de asignación familiar es uno solo, sin considerar la cantidad de hijos que tiene el trabajador, además de que el hijo mayor de edad solo será reconocido hasta los 24 años de edad, y para exigir tal derecho el trabajador solo debe solicitarlo en acorde a la formalidad. Respectivamente, Mantero (2019) detalla las incidencias de la asignación familiar sobre los beneficios sociales en la Tabla 3.

La incidencia de la asignación familiar en los beneficios sociales y laborales

ASIGNACION FAMILIAR EN LOS BENEFICIOS SOCIALES Y LABORALES

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	Para el cálculo de la remuneración computable de la CTS, debe considerarse la remuneración básica, la asignación familiar y el sexto de la gratificación.
GRATIFICACIONES LEGALES	Para el cálculo de las gratificaciones legales se deben de considerar como remuneración computable la remuneración básica y asignación familiar.
UTILIDADES	Para el cálculo del beneficio social de las Utilidades también se considera como parte de la remuneración computable a la Asignación familiar.
SEGURO DE VIDA (LEY)	Para el pago de la prima correspondiente al Seguro de Vida (Ley) también debe considerarse como parte de la remuneración del trabajador la Asignación familiar.
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y POR VACACIONES NO GOZADAS	Para calcular los montos que corresponderían por las indemnizaciones por despido arbitrario y por vacaciones se debe considerar la remuneración básica y la Asignación familiar.
HORAS EXTRAS	La Asignación familiar también influye en el valor de la hora del trabajador, que recae en una de sus consecuencias siendo las horas extras que un trabajador realice para ser calculadas considerando como remuneración computable la remuneración básica más la asignación familiar.
VACACIONES, FERIADOS Y DESCANSO SEMANAL	Para calcular cuánto corresponde por la remuneración vacacional, por el feriado no laborable y el descanso semanal a un trabajador con carga laboral, dicho cálculo se realiza considerando la remuneración básica y la Asignación familiar.

Fuente: Adecuación de la Revista Actualidad Laboral (2019)

Finalmente, la asignación familiar interviene en todo cálculo de los beneficios sociales, siendo relevante mencionarlo y precisarlo como un derecho propio e inherente de todo trabajador que es respaldado por un derecho de Orden legal, además de contar con la jurisprudencia que expresa los requisitos y características del beneficio a los trabajadores.

1.4.3.3 Las utilidades (D.L. N° 892)

La participación de los trabajadores en las Utilidades es precisada en el Decreto Leg. N° 892, que forja a este beneficio social con el propósito de reconocer y regular el derecho de la participación de los trabajadores en las Utilidades; siendo ganancias elevadas no previstas en una empresa que debe favorecer y otorgar este beneficio equitativamente a todos los trabajadores, socios y administradores, que trabajan en conjunto para lograr alcanzar la estabilidad de una empresa. Respectivamente, el objetivo es que exista un equilibrio en base a la repartición de las ganancias que percibe una entidad privada, y de esta manera el estado busca el amparo primordial al trabajador, sin el abuso u aprovechamiento del empleador.

Asimismo, el Decreto Leg. N° 892 en corroboración del Decreto Supremo 009-98-TR, que se manifiesta en las empresas al desarrollar actividades generadoras de rentas en Tercera Categoría, que es representada por entidades con mejor nivel en el mercado y con más de veinte trabajadores, considerando que este beneficio se toma en cuenta cuando los trabajadores han sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato de tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o tiempo parcial. Seguidamente, el D.L. N° 892 establece como serán percibidas las Utilidades en porcentajes en su art. 2; precisando:

- ⇒ Empresas Pesqueras: 10%
- ⇒ Empresas de Telecomunicaciones: 10%
- ⇒ Empresas Industriales: 10%
- ⇒ Empresas mineras: 8%
- ⇒ Empresas de comercio al por mayor y menor, restaurantes: 8%
- ⇒ Empresas que realizan otras actividades: 5%

La distribución se dividirá en dos partes, el primer 50% será distribuido en función a los días efectivamente laborados por el trabajador, en tal sentido se procederá a dividir dicho monto entre la suma de los días laborados, y el resultado que obtenga será multiplicado por el número de días laborados de cada trabajador.

El segundo 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones que percibe cada trabajador, siendo dividido entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores, y que tal resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada

trabajador conforme a su ejercicio y labor que desempeña. Por ende, hay que señalar que ningún trabajador será excluido porque es un derecho fundamental regulado en la Constitución en su art. 29, señalando lo siguiente: *“El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.”*

Se enfatiza, nuevamente a la presente Ley N° 892, art. 5 precisando:

“Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea plazo indefinido o sujetos a cualquier de las modalidades contempladas por el Título III del TUO del Decreto Leg. N°728...”

La participación que pudiera corresponder a cada trabajador cuenta con un límite máximo equivalente a (18) remuneraciones mensuales que se encuentran vigentes al cierre del ejercicio. Ahora, amparados bajo la misma Ley N° 892 en su art.6, la participación de los trabajadores será distribuida dentro de los (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado en las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, que al no ser entregado habrá intereses moratorios.

Por último, las empresas al realizar el pago de las utilidades a sus trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, llevan a cabo un correspondiente cálculo para la respectiva liquidación del monto entregado, pero las utilidades no son informadas correspondientemente para saber lo que realmente percibe una empresa, que en acorde a la protección del trabajador por ser un derecho fundamental respaldado por la Constitución, y al estar regulado por la Ley N° 892 en acorde al Decreto Supremo 009-98-TR, se menciona que el empleador está obligado a presentar un informe de las utilidades correspondientes a la liquidación que otorgo a sus trabajadores.

1.4.3.4 Jornada de trabajo en sobretiempo (D. S. N° 007-2002-TR)

La Jornada Laboral es un beneficio laborable, porque es propio de la acción y un derecho constitucionalizado para respaldar las horas que se excedieron del límite de las horas laboradas. Sin embargo, no siempre un trabajador se encuentra satisfecho para decir que realmente ha sido compensado apropiadamente por las horas extras que también se denomina como el sobretiempo que ha ejercido en su labor.

Es así, como el Decreto Supremo N° 007-2002-TR y la Constitución en su art. 25, que primeramente se precisó que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de (8) horas diarias o (48) horas semanales, como máximo. Asimismo, los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y remuneración anual, al igual que el disfrute del tiempo libre y la compensación que son regulados por ley o convenio; que ante el incumplimiento de la jornada máxima y de comprobarse un exceso, se denomina una infracción de tercer grado que es amparado por el

Definitivamente, manifestar a la Revista de Actualidad Empresarial (2018), que detalla apropiadamente a la **STC. EXP. N° 04635-2004-AA/TC**, sosteniendo que: **a)** la jornada laboral, para ser compatible con el art. 25 de la Constitución, deberá considerar que las personas tienen derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre; y, **b)** el disfrute y compensación de los descansos semanales y anuales remunerados que se regulan por ley o por convenio. Correspondientemente, en mención de la misma Revista de Actualidad Empresarial (2018) se anuncia a la **STC. EXP. N° 4635-2004-AA/TC**, recalcando lo siguiente:

“El Tribunal sostiene que tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no puede superar el promedio de (8) horas diarias, ni de (48) horas semanales, ya que se trata de un periodo de (3) semanas, o de un periodo más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N° 1 de la OIT.”

El trabajo de sobretiempo es voluntario en la prestación, y nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo y la continuidad de la actividad productiva. A continuación, el presente **D.S N° 007-2002-TR**; precisa en su art. 10:

“El tiempo trabajo que exceda a la jornada diaria o semanal, se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las 2 primeras horas no podrá ser inferior al (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente al (35%) para las horas restantes.”

Se confirma, que el empleador y trabajador deberán llegar a un acuerdo para compensar la actividad prestada de sobretiempo; con el otorgamiento de periodos equivalentes en descanso, o por otro acuerdo de las partes que podrán ser compensadas conforme al aumento de sus remuneraciones en base a una liquidación correspondiente, que ante la falta del pago de horas extras o sobretiempo deberá aplicarse el Decreto Leg. N° 910 considerando la intervención de **SUNAFIL**, para llevarse a cabo una inspección y fiscalización en amparo del trabajador.

Es relevante, exigir el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que guarda relación con la implantación de una jornada laboral razonable y proporcional al trabajador, ya que al analizar las labores y gestiones que emprende un trabajador, constatando de que hay labores que son terminadas en casa y que las horas extras a veces no son compensadas con un día libre; pese a que la ley lo expresa así, y debería impulsarse a que sea exigible que el empleador otorgue una compensación económica, aunque no siempre se opta por ello.

Finalmente, existen maneras de como compensar las horas extras pero las inspecciones realizadas por **SUNAFIL** no han logrado solucionar este problema, ya que su función es solo multar a las

empresas; pero no se pronuncia a exigir que se le compense apropiadamente al trabajador, porque se debe seguir un proceso laboral para que se liquiden sus beneficios sociales.

1.4.3.5 Vacaciones remuneradas (D. L. N° 713)

El descanso o vacaciones remuneradas, identificado por el art. 25 de la Constitución, y que en base a ello; se reconoce que es otro beneficio laboral del trabajador que cuenta con un mínimo de (24) horas consecutivas en descanso de cada semana, en el que se otorgará preferentemente a un día domingo. Que, en base al Reglamento sobre Descansos remunerados de los trabajadores sujetos a la actividad privada, que amparados bajo el Decreto Supremo N° 012-92-TR en su art. 1 precisa: *“La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente, es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho periodo.”*

Por lo expuesto, la jornada ordinaria comprende de un día de descanso, y será compensada como bien señala el art. 4 del presente Decreto Supremo N° 012-92-TR, considerando que: *“La remuneración ordinaria, aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según correspondiere en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación...”*

Ahora, la remuneración vacacional corresponde al equivalente de las labores realizadas por el trabajador, que son percibidas habitualmente por contar con un contrato fijo y a tiempo indeterminado, que formará parte de una remuneración computable por el tiempo de servicios. Por consiguiente, el Decreto Leg. N° 713 art. 16, menciona que: *“La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.”*

Tal remuneración no tiene relación con las aportaciones del Seguro de Vida, y al ser otro beneficio debe ser cancelado en fecha habitual, es así como el trabajador tiene derecho a percibir los incrementos de la remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones. De tal forma, conforme al art. 17 de la presente Ley: *“El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma interrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en los períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.”*

A su vez, el actual Decreto Supremo N° 002-2019-TR, reitera que el trabajador puede solicitar el goce o disfrute del periodo vacacional de forma fraccionada; que es correspondiente a: *“(15) días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de (7) y (8) días ininterrumpidos; y, el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en períodos inclusive inferiores a (7) días calendario y como mínimo de un día calendario...”*

Ciertamente, el acuerdo escrito entre las partes es fundamental para establecer el orden de los períodos fraccionados para el goce del descanso vacacional. Que, respecto a la Ley N° 713,

precisando al art. 20: *“El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planilla, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.”*

En base al actual Decreto Supremo N° 002-2019-TR, se presentan nuevas reglas sobre el derecho de los trabajadores a fraccionar las vacaciones, que conforme al presente decreto se busca el bienestar y disfrute del trabajador para contar con sus vacaciones de manera fraccionada en cualquier momento y es que efectivamente, el trabajador debe gozar del descanso vacacional en forma ininterrumpida.

Asimismo, la compensación económica por las vacaciones es un derecho y beneficio irrenunciable, pero en el supuesto de que un trabajador cesa su labor; y considerando si, cumplido un año de trabajo no ha disfrutado sus vacaciones, pues efectivamente se refiere a las vacaciones truncas que deberán ser exigidas y compensadas al trabajador, además de que es posible que sea parte de un proceso laboral para exigir el reconocimiento de sus vacaciones. De igual manera, se le concedería una compensación económica o de lo contrario, al concluir el contrato deberá ser liquidado apropiadamente conforme a todos los beneficios sociales que le corresponden, que a esto se le añade una reparación o indemnización adicionalmente. Reafirmandose, que en caso de que el trabajador no disfrutará sus vacaciones, adquiere el derecho de exigir:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado,
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado el descanso.

En conclusión, la Ley resalta que no debería presentarse ninguna vulneración a los beneficios sociales, pero al no ser efectiva la compensación económica al trabajador, considerando que el empleador siempre va determinar o liquidar de otra forma las actividades y horas de las jornadas laborales aportadas por su trabajador, demostrándose que no hay un acuerdo entre las partes; ya que el empleador no es consciente de reconocer los beneficios sociales de forma correspondiente, o que la defensa del trabajador no especifica y calcula apropiadamente la liquidación de los beneficios para exigirlos en el momento oportuno.

1.4.3.6 La compensación por tiempo de servicio (D. L. N° 650)

La Compensación por tiempo de servicio (CTS) es uno de los beneficios sociales con mayor relevancia para el trabajador, ya que es un complemento remunerativo que busca recompensar al trabajador por los años de servicios aportados a una empresa, que es un soporte al trabajador en el momento de haber sido despedido, y que en base al art. 1 del Decreto Leg. N° 650, señala que: *“La Compensación por Tiempo de Servicios tiene calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo...”*

Seguidamente, la CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Y, como bien reitera el art. 3 de la presente Ley: *“La Compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese...”*

En base al art. 8; se menciona al tiempo de servicio computable, considerando que: *“Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada...”*

La compensación por años de servicio busca amparar al trabajador desde el momento de encontrarse desempleado, y es un monto dinerario que es ahorrado desde el momento en que empezó a laborar hasta el cese de su contrato, con el propósito de satisfacer sus necesidades y obligaciones en tanto consiga un nuevo empleo. Del mismo modo, precisando a la naturaleza jurídica de la CTS, se menciona nuevamente a Jara (2018) que citando a la Revista Laboral Individual que representa a la Universidad ULADECH, precisa la siguiente clasificación de la CTS:

- ⇒ **De la Justicia Social:** Se basa en el derecho que asiste al trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo en favor del empleador; tenga una retribución específica en proporción al tiempo en que ha trabajado por cuenta ajena.
- ⇒ **De la Previsión y la Asistencia Social:** Se basa en que es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador.
- ⇒ **Del Salario Diferido:** Se basa en que la CTS, es una especie de suplemento de la remuneración ordinaria del trabajador.
- ⇒ **De la Fidelidad:** Constituye un premio para el trabajador por el hecho de la permanencia interrumpida al servicio del empleador, y se merece un beneficio por su colaboración y laboriosidad.

Es relevante, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), como una remuneración aplazada que forma parte de la remuneración ordinaria a través de un descuento mensual al trabajador, que le será otorgado cuando culmine el contrato o la actividad que realiza. Que, en base a la CTS; se precisa al **Seguro de Vida**, que está estrechamente vinculado con el mismo objetivo de asegurar al trabajador por los años de servicio y la aportación que brinda a la Entidad, además de que son derechos irrenunciables que respaldan a los trabajadores y por ello, se manifiesta el Decreto Leg. N° 688, en su art. 1:

“El trabajador, empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos los cuatro años de trabajo al servicio mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicio del trabajador”.

Como ya fue precisado, el seguro de vida se extiende de manera obligatoria a los trabajadores que ya laboran los (4) años respectivos y que los beneficiarios son: el cónyuge, conviviente, descendientes y a los respectivos ascendientes y hermanos menores de (18) años. Seguidamente, el art. 7 de la presente Ley, señalando: *“El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes...”*

Se confirma, que el seguro de vida es un contrato realizado por el empleador, ya que es una remuneración que salvaguarda el derecho del trabajador en la culminación de un contrato. Por ello, ACHAHUI (2019) señala que la bonificación por tiempo de servicios se detalla de la siguiente manera:

- i) Los trabajadores que hayan alcanzado el beneficio tienen derecho a percibir el 30% sobre su remuneración mensual computable, que para estos efectos se considera la remuneración única del básico y las horas extras.
- ii) Para obtener la bonificación del tiempo de servicio el trabajador debe acreditar los 30 años de servicios prestados a un mismo empleador.
- iii) Se consideran igualmente los servicios prestados en la calidad de obrero o empleado de forma continua o discontinua en la misma entidad.
- iv) En caso de venta, traspaso, cambio de giro de negocio y otras figuras análogas, el tiempo de servicios se considera prestado a un mismo empleador.

De tal forma, la **CAS. N° 2510-2016-LIMA**, reconoce a la CTS culminado el contrato del trabajador, debido a que no solo el trabajador se verá afectado sino la familia como lo señala la Constitución, y por ello; el trabajador debe contar con al menos (1) mes laborado, o en base a las modalidades de contrato desde el momento en que se labore (4) horas diarias debe formar parte del Seguro de Vida y de la bonificación respectiva de los años de servicio.

Por último, la relación laboral se acredita desde el momento en que el trabajador es remunerado mensualmente por cada año de servicio; entonces, es exigible y reconocible que se lleve a cabo el abono de tal beneficio dentro de los primeros (15) días de mayo a noviembre, además de que tales beneficios están completamente reflejados en leyes y jurisprudencia.

1.4.4: Análisis de los beneficios sociales como derechos fundamentales

Los Beneficios sociales son derechos irrenunciables, exigibles y relevantes en todas las modalidades de contrato que pueden demostrarse en una relación laboral, pero existen diferencias entre los beneficios sociales, como: gratificaciones legales que son (2) remuneraciones por año, la asignación familiar que es otro beneficio social, en amparo al trabajador por tener hijos que solventar en base a una remuneración mensual con el 10% del mínimo vital; a esto se añade la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) que comprende de descuentos mensuales para que el empleador asegure a su trabajador con una cuenta o prima de seguro que busque retribuir frente al cese del contrato, y el Seguro de vida que viene en acorde con el beneficio de la (CTS).

Reconocer los años de servicios aportados a una empresa; primeramente, se debe considerar el Seguro de vida en amparo de la vejez o jubilación, al igual que de la salud. No obstante, al contar con la participación de los trabajadores en las utilidades de una empresa, que es un beneficio remunerado por las alzas en ganancias de las empresas que suceden ocasionalmente. Asimismo, las jornadas en sobretiempo que son las horas extras que cuentan con amparo legal y que forman parte de un beneficio laboral que debe ser compensado no solo por un día libre, sino por una compensación monetaria, aunque todo se manifiesta por el acuerdo de las partes.

Por consiguiente, las vacaciones remuneradas son otro beneficio laboral, pero tanto las *jornadas laborales* como las *vacaciones*, están reguladas y motivadas en la Constitución de su art. 25, al igual que la participación de los trabajadores en las *Utilidades* de la empresa que está regulada por el art. 29 de la Constitución, que representa a los derechos fundamentales que están plenamente constitucionalizados.

Respecto a los diferentes beneficios sociales que se han enunciado, y tales beneficios al ser decretos legislativos o supremos que representan al régimen privado y público, considerando que el régimen privado es regulado por el Decreto Leg. N° 728 y el Régimen público por el Decreto Leg. N° 276, enfatizando a los beneficios que son propios e inherentes conforme al Orden legal, y que son relevantes para amparar, gratificar y compensar la mano de obra, el esfuerzo y reconocer la postura del trabajador por ser el sustento de su familia, y es que no todos los beneficios sociales están detallados en la Constitución porque incluso los diferentes decretos legislativos y supremos siguen renovándose, añadiendo mejores reconocimientos al trabajador.

El Estado peruano ha regulado expresamente en el art. 24 de la Constitución: “*Que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa, suficiente para el trabajador y su familia; que procure el bienestar material y espiritual*”, pero conforme al párrafo 2 del presente artículo, enfatizo que: “*El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador...*”

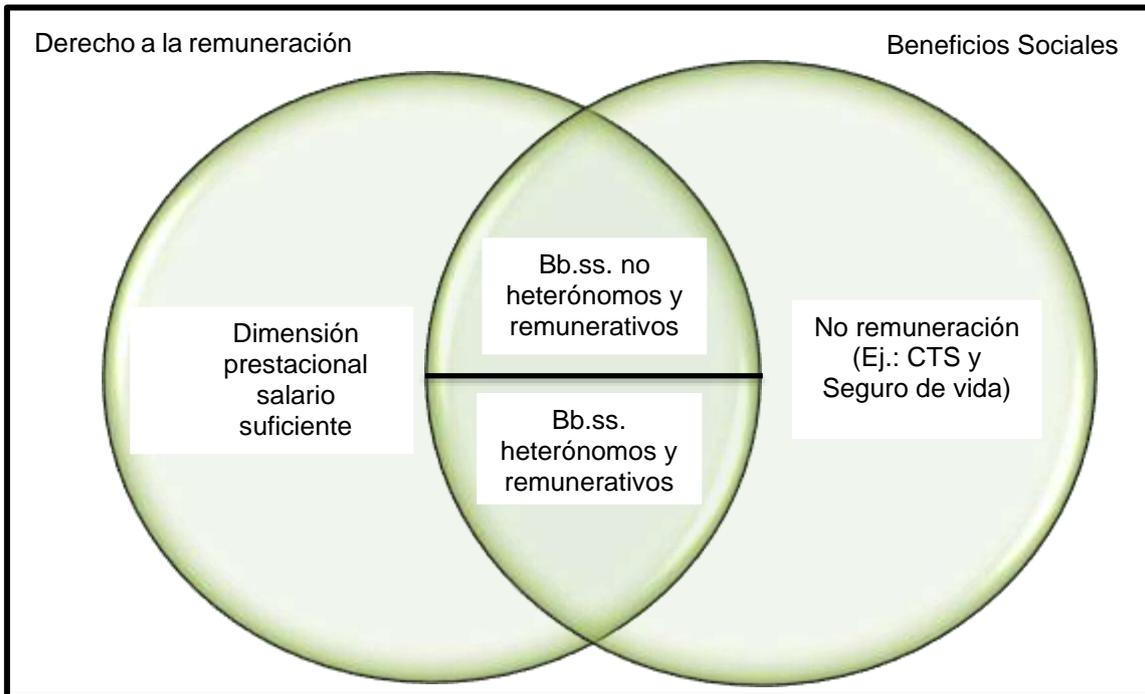
Al hacer mención de los beneficios sociales que son remunerativos, es preciso que son de distintas fuentes en base a los decretos legislativos y supremos. Seguidamente, los beneficios sociales que aparecen en la Constitución son: jornada laboral, vacaciones remuneradas y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; entonces, se precisan a los derechos constitucionalizados, además de existir decretos que amparen su objetivo. Por otra parte, al hablar de otros beneficios sociales como: las gratificaciones legales, la asignación familiar, el Seguro de Vida y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), se comprueba que no están expresados en la Constitución.

Es así, como se define que ciertos beneficios sociales no son derechos fundamentales, y son pocos los enunciados en la Constitución como para decir, que son los únicos derechos fundamentales y beneficios. Por tal razón, Sarzo (2014) precisa que existen beneficios sociales remunerados de fuentes distintas a la heterónoma porque son propios de ciertos decretos legislativos y supremos, mas no están enfatizados en la Constitución. De tal forma, es necesario diferenciar a los beneficios sociales porque son de fuentes distintas de la heterónoma, ya que algunos están subordinados y legitimados por la Constitución, mientras que otros son solo referencias.

Al demostrar que existe el otorgamiento de una remuneración básica al trabajador como los beneficios sociales que parten del concepto remunerativo, pero que no necesariamente son relevantes para señalar que es una dimensión prestacional del derecho a una remuneración suficiente. Claramente, los beneficios no salariales, que al ser opuesto a la naturaleza contraprestativa, o porque la legislación no le otorgo el carácter remunerativo; no significa que sean excluidos, pues no serán retribuidos mensualmente pero forman parte de un seguro al trabajador frente a un despido arbitrario o ante el cese del contrato. Por ello, ciertos beneficios son solo referencias de los derechos fundamentales del trabajador porque no están expresados constitucionalmente, y se refleja en el siguiente grafico de la Figura 4.

Figura 4.

Diferencias de los Beneficios Sociales Remunerados y los No Remunerados



Fuente: Sarzo, V. de Juristas Editores (2014).

Siguiendo con Sarzo (2014), al no estar de acuerdo con el Tribunal Constitucional porque sin contar con una apropiada definición de los beneficios sociales ha otorgado indiscriminadamente el carácter remunerativo a todos los beneficios, siendo criticable que se repare a todos los beneficios sin diferenciarlos. Evidentemente, no se puede enlazar la liquidación del pago de los beneficios sociales que no fueron cancelados entre la reparación de un despido arbitrario, además de los daños y perjuicios; ya que son puntos completamente diferentes. Por tal razón, el equivalente de la liquidación de los beneficios no debería guardar relación con la indemnización por el daño ocasionado al trabajador; y no se debería clasificar en la misma categoría porque es necesario diferenciar el reconocimiento de una indemnización o reparación de los daños generados, muy aparte del pago íntegro de los beneficios sociales porque son completamente distintos.

Definitivamente, el pago de una indemnización vinculada a la liquidación de los beneficios sociales, que al enlazarla con el pago de los devengados por los beneficios sociales truncos, que frente a un despido arbitrario; se comprueba que es una remuneración dejada de percibir frente al cese del contrato, siendo reflejada por: las vacaciones truncas, gratificaciones truncas, remuneraciones devengadas, utilidades y otros, que se adeuden al trabajador.

Efectivamente, tales beneficios deben ser de cobro directo que le corresponde al trabajador, porque es de naturaleza alimentaria y no se debe llegar a un largo proceso para ser cancelado. Por

consiguiente, el Proyecto de Ley N° 2642/2017-CR; que exige el pago de la liquidación de los beneficios sociales en un plazo de 48 horas, y que tal liquidación no debería tener vinculación con la indemnización por los daños y perjuicios provocados al trabajador, porque los beneficios sociales son propios e inherentes; demostrando que tales beneficios atribuidos al trabajador son relevantes conforme al carácter remunerativo y no indemnizatorio. Es así, como lo manifiesta el expediente 2052-2009-PA/TC: *“Pues no son dadas del empleador o retribuciones por la conclusión de la relación de trabajo, porque son beneficios otorgados al trabajador por el aporte que da una empresa, que no tiene nada que ver con la culminación de su labor.”*

Finalmente, no debería exigirse una acción de amparo ante el Tribunal Constitucional, frente al incumplimiento pago de los beneficios sociales, porque se comprueba que algunos beneficios ya han sido reconocidos constitucionalmente, mientras que otros son solo referencias de ciertos derechos constitucionalizados; entonces, se demuestra que son completamente diferentes. Por ello, mencionar la indemnización es reflejar una Responsabilidad civil, frente al quebrantamiento de una relación laboral que afecta al trabajador conforme al lucro cesante, daños y perjuicios; que no solo afecta al trabajador sino también a su familia.

1.4.4.1 Liquidación de los beneficios sociales en el sector privado (Proyecto de Ley N° 2642/2017-CR)

El Proyecto de Ley N° 2642/2017-CR, que tiene el principal objetivo de facilitar la ejecución inmediata del pago de la liquidación de los beneficios sociales a fin de lograr su cumplimiento oportuno en beneficio de los trabajadores y empleadores del sector privado. Se resalta, al art. 2 de la presente Ley, manifestando que: *“Por Liquidación de Beneficios Sociales la suma dineraria que el trabajador recibe luego de producido el cese laboral, la que comprende el de vacaciones trunca, gratificación trunca y Compensación por tiempo de servicios...”*

Tal situación del cese del trabajador debe ser declarada por el empleador en la planilla mensual de pagos. Que, siguiendo con el art.3 de la misma Ley: *“La liquidación de beneficios sociales se paga dentro de las 48 horas de producido el cese laboral, a cuyo término empiezan a computarse los intereses legales correspondientes...”*

Evidentemente, el Ministerio de Trabajo está encargado de conocer las solicitudes de pago de la liquidación de los beneficios sociales, que luego de recibir las declaraciones y documentación del trabajador y empleador; en audiencia única se emitirá una Resolución Administrativa, ordenando el pago y la multa correspondiente de ser el caso. Que, al delimitar la diferencia entre despido arbitrario y el reconocimiento de los beneficios sociales que no guardan ninguna relación, se destaca que la liquidación de un trabajador despedido es relevante porque la Constitución lo ampara en su art. 27, señalando que: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*.

Asimismo, se manifiesta que existe una clara diferencia entre la prescripción de los beneficios sociales contra el despido arbitrario, ya que todo tiene un plazo que se refleja en la Ley N° 27321, artículo único, que sustenta: *“Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los (4) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”*.

Por otro lado, en la Ley N° 728 bajo su art. 36, detalla que:

“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los (30) días de producido el hecho, además la caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidadas que le adeude el empleador”.

En conclusión, se corrobora que existen diferencias en los plazos de prescripción entre el despido arbitrario y el reconocimiento de la liquidación de los beneficios sociales, que son puntos muy diferentes pese a que en muchas ocasiones suceden al mismo tiempo, ante un mismo proceso laboral y finalizan al mismo tiempo en base a una sentencia o casación, que por última vía puede ser concluido ante la Corte Suprema o Tribunal Constitucional. Por esa razón; la carga procesal es predominante para dilatar el proceso, cuando el objetivo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) es concluir ante el primer Juzgado que resuelva el proceso laboral, además de que es importante diferenciar cuando se exige el pago de los beneficios sociales trancos muy aparte de la afectación ante un despido o cese de contrato, y debe ampararse una indemnización fuera del pago de los beneficios sociales.

1.4.5: La afectación del trabajador ante el incumplimiento del pago de los beneficios sociales

Como se sustentó, debería haber una clara diferencia entre los derechos fundamentales y los derechos de orden legal que precisan a los beneficios sociales, ya que es relevante diferenciarlas para darles una mejor interpretación, aplicándolas oportunamente al seguir un proceso laboral en los Juzgados Laborales; sin tener que llegar ante el Tribunal Constitucional que termina estableciendo sentencias que optan por amparar a todos los beneficios sociales sin considerar las distinciones, quebrantando el verdadero propósito de la razonabilidad y proporcionalidad, además de lo que está expresado en la Constitución.

Por otro lado, la afectación que representa al Derecho Civil mencionando a Ugarte (2009), señalando que los despidos arbitrarios e incumplimientos de pago de los beneficios sociales atenta con los derechos fundamentales de todo trabajador, además de que deberá seguir un proceso laboral para exigir el reconocimiento de sus derechos y beneficios.

Claramente, el trabajador siempre será la posición más débil, especialmente en la demostración de una conducta lesiva del empleador, ya que deben existir indicios suficientes para probar que hubo un despido arbitrario o incumplimiento de pago de los beneficios en base a una acción discriminatoria por parte del empleador; que debido a la acción de la tutela jurisdiccional para proteger al trabajador debe comprobarse la vulneración, y desde ese momento se efectiviza una resolución justa y razonable con el propósito de anular una conducta lesiva del empleador y en su defecto realizar el pago indemnizatorio correspondiente. Por ello, se precisa a los daños y perjuicios, lucro cesante; que se sustentan en la presente **CAS. N° 48844-2013-Lambayeque**, señalando lo siguiente:

“Cabe precisar que el daño moral es la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo; es aquel daño que afecta la esfera interna del sujeto, no recayendo sobre cosas materiales, sino afectado en sentimientos, valores. Esta categoría del daño es particularmente difícil de acreditar, debido a que las personas no expresan sus sentimientos o emociones del mismo modo (...).”

Además, se expresa la **CAS. N° 7095-2014-Lima**, especificando en el presente caso a una trabajadora que fue despedida arbitrariamente pero que contaba con (6) años y (1) mes laborable anteriormente bajo un empleador, que volviendo a renovar su contrato en la misma empresa para laborar otras actividades a cargo de otro empleador, del cual la ex trabajadora aseguraba contar con el nivel profesional y la experiencia laboral, pero que fue puesta a prueba por un periodo de (3) meses; que termino laborando solo (2) meses y 14 días, por lo que no correspondía la indemnización por daños y perjuicios.

Evidentemente, la ex trabajadora no solicitaba el pago de una indemnización por despido arbitrario, sino por los daños generados al tener que renunciar a su anterior contrato por un mejor puesto. De tal forma, exigía el pago de una indemnización por daños y perjuicios reflejado en su **buena fe**, que por parte de la empresa hay una clara intención de vulnerar los derechos fundamentales y derechos de orden legal, que la Sala Suprema terminó concediendo fundado tal pedido. Asimismo, conforme a la sumilla de la **CAS. N° 7095-2014-Lima**; ya mencionada, se resalta lo siguiente:

“Todo acto o declaración de voluntad debe emitirse de buena fe, es decir, debe expresar el deseo sincero de dar cumplimiento al compromiso que por él se adquiere. Por tal razón, la ley protege esta clase de actos, y sanciona los fraudulentos, que contrarían no solo las estipulaciones de la ley, la moral y la ética, sino también la voluntad de ellos expresado”.

Mencionar a los despidos arbitrarios o fraudulentos demuestra que existe un agravio al trabajador y a esto se suma, los incumplimientos de pago de los beneficios sociales que exigen una liquidación correspondiente de los beneficios sociales, además de los devengados e intereses legales, que son el reflejo de las demandas que exigen los trabajadores en un proceso laboral. Por tal razón, mencionar la indemnización del daño moral es probarlo ante un proceso, que en base a una gran aflicción o deterioro de la imagen del trabajador, además de que lo sustenta la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** (Ley N° 728) poniendo en relevancia a los medios probatorios frente a un despido arbitrario u incumplimiento de pago de los beneficios sociales, que se fundamenta en el art. 37: *“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.”*

Se resalta, que la indemnización se acoge frente a un despido arbitrario o fraudulento que es un agravio de los derechos del trabajador, y tal responsabilidad debe ser asumido por el empleador. Por consiguiente, se manifiesta la presente Ley N° 728, art. 38:

“La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual para cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.”

Al destacar, los respectivos fallos de Casación de la Corte Suprema, con el objetivo de optimizar la única reparación del daño sufrido por un despido arbitrario, que es diferente a la liquidación de los beneficios sociales, se enfatiza a **CAS. N° 139-2014- La Libertad** y **CAS. N° 699-2015-Lima**, mencionando que: *“Se determinó que el trabajador por despido arbitrario podrá recibir hasta dos indemnizaciones: una de acuerdo a ley, y otra producto del daño moral por un sufrimiento o gran aflicción.”*

Respectivamente, el **V Pleno Jurisdiccional Supremo** en materia Laboral, precisa que frente a un caso de incumplimiento de pago de los beneficios sociales, despido arbitrario o fraudulento; los

trabajadores al demandar su reposición pueden acumular las pretensiones exigiendo una indemnización por daños y perjuicios, lucro cesante, daño emergente que representan al daño moral. Sin embargo, toda pretensión debe acreditar y demostrar tal afectación, aflicción de sufrimiento o deterioro de imagen en el trabajador, además de que debería evidenciarse una respectiva cantidad de años aportados a la empresa que frente a este supuesto, se considera a cinco años de servicio aportados a una entidad; y eso es lo que toma en cuenta un juez para mostrarse a favor del trabajador.

Ahora, se refleja a la **Nueva Ley Procesal Laboral** (Ley N° 29497) que reconoce al daño moral en su art. 2; inciso B, señalando: *“La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio...”*

Como se anunció el reconocimiento de una responsabilidad conforme a la indemnización del daño en base a los criterios del Derecho Laboral, que a esto se refleja al Código Civil, especificando en su art. 1969, precisando: *“Aquel que por dolo o culpa a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor.”*

Asimismo, el art. 1985 del presente Código Civil, reitera que:

“La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido...”

Se enfatiza, que el Daño moral puede exigirse como el cumplimiento de pago de los beneficios sociales pero la determinación será la misma, ya que la liquidación de los beneficios sociales guarda relación con la indemnización por el daño moral. Por lo expuesto, se entenderá como el dinero dejado de percibir y tales beneficios estarán en acorde a un cálculo que corresponde a la liquidación, que será interpretada como una indemnización.

Domínguez (2010), evidencia que el Juez debe realizar una evaluación del daño porque termina enfrentándose a dificultades de orden económico para cuantificar el daño, mientras que el trabajador al mostrar la prueba que es esencial conforme a nuestro sistema probatorio; exigiendo el reconocimiento de una reparación integral del daño en base a los criterios jurisprudenciales, que son variables y carecen de un sistema que permita una uniformidad en la reparación. Evidentemente, el momento en que incumple el empleador el pago de los beneficios sociales y despide arbitrariamente, hay un claro objetivo que no debe dejarse desapercibido.

Definitivamente, bajo el supuesto de que la defensa del trabajador vulnerado no realiza un cálculo apropiado para exigir el cumplimiento de pago de los beneficios sociales y la respectiva indemnización de daños y perjuicios, considerando que lo exigido es calculado por un contador; que al presentarlo ante el Juez termina criticando y rechazando, evidenciando un mal cálculo de lo

exigido. Es así, como se determina que la liquidación no es correspondiente cuando en la mayoría de las ocasiones se exige un exceso, mientras que el objetivo del empleador al despedir arbitrariamente, denota una clara intención en desemplear al trabajador, y que solo busca conciliar con el monto que su abogado proponga.

El Juez debería resolver conforme al principio *indubio pro operario*, defendiendo a toda costa al trabajador, con el objetivo de acabar con el proceso en la primera resolución. Sin embargo, es relevante que el trabajador sea parte de una audiencia que le permita expresar su queja y exigir el reconocimiento del incumplimiento contractual o el pago de sus beneficios, además de una justa indemnización, y en base al principio de *iura novit curia*, el Juez debe aplicar el derecho, es decir; deberá realizar el cálculo correspondiente para liquidar como corresponde al trabajador pese a que su defensa no pudo hacerlo y la carga procesal es un obstáculo en todo esto, que al parecer los jueces terminan relajando su posición y no realizan apropiadamente su función.

Arce (2012) manifiesta el progreso de la protección de los derechos fundamentales del trabajador que está ligada al adecuado manejo del Ordenamiento jurídico procesal, con el objetivo de dotar al Juez Ordinario laboral con los principios del Derecho, para tomar mejores decisiones frente a los procesos laborales, ya que continuamente los nuevos procedimientos implementados para la presentación de los medios probatorios se ven limitados porque no existe una correcta defensa o tutela al trabajador, y no se le brinda un espacio para poder presentar sus alegatos en defensa de los daños generados por un posible despido arbitrario. Cabe mencionar, que en diferentes ocasiones el Juez tiene una postura muy cortante al reconocer los sucesos del agravio al trabajador; entonces, no se concluye favorablemente al trabajador y es por eso, que los procesos continúan dilatándose sin una justa y razonable reparación.

Mencionar a los procesos laborales, es resaltar a la **Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú** (Ley N° 29497) que innovo el modelo procesal, erradicando la concentración y promoviendo la celeridad procesal, además de la inmediación y oralidad en favor de las partes con la finalidad de esclarecer la verdad de los hechos, ya que los medios probatorios deben expresarse con una buena interacción y apropiada explicación para los jueces; asimismo, la gratuidad procesal es relevante para alcanzar la igualdad real y efectiva de los trabajadores entre empleadores, y es que el trabajador siempre se mostrará en desventaja sino cuenta con los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera un litigio laboral.

Conforme a lo señalado, se refleja al diario El Peruano (2016) enunciando que; en base a esta Nueva Ley Procesal del Trabajo, se logró disminuir el tiempo de un juicio laboral en 600 días, de lo que antes alcanzaba a ser los 940 días aprox. Que, es considerable tal avance al brindar una mayor rapidez en la resolución de los expedientes, además de incentivar la oralidad y las herramientas tecnológicas como la notificación electrónica que simplifica los procedimientos y reduce la utilización del papel que es otra contribución.

Respecto, al Sistema Integrado Judicial (PJ) se informó que los procesos judiciales en materia laboral se concluyen por conciliación ascendiendo a un 7% demostrando que aún se enfrenta un total desacuerdo entre los trabajadores y empleadores. Por otro lado, resulta irrazonable introducir una etapa de conciliación en un proceso laboral, ya que son casos que infringen los derechos fundamentales, además de que los derechos son irrenunciables e inconciliables; y que pese a las diferentes normativas, decretos legislativos, supremos y una amplia jurisprudencia, no se han encontrado del todo claras para poder contrarrestar los conflictos laborales.

Distinguir a los beneficios sociales, es relevante porque algunos son de carácter remunerativo siendo: asignación familiar, gratificaciones legales y utilidades, que dependen del acuerdo o convenio colectivo entre las partes, mientras que los otros beneficios son las vacaciones que ahora pueden ser fraccionadas, además de ser parte de una remuneración conforme al acuerdo del contrato. Asimismo, el Seguro de Vida y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), son beneficios que al basarse en descuentos al trabajador, buscan optimizar un seguro a la salud y amparo a través de una cuenta bancaria que será utilizada ante el cese del contrato o frente a un despido arbitrario. Por otra parte, al no percibir beneficios un trabajador se presenta una afectación económica y moral; que vulnera al trabajador, y necesariamente se requiere de una indemnización muy aparte de todos los beneficios truncos.

Por tal razón, los procesos se prologan hasta concluir en la Corte Suprema o Tribunal Constitucional, que optan por velar a todos los beneficios como derechos fundamentales sin diferenciarlos, es decir; hay derechos fundamentales amparados y otros derechos que nacieron por otras leyes o decretos que se crearon a través del tiempo y que son identificados como derechos de Orden legal, y eso representa el primer problema, que las normas creadas son el reflejo de confusiones, ya que no cuentan con una adecuada aclaración para constatarlas apropiadamente ante la solución de un conflicto latente entre el trabajador y empleador, que será resuelto por un Juez.

Se reitera, que no son suficientes las normas que amparan al trabajador, por el solo hecho de que la Ley; siempre va a contar con renovaciones por las alteraciones que caracteriza a la sociedad, y al no aclarar o establecer correctamente las normas, decretos y jurisprudencia, aparecen las confusiones para la aplicación de las normativas. Sin embargo, los mecanismos de defensa por el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** en colaboración con la creación de la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**, han optimizado soluciones y evitan las constantes vulneraciones al trabajador, aplicando multas a las empresas, aunque esto no respalda al trabajador para conseguir un resarcimiento correspondiente frente al agravio, porque el tendrá que buscarse un abogado defensor y seguir un largo proceso para obtener una remuneración e indemnización justa por el despido arbitrario e incumplimiento de pago de sus beneficios.

Al mencionar, que es una acción discriminatoria cuando se vulnera el pago de los beneficios sociales; primero, se debe fijar cada supuesto en base a la vulneración de ciertos trabajadores y a otros no, y eso puede evidenciar un acto discriminatorio, pero si la vulneración es reflejada en todos los trabajadores, pues son problemas externos que afectan a la empresa.

Por otro lado, la estabilidad laboral se manifiesta en realidad como una estabilidad laboral relativa, ya que el objetivo de un trabajador al contar con un buen empleo, que le brinde comodidades y garantice todos sus beneficios sociales, además de obtener una buena remuneración, evidentemente; no va a querer dejar el puesto. Entonces, no se cuenta con una estabilidad laboral absoluta, y; en base a Villavicencio (2013) describe como la creación de las diferentes normas han evolucionado en el tiempo comenzando por la Constitución de 1979, que consagro a los derechos fundamentales de todo trabajador, y en aquellos tiempos ya se encontraban muchos problemas entre empleadores y trabajadores.

Certeramente, el objetivo de la *Constitución de 1979*, fue establecer el amparo del trabajador en brindarle una estabilidad laboral absoluta, que al pasar el tiempo se forjó la *Constitución de 1993*, que fue promovida por un “*Golpe de Estado*”, y que no respaldó la estabilidad laboral absoluta con la que contaba el trabajador y por ello, se dio inicio a la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (Ley N° 728) que fijó a las modalidades del contrato en el Sector Privado, reforzando los diferentes tipos de despido e incentivando la reposición del trabajador, además del pago de una indemnización que no está completamente amparada porque requiere de relevantes medios probatorios para ser exigidos; manifestando una notable distorsión en la presente ley, que buscará el amparo frente a un despido que puede ser arbitrario, fraudulento, etc.

Respectivamente, tales modalidades de contrato que son trabajos temporales, de suplencia, ocasionales y necesidad de mercado. Todas estas modalidades han generado una problemática, que evidentemente no está fijando una estabilidad laboral absoluta, y por esa razón; existen muchos casos en que los trabajadores luchan por demostrar que han sufrido una desnaturalización de contrato, exigiendo el cumplimiento de pago de los beneficios sociales, y de poder contar con una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), además del Seguro de Vida.

Por tanto, la normativa ha intentado brindar una reposición laboral, que evidentemente será un entorno hostil al volver al puesto laboral, mientras que el objetivo de todo trabajador será contar con un seguro de vida, buscando ser respaldado y gratificado como corresponde, así sea; por (1) mes laborado.

Manifestando a García (2015) frente a un incumplimiento contractual, que ocasiona daños patrimoniales y morales conforme a la frustración o aflicción que el incumplimiento puede producir en el contratante perjudicado, asimismo; el objetivo principal de la Responsabilidad civil, es analizar las características y circunstancias en las que se produjo la afectación al trabajador para que cuente con un resarcimiento equitativo al daño moral, que es muy distinto a la compensación por los beneficios sociales.

De tal forma, la doctrina Chilena expuesta por Gamonal (2016), señalando los despidos arbitrarios e incumplimientos del pago de los beneficios sociales, reitera que debe considerarse una indemnización por los daños punitivos que representan a las sanciones penales, que no solo es reparar o compensar a la víctima, sino que busca sancionar una conducta antijurídica con el

propósito de disuadir en el futuro a posibles infractores, y es que el incremento de normativas, multas o mecanismos de solución no han sido óptimas para demostrar cambios frente a las vulneraciones de los derechos laborales, entonces; no solo debe existir el reconocimiento de la reparación del pago de los beneficios sociales y la indemnización por los daños y perjuicios, sino que debería implementarse sanciones adecuadas para disuadir a los empleadores, y evitar que se infrinjan los derechos del trabajador. Así, se enuncia al Código Penal en su art. 168, estableciendo lo siguiente: *“El que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de (2) años ni mayor de (5) años...”*

Conforme al presente art. 168, en su siguiente párrafo:

“La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales”. (*)

El Derecho penal ha manifestado en los artículos 168, añadidos 168-A y 168-B; una pena efectiva *“...no menor de (2) años ni mayor de (5) años...”* A quien infrinja los derechos fundamentales del trabajador, al no garantizarle el pago correspondiente por su labor, además de no brindarle la seguridad e higiene ante las labores que realiza, pero también enfatiza que al simular un cierre del centro laboral, fingir una quiebra o despedir arbitrariamente, demuestra una clara intención y es prudente decir; que deberían haber sanciones penales drásticas para amenazar de alguna forma a los infractores con el objetivo de que respondan por los daños generados al trabajador tanto económico, como moral. Sin embargo, que suceda esto en la realidad es poco probable, al parecer muchas normas y decretos solo han servido para ser contemplados y no para ser aplicados, es que no existe una correcta fiscalización y control que obligue su cumplimiento.

Claramente, se manifiesta una problemática latente entre el trabajador y empleador, pero es importante hablar de la estabilidad laboral desde otro punto; porque también existen empresas informales que evitan los altos costos, impuestos que aseguran a sus trabajadores; y los que son parte de estas labores clandestinas son trabajadores que no cuentan con estudios superiores, y trabajan por necesidad. Por lo tanto, reflejar el *“Caso de las Malvinas”* del año 2017, que sucedió en una Galería comercial del Cercado de Lima, provocándose un incendio por altos componentes químicos que se usaban en la venta de productos clandestinos, perdiéndose la vida (3) jóvenes que no contaban con estudios superiores, que trabajar era necesario y que no existía un contrato, tampoco las jornadas laborales y que estaban encerrados trabajando todo el día; nadie conocía este suceso, ni el Ministerio de Trabajo (MTPE) y menos la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL).

En conclusión, la supervisión es relevante en las empresas formalizadas pero frente a la informalidad de una empresa; que prosigue con la informalidad laboral, son sucesos que ni las diferentes normativas manifiestan, y se reitera que no son suficientes las normativas o decretos,

cuando se precisa que la informalidad es una problemática en muchos aspectos. Por tal razón, se menciona una vez más a Ugarte (2018), que citando a Ciuro (2004), sostiene que la “*buena fe*” constituye la esencia de lo *moral* y el *derecho*, es decir; que por más que existan parámetros legales, decretos y que se lleve a cabo un proceso laboral, tales resoluciones no son quienes realmente nos rigen, puesto a que la decisión de estar en acorde a ello, parte de nuestro propio criterio.

1.4.6: Comparación de las legislaciones laborales para identificar la responsabilidad del empleador frente al incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores

La Legislación Nacional ha mostrado un respaldo al trabajador que frente a un despido arbitrario o fraudulento; estableció la reposición y lo dejado de percibir por el cese del empleo, reconociendo las remuneraciones que son propios de una liquidación de los beneficios sociales conforme al tiempo de servicio y las actividades que desempeña una entidad. Es así, como se opta por realizar una comparación de las legislaciones internacionales más allegadas e importantes, con el propósito de analizar, interpretar y aplicar mejoras que se pueden emprender en nuestra legislación. Posteriormente, se presenta el cuadro comparativo de la Tabla 4.

Tabla 4.

Cuadro comparativo de legislaciones laborales de Argentina y Chile.

<p>LEY DEL EMPLEO N° 24.013 (NACIÓN ARGENTINA)</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO</p>
<p>Regularización del Empleo No Registrado:</p>	<p>Reconocimiento de la Relación Laboral:</p>
<p>Art. 7°- Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:</p> <p>a) <i>“En el Libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares...”</i></p>	<p>Art. 2°- Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. (...)</p>
<p>Art. 8°- El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación...</p>	<p>Manifestación de la Indemnización frente a un Despido Arbitrario e incumplimiento del pago:</p>
	<p>Art. 161° Bis. - La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.</p>
	<p>Art. 163°- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere termino en conformidad del artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización equivalente por años de servicio que las partes hayan convenido individual o</p>

Reconocimiento de una Indemnización por despido y devengados por los años de servicio:

Art. 9°- El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo con la normativa vigente.

Frente a un Despido Injustificado u Arbitrario:

Art. 15°- Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubiere correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

Reconsideración de la Falta grave al atentar con el cumplimiento de pago de Indemnización al trabajador:

Art. 17°- (...) Dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial, según el caso, deberá poner en conocimiento del Sistema Único de Registro Laboral o, hasta su efectivo funcionamiento, del Instituto Nacional de Previsión Social, Caja de asignaciones y

colectivamente, siempre que este fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

...“El empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador...”

Art. 163° Bis. - El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concurso de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término de contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

Art. 165°- En los casos que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos y pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de este que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

La Fundamentación del Daño Moral y la Falta Grave frente Al Despido arbitrario del Trabajador:

Art. 489°- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis

subsidios familiares y obras sociales, las siguientes circunstancias:

- a) *Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;*
- b) *Nombre y apellido;*
- c) *Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral si ésta se hubiere extinguido;*
- d) *Monto de las remuneraciones.*

Constituirá falta grave del funcionario actuante si esté no cursare a comunicación referida al plazo establecido.

meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior. (...)

INTERPRETACIÓN:

La Legislación Laboral de Argentina, busca regularizar una relación laboral entre el empleador y trabajador, o de lo contrario conforme a la informalidad laboral se reconoce en las normativas, exigir el pago de sus remuneraciones o compensaciones económicas que son representadas por la indemnización.

Asimismo, evidenciar el no cumplimiento del empleador en el pago de las remuneraciones a su trabajador, pese a la determinación de un Juez ante un proceso laboral para reconocer la reparación al trabajador, se constituirá una falta grave cometida por el Empleador.

INTERPRETACIÓN:

En la Legislación Laboral de Chile, nos da a entender que reconocen una relación laboral siendo formal e informal, además de reconocer una indemnización o reparación al trabajador por los años aportados a una entidad, sea el tiempo que fuere.

El Daño moral es una vulneración al trabajador, que reconoce los daños punitivos al trabajador cuando es despedido arbitrariamente, exigiéndose los años de servicio aportados por parte del trabajador a una entidad, que frente al incumplimiento de las remuneraciones será determinado como una falta grave que también requiere de una sanción.

Fuente: Adaptación de las Legislaciones Laborales de Argentina y Chile.

A continuación, se muestra el siguiente cuadro comparativo de la Tabla 5.

Tabla 5.

Cuadro comparativo de legislaciones laborales de España y Perú.

<p>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (LEY N° 11/1994 – ESPAÑA)</p>	<p>LPCL (LEY N° 728) Y NLPT (LEY N° 29497) (JURISPRUDENCIA PERUANA)</p>
<p>Regularización de la Relación Laboral:</p> <p>Art. 1°- La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.</p> <p>A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas del apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. (...)</p> <p>Precisando la Liquidación y pago a los trabajadores:</p> <p>Art. 29°- La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente a la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes. (...)</p> <p>Manifestando las gratificaciones extraordinarias como semejanza de los beneficios sociales:</p> <p>Art. 31°- El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes</p>	<p>LPCL (LEY N° 728)</p> <p>Énfasis del Contrato de Trabajo:</p> <p>Art. 4°- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo de los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.</p> <p>Actos de hostilidad frente a un Despido Arbitrario que reflejan un incumplimiento de pago de remuneraciones y beneficios:</p> <p>Art. 30°- Son actos de hostilidad equiparables a despido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;</i> b) <i>La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...)</i>

legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

Entidad estatal encargada de la reparación económica al trabajador frente a un despido o cese de su labor:

Art. 33°- El Fondo de Garantía Salarial, Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago, a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

(...) El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del número anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, puede exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

(...) En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá estas las obligaciones señaladas en los números anteriores. El fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

Relevancia de los Medios probatorios fehacientes para identificar el agravio frente a un Despido arbitrario:

Art. 37°- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Reconocimiento de una Indemnización frente a un Despido arbitrario:

Art. 38°- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

NLPT (LEY N° 29497)

Corroboración en base a la reparación económica por el daño que se manifiesta en una relación laboral:

Art. 2° inc. B - La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

JURISPRUDENCIA:

Conforme al **V Pleno Jurisdiccional Supremo** en materia Laboral, precisa que, frente a un incumplimiento de pago de los beneficios sociales, despido arbitrario o fraudulento, los trabajadores al demandar su reposición, además de exigir por daños y perjuicios, daño moral, lucro cesante y daño emergente. A esto le sumamos, los fallos de Casaciones que establecen el reconocimiento del daño moral en acorde a CAS. N° 139-2014-La Libertad y CAS N° 699-2015- Lima.

INTERPRETACIÓN:

La Legislación Española, regula y reconoce una relación laboral, que debe ser formalizada, precisando la liquidación del pago de remuneraciones y gratificaciones a los trabajadores.

Seguido a esto, la indemnización que le corresponde a un trabajador está a cargo de una Entidad estatal denominada "El Fondo de Garantía Salarial" que representa al Ministerio de Trabajo Español, contando con la capacidad de hacer factible el cumplimiento del pago de una indemnización frente a un agravio al trabajador que será determinado por un proceso laboral.

Respectivamente, el Empleador deja en manos del "Fondo de Garantía Salarial", la recaudación de ciertas aportaciones de los trabajadores en reconocimiento de sus años de servicios prestados a una empresa, con el propósito de que no se vea afectado el trabajador frente a un incumplimiento de pago.

INTERPRETACIÓN:

La Legislación peruana es muy extensa y evidencia a diferentes legislaciones representadas por Decretos Legislativos, como: la Ley N° 728, Ley N° 29497, además de las Jurisprudencias y apreciaciones por el Código Civil, que reconocen al daño moral frente a una vulneración que se comete dentro de una relación laboral.

Por otra parte, se reconoce apropiadamente una relación laboral, que puede ser escrita o verbal por contratos a plazo determinado o indeterminado.

Finalmente, una Indemnización por el despido arbitrario reconoce lo dejado de percibir por el trabajador, que está estipulado en la Ley N° 728, además de la Ley N° 29497; fundamentando la responsabilidad patrimonial y extrapatrimonial de una relación laboral. Que, siguiendo con la Jurisprudencia peruana ha fortalecido el reconocimiento de una Indemnización por el daño moral, lucro cesante y daño emergente que representa a un despido arbitrario más el incumplimiento de pago de los beneficios sociales, entonces; se optimiza la acumulación de pretensiones para reconocer la vulneración del trabajador.

Fuente: Adaptación de las Legislaciones Laborales de España y Perú.

Determinación de los cuadros comparativos

Las Legislaciones Laborales manifestadas en los Cuadros Comparativos, como: Argentina, Chile, España y Perú; demuestran la importancia de reconocer una relación laboral para exigir el cumplimiento de pago de las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador.

En base al despido arbitrario o fraudulento que se comete con un trabajador, en el que se busca amparar a través de una indemnización o reparación económica por los años de servicio que aporte un trabajador a una empresa, además de reconocer el daño moral que atraviesa un trabajador al seguir un proceso laboral. Es necesario, exigir el cumplimiento de las remuneraciones dejadas de percibir a través de una demanda en un proceso contencioso administrativo o laboral.

Seguidamente, las respectivas legislaciones laborales analizadas han demostrado que el empleador, al no cumplir con la indemnización o reparación a su trabajador; tal accionar será reconocido como una falta grave que será consecuente a una sanción pero no manifiesta una determinación que incentive una pena privativa de libertad al empleador.

Por lo expuesto, uno de los principales objetivos de la presente investigación es motivar una adecuada indemnización al trabajador muy aparte de la liquidación de sus beneficios sociales, ya que las legislaciones buscan optimizarla, pero todo es exigido a través de un proceso laboral. En nuestra legislación peruana se ha regulado el **Proyecto de Ley N° 2642/2017-CR**, que fue aprobado para establecer en su art 2:

“Por Liquidación de Beneficios Sociales la suma dineraria que el trabajador recibe luego de producido el cese laboral, la que comprende de vacaciones truncas, gratificación trunca y Compensación por tiempo de servicios...”

Se resalta, que la liquidación de los beneficios sociales deben ser cancelados dentro de las 48 horas de producido el cese laboral, pero la realidad peruana nos muestra que aún existen procesos laborales dilatados por la carga procesal; y son los mismos trabajadores vulnerados los que acuden a un Juzgado para que se le reconozca el cumplimiento de pago de sus beneficios sociales, además de los devengados e intereses legales.

En diferentes ocasiones, no se ha cumplido con reparar satisfactoriamente a los trabajadores, que se demuestra a través de las entrevistas a 10 trabajadores, que al no contar con los medios suficientes para costear los gastos que representa tener una defensa (abogado), son ellos mismos quienes siguen acudiendo al **Juzgado Laboral Lima Norte – Independencia** para exigir la indemnización que está determinada en una sentencia; y esa es la realidad que representa la “**Corte Superior de Justicia**” - Lima Norte.

Respecto, al supuesto en que un empleador incumple el pago de la liquidación de los beneficios sociales de su trabajador pese a que existe la determinación de un Juez; que exige el cumplimiento de pago de los beneficios sociales y las respectivas indemnizaciones. Se considera, que debería optarse por penalizar tal accionar para hacer factible el cumplimiento de pago de los beneficios sociales al trabajador.

En respaldo a lo señalado, Gamonal, S. (2016) que representa a la doctrina Chilena; en su escrito titulado “**EL DAÑO MORAL EN EL ARTÍCULO 489 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**”, menciona a los daños punitivos que atraviesa un trabajador para contar con una defensa en la búsqueda de una reparación económica adecuada por los años de servicio. Que, manifiesta la penalización de los agravios que comenten los empleadores frente a sus trabajadores, ya que existen incumplimientos en los pagos de sus remuneraciones o gratificaciones, sumando a esto; el despido arbitrario, que al haber sido pactado en los contratos laborales o por el hecho de que son convenios colectivos, que al ser incumplidos, y no reparados por la sentencia de un Juez.

Resulta apropiado considerar otras medidas, como optimizar una pena mínima de (6) meses privativa de libertad al infractor de las leyes laborales, ya que vulnera una sentencia determinada por un Juez, entonces; se precisa el art. 168 del Cód. Penal, que establece: *“El que, mediante violencia y amenaza, obliga o impide a otro integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de (2) ni mayor de (5) años...”*

Claramente, en el siguiente párrafo del presente art. 168 señala que: *...“La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente...”*

En otras palabras, el presente artículo reitera que existe una pena expresa por los agravios cometidos a los trabajadores que están prohibidos y limitados a ser parte de un sindicato, ya que el empleado que labora en acorde a una informalidad sin los reconocimientos de sus beneficios sociales; que en base a los delitos tipificados. Se precisa, una sanción al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas, denotando que no es factible la aplicación de esta pena, ya que no existen medidas frente a sentencias que no son ejecutadas por los Juzgados Laborales.

Por último, las legislaciones laborales analizadas en los presentes cuadros comparativos, reiteran que el empleador al no cumplir con una sentencia laboral, refleja una falta grave y puede ser sancionado a través de multas que no reparan completamente al trabajador porque conforme a su posición, y al reflejarse en las (10) entrevistas de los trabajadores vulnerados, que al comentarles el propósito de la presente investigación se mostraron totalmente de acuerdo, al reafirmar una pena privativa de libertad por (6) meses, considerando que de alguna manera debe pagar su cometido el empleador que quebranta las leyes laborales, y tales entrevistas empiezan en el **(anexo N° 10)**.

1.4.7 Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado para representar al Estado peruano, asumiendo el compromiso de respaldar los derechos del trabajador, incentivando condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas legitimando su formalidad y productividad en base a la Ley N° 29981 (15.01.2013) que fue promovido por el Congreso de la República.

Se precisa que **Sunafil**, está adscrito al **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** siendo responsable de promover, supervisar, fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo; además brinda asesoría técnica, realizando investigaciones y proponiendo la emisión de normas sobre dichas materias. Ahora, conforme al ámbito de competencia que desempeñan en acorde a sus funciones que está establecida en la **“Ley General de Inspección de Trabajo”** (Ley N° 28806) en su art. 3:

“Corresponde a la inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.”

Las finalidades de la inspección, son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:
 - a) *Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.*
 - a.1) *Derechos fundamentales en el trabajo.*
 - a.2) *Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.*
 - a.3) *Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.*
 - b) *Prevención de riesgos laborales.*
 - b.1) *Normas en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - b.2) *Normas jurídico- técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.*
 - c) *Empleo y migraciones.*
 - c.1) *Normas en materia de colocación y empleo.*

- c.2) *Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.*
- c.3) *Normas sobre empresas de intermediación laboral.*

- d) *Promoción del empleo y formación para el trabajo.*
- d.1) *Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo. (...)*

Es relevante, mencionar a la Ley General de Inspección del Trabajo; ya que cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo en conformidad con las políticas, planes nacionales y sectoriales, así como las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Cabe resaltar, que las propias funciones generales de *SUNAFIL* están reguladas en su Ley N° 29981 del art. 4, enfatizando lo siguiente:

- a) *Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.*
- b) *Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.*
- c) *Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.*
- d) *Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.*
- e) *Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de competencia.*
- f) *Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.*
- g) *Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.*
- h) *Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.*
- i) *Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.*

En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordinar con la Autoridad Nacional del Servicio Civil. (...)

Seguidamente, la normativa de *SUNAFIL* ha manifestado en su art. 5: *“Por aplicación de la de la normativa vigente, la Sunafil impone las sanciones establecidas en materia sociolaboral, así como las normas específicas cuya fiscalización le corresponde.”*

Destacando, que las sanciones impuestas por la Superintendencia están en acorde a su competencia bajo el ámbito nacional para efectuar procedimientos de ejecución coactiva respecto

de las sanciones pecuniarias impuestas en el marco de sus competencias, y de acuerdo a lo dispuesto en la “*Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva*” (Ley N° 26979) siendo normas modificatorias y complementarias.

Se sustenta, las acciones que realiza *SUNAFIL*; desde su entrada en vigencia como entidad fiscalizadora, promotora de derechos y deberes laborales, se comprueba con los estudios que se cuenta con el total de 101 mil 383 acciones de inspección laboral que ha llegado a casi 2 millones de trabajadores a nivel nacional. Tales acciones han generado que 11.181 trabajadores sean incorporados a planilla y que se propongan 13 mil 393 actas de infracción por incumplimientos en materia sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo o vulneración de los derechos fundamentales.

Por otro lado, en base al rol como autoridad central del “*Sistema de Inspección del Trabajo*”, ha incentivado la formalización laboral con el accionar de los inspectores de *Sunafil*, que han desarrollado 35 mil 980 acciones de orientación alcanzando a 94 mil 434 trabajadores, además de un total de 31 mil 563 empresas orientadas a nivel nacional, entre 2014 y julio 2016. Se resalta, que también se ejecutan acciones de prevención de asesoría que han beneficiado a 121 mil 356 pobladores en todo el territorio nacional, siendo atendidas por espacios como centros comerciales, ferias, plazas y otras áreas donde los especialistas laborales han estado presentes; y toda esta información esta precisado en el portal de *Sunafil*.

Reflejar a *Sunafil*; es fundamental por las acciones que realiza como: supervisar, fiscalizar y fomentar políticas institucionales que respalden la protección de los derechos y beneficios sociales que tiene todo trabajador, además de promover sanciones ante los incumplimientos de deberes del empleador frente a sus trabajadores que termina manifestándose en la carga procesal que existen en los Juzgados Laborales, empezando por el **Juzgado Laboral** de la “**Corte Superior de Justicia Lima – Norte**”, ya mencionado.

Conforme a las sentencias laborales que no son del todo efectivas, y que demuestran en las diez entrevistas realizadas a los trabajadores vulnerados. Que, al referirse a *Sunafil*; amparando al trabajador a través de supervisiones o fiscalizaciones, pero que su accionar no influye en las determinaciones de un Juzgado Laboral, porque existen otras leyes que interactúan por ser un proceso laboral como la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497).

Se manifiesta, el objetivo de la presente investigación en atribuir otra función a la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral** (SUNAFIL), con el propósito de concretar el pago de las indemnizaciones determinadas en un proceso laboral, que en diferentes ocasiones no se cumple con la reparación pese a que existe una sentencia. Es por ello, que *Sunafil*; no solo debería fiscalizar y sancionar al empleador que infringe los derechos y beneficios de su trabajador, porque el deber que también tiene el empleador, es reparar apropiadamente a su trabajador cuando se le incumplió el pago de sus beneficios sociales o frente a un despido arbitrario, injustificado o fraudulento.

El accionar de *Sunafil*, es correcto; pero debe ser participe en exigir el cumplimiento de una adecuada indemnización al trabajador, porque no resulta justo que un empleado vulnerado sea parte de un largo proceso laboral, en el que contratará una defensa, asumiendo gastos para poder ser reconocido apropiadamente, pese a que ya cuenta con los derechos laborales. Por lo expuesto, mencionar al Proyecto de Ley N° 2642/2017-CR, que busca facilitar la ejecución inmediata del pago de la liquidación de los beneficios sociales a fin de lograr su cumplimiento oportuno en beneficio de los trabajadores del sector privado. Se reafirma, que es relevante habilitar a *Sunafil*, la facultad de ordenar el pago al empleador por las respectivas indemnizaciones por los daños ocasionados a su trabajador.

Por otra parte, un proceso laboral no es eficaz en el momento oportuno para garantizar el pago correspondiente de las indemnizaciones por los daños ocasionados al trabajador, ya que propiamente el daño moral simboliza una reparación integral como: daños y perjuicios, daño emergente, lucro cesante; además de que en un proceso laboral debe considerar los intereses legales, costas y costos que en respectivas ocasiones no son compensadas.

Claramente, debe garantizarse los derechos y beneficios del trabajador porque están regulados, que al dejar que los **Juzgados Laborales** solucionen el conflicto latente entre el trabajador y empleador, no están siendo totalmente razonables porque se añade más jurisprudencia, o incluso normativas para innovar el accionar de los Juzgados laborales, y no se logra alcanzar la eficacia en resolver los conflictos laborales a tiempo; que en base a esto, la Superintendencia no solo debe basarse a multas o sanciones, sino que debe establecerse el accionar de garantizar el cumplimiento del pago de las indemnizaciones.

El proceso laboral al no resultar eficaz, requiere de la intervención de *Sunafil*, con el objetivo de proteger al trabajador imponiendo sanciones al empleador, pero no cuenta con el rol de exigir el cumplimiento de una sentencia, y hasta el momento no se logra acreditar el resarcimiento del monto establecido por una sentencia que ampara al trabajador. De tal forma, se llevó a cabo las diez entrevistas realizadas a los trabajadores vulnerados que siguen un proceso laboral en el **“Juzgado Laboral de Independencia”**.

Finalmente, un trabajador no es especialista en temas laborales y siempre está expuesto; por eso, no se debe dejar que forme parte de la carga procesal, ni lidiar con un largo proceso porque no tiene el adecuado conocimiento para defenderse, y al enfatizar la fiscalización por parte de **SUNAFIL**; pues también debe garantizar el pago de las indemnizaciones, además de exigir la ejecución de una sentencia, siendo testigo del cumplimiento de la reparación económica al trabajador.

1.5. Marco Conceptual

La presente investigación, enfatiza la definición de sus principales variables para que el análisis sea descripto en forma precisa, siendo los siguientes:

- **Incumplimiento:** Desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes; por lo general de modo negativo, por *abstención* u *omisión*; al contrario de los casos activos de *infracción* o *violación*. |Quebrantamiento de contrato. En este sentido hay que considerar galicismo muy difundido – por inadvertencia se incluyó en ediciones precedentes de esta obra– hablar de “inejecución”. | Falta de pago de una obligación pura o vencida. | Mora.
Analizando los incumplimientos, cabe establecer este repertorio dos posibilidades: 1. No hacer cuando hay que hacer; 2. Hacer cuando no hay que hacer; 3. Hacer algo distinto; 4. Hacer lo contrario; Deshacer. (v. “**Animus infringendi**”, **Cumplimiento**). Cabanellas (2008, p.423)
- **Beneficios sociales:** (Beneficiencia Social) La dirigida principalmente a socorrer y asistir a los trabajadores no sólo hospitales y asilos, sino mejorando su nivel de vida con subsidios familiares, viviendas, colonias de vacaciones, becas para ampliar estudios cooperativos. Esta acción es desenvuelta por el Estado, por algunas grandes empresas cuidadosas de su personal y por los propios trabajadores, mediante esfuerzo mutuo profesional, dentro o al margen de los sindicatos y asociaciones especiales. (v. **Asistencia social**). Cabanellas (2008, p. 505)
- **Derecho laboral:** A modo de introducción, aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas o inmediatas de la actividad laboral. Cabanellas (2008, p.152)
- **Derechos del trabajador:** En lo individual, en cuantos conciernen a la prestación convenida y en forma conveniente y relativa a salario, horario, modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros. | En lo social, proclama más o menos orgánica y solemne, que tiende a dignificar y a elevar materialmente también la prestación laboral subordinada. (v. **Declaración de los Derechos del Trabajador**). Cabanellas (2008, p.172)

Daños y perjuicios: Constituye este concepto uno de los principales en la función tutelar y reparadora del Derecho. Ambas voces se relacionan por completarse; puesto que todo *daño* provoca un *perjuicio*, la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse; pues el herido, por ejemplo, ha perdido sueldos u honorarios, o la máquina

rota ha dejado de producir tal artículo. Esta fórmula, en realidad abreviatura de “*indemnización de daños y perjuicios*”, es la suma de dos nociones jurídicas denominadas también daño emergente (la disminución patrimonial) y *lucro cesante* (v.), (el obstáculo para nuevas adquisiciones patrimoniales). Cabanellas (2008, p. 11)

- **Daño moral:** Lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, por acción culpable o dolosa de otra. | Estrago que algún acontecimiento o doctrina causa en los ideales y costumbres de un pueblo, clase o intuición. Se declara así que las contiendas bélicas entrañan un *daño moral irreparable* por los hábitos de violencia que el hombre exacerbaban, ante la desventura y abandono del hogar que para la mujer provocan los vínculos familiares por la movilización bélica del padre y la fabril, sanitaria o de otra índole, de la madre.

1 En la esfera *civil*. La indemnización del *daño moral*, que va abriéndose paso paulatinamente, ha suscrito grandes polémicas en la doctrina. Los partidarios estiman que, pues existe un mal comprobable, con mayor o menor dificultad, pero evidente en ocasiones, procede el resarcimiento; y con mayor razón cuando la víctima lamenta a veces mucho un agravio moral que la destrucción de un objeto material; o la de este por su personal significado sobre su valor como esa corpórea. Los enemigos de tal reparación objetan la dificultad para estimarlo, los cuantiosos litigios que podrían originar su admisión generalizada y lo arbitrario de la tasación del perjuicio. Cabanellas (2008, p.8)

- **Indemnización:** Resarcimiento del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima. | Suma o cosa que se indemniza. | En general, reparación de un mal. | Compensación. | Satisfacción de ofensa o agravio.

1. *Especies*. La indemnización puede ser de carácter civil, administrativo y penal. Procede la primera en caso de incumplimiento de contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal, o para compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas. Asimismo, el quebrantamiento de las obligaciones, aun unilaterales, impone la *indemnización*. Por los daños causados por culpa o dolo, sin perjuicio de la pena en casos graves, se responde también y se ha de indemnizar. La administración pública indemniza previamente en la expropiación forzosa por causa de utilidad pública, con una prima adicional casi siempre. En el supuesto de infracción punible, el autor y sus colaboraciones, además de la pena por el delito o falta corresponda, están sujetos a la responsabilidad civil consiguiente, simple *indemnización* de daños y perjuicios. Cabanellas (2008, p. 424)

- **Responsabilidad civil:** El tallón económico-jurídico: la obligación de resarcir, en lo posible, el daño causado y los perjuicios inferidos por uno mismo o por un tercero, y sin causa que excuse de ello.
 1. *Antecedentes.* La noción de la responsabilidad ha tenido largo y laborioso proceso en la Historia del Derecho. En un principio quizá la *responsabilidad* solo dependería del rapto vengativo de la víctima del mal. El incumplimiento de la obligación o el daño causado sólo originaba la *ruptura de la paz* entre los particulares: y, más adelante en la evolución institucional, un derecho de apoderamiento confiscación por el Estado o el príncipe en cuanto a los bienes del moroso o del culpable de un daño civil. Cabanellas (2008, p.214)
- **Reparación:** Arreglo de daño. |Compostura de avería. |Satisfacción o desagravio de ultraje u ofensa. |Indemnización. |Resarcimiento. (v. **Obligación de reparar, Reparaciones**). Cabanellas (2008, p.163)

1.6. Justificación

- **Justificación Teórica**

La presente investigación es relevante porque opta por resolver la problemática latente que existe en una relación laboral entre empleador y trabajador, que frente a los incumplimientos de pago de los beneficios sociales, los despidos arbitrarios y fraudulentos que comete un empleador al vulnerar a su trabajador. Por lo expuesto, se requirió de un análisis respectivo de la doctrina nacional e internacional, además de su comparación e interpretación de las legislaciones laborales, considerando la jurisprudencia para identificar como se resuelven las demandas de liquidación de beneficios sociales en el “Juzgado Laboral de Independencia – Lima Norte”, y contando con la apreciación del “Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, se optimiza un mejor reconocimiento a indemnizar al trabajador y castigar a el empleador que infringe los derechos del trabajador que se fundamenta en una “*Reforma Constitucional*” .

- **Justificación Metodológica**

La justificación metodológica se fundamenta en un análisis detallado de la evolución en las normativas por la protección de los derechos fundamentales del trabajador en base a una investigación de enfoque cualitativo. Asimismo, se llevó a cabo las entrevistas a (6) especialistas en Derecho Laboral, que representan al “*Juzgado Laboral Lima Norte*” y al “*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*” y el “*Estudio de Elías Mantero*”, añadido a

esto; se cuenta con un informe de (229) casos de incumplimientos de pago a trabajadores de Independencia del 2015 al 2018, y se resalta a las (10) entrevistas realizadas a los trabajadores vulnerados, que siguen un proceso laboral sin recibir una apropiada indemnización económica.

- **Justificación Práctica**

El presente estudio se justifica al buscar una aclaración, y mejores reconocimientos al trabajador frente a un incumplimiento de pago de sus beneficios sociales, que al manifestar las entrevistas de diferentes posturas, como: los especialistas del “*Juzgado Laboral*”, y el punto de vista de los expertos en Derecho Laboral, representando al “*Ministerio de Trabajo*” y al “*Estudio de Elías Mantero*”, además de las diez entrevistas realizadas a los trabajadores vulnerados. Por tal razón, la solución que se reitera en la “*Reforma constitucional*”, es indemnizar apropiadamente al trabajador, muy aparte de la liquidación de sus beneficios que le son propios por los años de servicios aportados a una empresa.

1.7. Formulación del problema

Problema General:

PG1. ¿Qué consecuencias jurídicas debe asumir el empleador que dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

Problemas Específicos:

PE1. ¿Debe habilitarse a Sunafil la facultad de ordenar el pago de indemnizaciones por el daño causado por el empleador al incumplir dolosamente el pago de los beneficios sociales del trabajador?

PE2. ¿Puede asumir una consecuencia jurídico penal el empleador que dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general

- **Analizar** las consecuencias jurídicas que asume el empleador en el incumplimiento doloso del pago de los beneficios sociales al trabajador.

1.8.2 Objetivos específicos

- **Fundamentar** la conveniencia de que Sunafil tenga legitimidad para ordenar el pago de una indemnización apropiada al trabajador ante el incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales.
- **Examinar** la necesidad de una consecuencia jurídico penal contra el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales al trabajador en base a los parámetros legales.

1.9. Hipótesis

1.9.1 Hipótesis general

- Los empleadores han infringido en muchas ocasiones los derechos y beneficios sociales del trabajador, porque no existe una apropiada consecuencia jurídica para su mal accionar.

1.9.2 Hipótesis específicas

- No existe una indemnización apropiada ante el incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales del trabajador, porque no hay una determinación justa y razonable que la retribuya.
- No existe una consecuencia jurídico penal para castigar al empleador que vulnera el pago de los beneficios sociales de su trabajador, porque es latente la carga procesal laboral que exige el reconocimiento de los beneficios del trabajador.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Esta investigación, es un estudio de análisis a profundidad y de forma explícita en el proceso de evolución de la protección de los derechos fundamentales de todo trabajador, que es titulada como: **“LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR.”** Que busca la solución de los conflictos entre empleador – trabajador para disminuir los procesos laborales en el “Juzgado Laboral” del distrito de Independencia”; analizando los procesos, mecanismos de defensa, participación de las partes, conocimiento y percepciones de los Jueces que se fundamentan en las determinaciones judiciales.

La Investigación es Descriptiva y Exploratoria que tienen por finalidad, primero; recopilar datos e informaciones para describir o probar las hipótesis concernientes a hechos a partir de un criterio teórico. Segundo, profundizar la investigación de las hipótesis para dar una correcta explicación del tema, en base a una visión más general de la problemática para obtener un resultado más conciso y poder formular propuestas para mejorar.

Respecto a lo anterior, el enfoque empleado es el cualitativo; y como señala Ruiz (2012):

Es más fácil describir los métodos cualitativos que definirlos. Distinguir entre unos y otros reduciendo su diferencia a afirmar que utilizan palabras mientras los cuantitativos utilizan números es sólo una simplificación parcial de la verdad. Recaudamos fuentes para demostrar nuestro objetivo, además de realizar constantes interpretaciones (p. 12)

Claramente, tal investigación en unidad de análisis será conforme a describir e interpretar en base al criterio teórico y práctico, demostrando el avance de las normativas para la solución de los conflictos laborales en el **“JUZGADO LABORAL DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA”**, además de revisar correspondientemente los dispositivos legales del Derecho Laboral para comprobar y verificar, si han sido adecuados para garantizar la protección de los derechos fundamentales y derechos de orden legal de todo trabajador, además de buscar soluciones o mejoras en nuestra normativa en base a la comparación de las legislaciones laborales internacionales como: Argentina, Chile, España.

2.2. Unidad de Estudio

La unidad de estudio será analizar los diferentes dispositivos legales que reflejan los derechos y beneficios del trabajador que han surgido a través del tiempo por las vulneraciones. Es por ello, que se enuncia a las respectivas Leyes empezando por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728) y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), que son relevantes en el proceso.

Al respecto, se analiza los decretos legislativos y supremos que fundamentan a los beneficios sociales del trabajador, siendo: Gratificaciones legales (Ley N° 27735), Asignación familiar (Ley N° 25129), Utilidades (D.L N° 892), Jornada de Trabajo en Sobretiempo (D.S N° 007-2002-TR), Vacaciones Remuneradas (D.L. N° 713), Compensación por Tiempo de Servicios (D.L. N° 650), Seguro de Vida (D.L. N° 688) y se añade a la Ley de Liquidación de los Beneficios Sociales en el Sector Privado (Proyecto de Ley N° 2642/2017-CR). Por otra parte, se menciona que algunas casaciones representan otras vertientes del derecho que están enfocadas en el Derecho Civil, exigiendo una indemnización correspondiente al trabajador y el Derecho Penal con el objetivo de reforzar una sanción penal para el empleador que infringe los derechos y beneficios del trabajador.

En base a nuestra interpretación de los diferentes dispositivos legales se optimiza el reconocimiento al trabajador por el incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales con el propósito de descifrar las razones, motivaciones y consecuencias que afectan al trabajador. Asimismo, nuestra finalidad es poder determinar si debería exigirse una indemnización muy aparte de la liquidación de los beneficios sociales del trabajador, o si también debería considerarse el hecho de que el infractor (empleador) debería irse tras las rejas por incumplir el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores, al vulnerar derechos irrenunciables de carácter constitucional y de orden legal.

En definitiva, se realizó el análisis de estudio conforme a nuestro tema de investigación que pone en énfasis a las respectivas leyes del Derecho Laboral, y que bajo a su interpretación se manifiesta la aplicación del método cualitativo para describir y definir sus variables; considerando lo siguiente:

- **Variables**
 - **INDEPENDIENTE:** LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.
 - **DEPENDIENTE:** INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR.

Tabla 6. Operacionalización de Variables:

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES
LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR	Incumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Beneficios Sociales - Pago del Tiempo de Servicios
	Indemnización	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de pago - Vulneración de los Derechos del Trabajador
	Daños y Perjuicios	<ul style="list-style-type: none"> - Daño extrapatrimonial - Pérdida de ganancia - Daño moral
	Responsabilidad Civil	<ul style="list-style-type: none"> - Resarcimiento - Reparación del daño

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES
INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR	Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Aguinaldo - Gratificaciones ordinarias - Gratificaciones extraordinarias
	Derechos del Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al Salario - Derecho al descanso - Derecho a las vacaciones - Derecho a los Beneficios sociales - Otros.
	Dispositivos Legales del Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución de 1979 - Constitución de 1993 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N°728) - Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones Legales (Ley N° 27735) y el D.S N° 005-2002-TR - Ley de Asignación Familiar (Ley N° 25129) - Participación de los Trabajadores en Utilidades de las Empresas (D. L. N° 892) y D.S. N° 009-98-TR - Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo (D.S. N° 007-2002-TR) - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS - Ley N° 650) - Ley de Seguro de Vida (D.L. N° 688). - Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú (Ley N° 29497) - Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Ley N° 29981) - Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) - Otros.

2.3. Diseño de Investigación (Hermenéutico)

El análisis determina que la presente investigación es cualitativa, contando con el diseño de enfoque hermenéutico, que comprende del análisis e interpretación de las diferentes leyes, decretos legislativos y supremos, además de la comparación de legislaciones de (3) países siendo: Argentina, Chile y España.

Respectivamente, el objetivo de la presente investigación en referencia del análisis de los diferentes dispositivos legales que han sido precisos para motivar la protección adecuada al trabajador, que considerando las (6) entrevistas realizadas a especialistas de Derecho Laboral, además de (10) entrevistas realizadas a trabajadores vulnerados que llevan un proceso laboral en el Juzgado Laboral de la Corte Superior Lima Norte – Independencia, añadiéndose a esto; un informe de investigación concedido por SUNAFIL, manifestando el siguiente orden:

- 4 funcionarios del Juzgado Laboral de la Corte Superior Lima Norte – Independencia.
- 2 abogados especialistas en el Derecho Laboral.
- 10 trabajadores que siguen un proceso laboral en el Juzgado Laboral de la Corte Superior Lima Norte – Independencia.
- Informe de SUNAFIL de la inspección realizada por el incumplimiento de pago de los Beneficios Sociales del 2015 – 2018, Independencia.

Se corrobora, que la aplicación del instrumento en base a entrevistas, fue el adecuado bajo el intercambio directo de información para obtener datos relevantes del tema, además de un correcto estudio de las normas; ya que el Derecho laboral requiere de un minucioso y profundo análisis de los diferentes dispositivos legales que se relacionan con: Derecho Constitucional, Laboral, Civil y Penal, para una correcta interpretación y determinación frente a la responsabilidad del empleador ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales al trabajador.

Que siguiendo, con la recopilación de información de expertos y trabajadores vulnerados para nutrir el tema de investigación con diferentes posturas de la presente problemática y con el propósito de concluir con los resultados sólidos, brindando una posible solución a la desigualdad latente entre trabajadores y empleadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

- **Técnicas:**
 - Entrevistas individuales con preguntas abiertas.
 - Revisión documental

- **Instrumentos de recojo de información:**
 - Guía de Entrevista a funcionarios del Juzgado Laboral de Independencia.
 - Guía de Entrevista a abogados especialistas en el Derecho Laboral.
 - Guía de Entrevista a trabajadores vulnerados.
 - Informe de SUNAFIL de Inspección generada por el Incumplimiento de pago de los Beneficios Sociales del 2015 – 2018, Independencia.

- **Análisis de datos:**
 - Análisis de los Dispositivos Legales del Perú.
 - Análisis de la evolución de los Derechos laborales.
 - Análisis de libros especializados en Derecho Laboral.
 - Análisis en Cuadros Comparativos de Legislaciones laborales extranjera y nacional.

2.5. Procedimiento

Se procedió a recolectar información de Decretos Legislativos a través de portales institucionales o páginas web de internet, como: Poder Judicial del Perú, Instituto de Estadística e Informática (INEI) en concordancia con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la colaboración de las revistas detalladas de Redalyc y Scielo, además de la base de datos de la Biblioteca virtual de la **UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE (UPN)** conforme a las revistas encontradas en EBSCOhost y PROQUEST. Por otro lado, también reflejamos a las Tesis de la Universidad Católica del Perú (PUCP) y de las Universidades extranjeras que las mostramos en nuestras fuentes nacionales e internacionales, entre otros.

Asimismo, se seleccionó a 4 funcionarios de la **CORTE SUPERIOR LIMA NORTE – INDEPENDENCIA**, que comprenden de una Jueza Laboral y tres secretarios judiciales, para poder analizar en base a su punto de vista la problemática entre el trabajador y empleador ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales.

Posteriormente, se realizó 2 entrevistas más, que son representadas por: el Director de Políticas y Normativas del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), además de un Abogado y Docente Universitario especializado en lo Laboral que representa a la Universidad Privada del Norte (UPN); y por último, se obtuvo diez entrevistas de trabajadores vulnerados que siguen un proceso laboral en el “**Juzgado Laboral de Independencia**”, que gracias al concederme parte de su tiempo fue posible llevar a cabo un análisis e interpretación de las respectivas entrevistas, que se verán a continuación.

Finalmente, al concluir con la investigación y la recolección de información, se manifiesta un Informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que muestra

a las inspecciones generadas por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales al trabajador del 2015 – 2018, Independencia.

- **Procesos de Recolección**

El método que se realizó en la presente investigación es el descriptivo y exploratorio que se llevó conforme al enfoque correlacional, ya que no solo se basa a la doctrina, jurisprudencia, normas u decretos; pues se ha fijado preguntas relevantes a especialistas de Derecho Laboral que reforzaron el análisis, además de dar un mejor respaldo a nuestra investigación en base a la secuencia de pasos, que son los siguientes:

Primeramente, se forjó el análisis de los Dispositivos Legales del Perú, como: la Constitución de 1979, Constitución del 93', Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728), la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú (Ley N° 29497), entre otros. De tal manera, las diferentes normativas representan cambios en los Derechos fundamentales del trabajador.

Que, basado al estudio de la evolución de los derechos laborales conforme a datos estadísticos presentados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y en acorde a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además de las diferentes normativas sobre los Derechos del Trabajador, se puede contemplar datos exactos de la vulneración laboral que es representado por la Informalidad, y el abuso que se comete con los trabajadores por falta de un apropiado nivel de educación.

Por consiguiente, se manifiesta a las fuentes Bibliográficas por autores reconocidos, Revistas Nacionales e Internacionales, además de Tesis que guardan relación con el presente tema de Investigación; que evidencia a los diferentes puntos de vista que determinan la existencia de un conflicto latente entre el trabajador y empleador.

Conforme al instrumento que se aplicó, al realizar entrevistas a (4) funcionarios de la Corte Superior de Justicia Lima Norte – Independencia; que representan al Juzgado Laboral, además de (2) abogados especializados en lo Laboral, que uno representa a la Universidad Privada del Norte (UPN) y el otro siendo el Director de Políticas y Normativas del Trabajo que representa al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se añade a esto; las (10) entrevistas realizadas a los trabajadores vulnerados que llevan un proceso laboral en el Juzgado Laboral de Independencia, que trajo consigo las “Guías de Preguntas” para enriquecer nuestro tema de Investigación.

Al proseguir, con analizar el punto de vista de los diferentes entrevistados en base a su conocimiento frente a la problemática del incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales de su trabajador, además de considerar la postura de los diez trabajadores vulnerados que son parte de un proceso laboral en el Juzgado; se realizó una

comparación e interpretación de las respuestas conforme a las diferentes entidades que representan cada uno de los entrevistados, considerando sus recomendaciones en la solución del conflicto latente entre empleador - trabajador.

Respectivamente, al seguir con la investigación en la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**, se obtuvo la información que refleja a las inspecciones que se realizaron frente a los casos de incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador entre 2015 – 2018 en el distrito de Independencia, con el propósito de demostrar la supervisión y fiscalización sobre las vulneraciones que se presentan en las empresas de tal distrito en afectación de los trabajadores.

- **Tratamiento**

En base a la investigación, que conforme al enfoque cualitativo que representa al método descriptivo y exploratorio, se procedió con las entrevistas conforme al “Guía de Preguntas” que son reflejadas en las doce interrogantes, que se realizaron en el entorno del Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Lima Norte – Independencia; considerando que se efectuaron once interrogantes, ya que las doce interrogantes con exactitud fueron formuladas a abogados especialistas que corresponden a otro entorno laboral, siendo las siguientes:

Preguntas que conforman la entrevista para funcionarios y abogados especializados en lo laboral:

1. ¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?

MOTIVO: Con la presente pregunta se busca analizar la relevancia de un contrato laboral, que especifique la actividad y tiempo de duración del trabajador, además de analizar, si ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales debe existir un contrato.

2. ¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?

MOTIVO: Con la presente pregunta se busca saber si, existe una apropiada indemnización ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales al trabajador vulnerado.

3. ¿Es importante el cumplimiento de pago de los beneficios sociales?

MOTIVO: El objetivo de la presente pregunta, es comprender que al existir vulneraciones al trabajador por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales, es necesario saber si es relevante que se cumpla con el pago de estos, además de que son beneficios adicionales al trabajador, pero que están

amparadas por la Constitución; que reconoce al trabajador por los años de servicio y la labor que emprende.

4. ¿Al existir el incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

MOTIVO: La presente pregunta, busca comprender si están vulnerando un derecho fundamental que no solo está regulado en la Constitución, sino que también es un derecho reconocido por Organismos Internacionales que velan por los trabajadores.

5. ¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?

MOTIVO: Con la presente pregunta se busca analizar si es necesario que, ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales, el trabajador al verse vulnerado debe considerar el presentar una demanda; que será relevante si precisa su afectación en base al daño moral, daños y perjuicios; además de lucro cesante por afectarlo económicamente tanto a él como a su familia.

6. ¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

MOTIVO: El objetivo de la presente pregunta, es evidenciar si el empleador al momento de no cumplir con el respectivo pago de los beneficios sociales no solo vulnera los derechos fundamentales del trabajador, sino que también que puede interpretarse como una acción denigrante.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

MOTIVO: Con la presente pregunta, se busca comprender porque es que en muchas ocasiones el Juez no ha logrado salir a favor del trabajador, pese a que usualmente es, el vulnerado; además de que tarda en contestar por la carga procesal o por falta de personal. Por otro lado, el trabajador no debe esperar tanto, ya que se ve expuesto y debe conseguir una pronta solución al conflicto con el empleador.

8. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

MOTIVO: La presente pregunta, busca analizar si; es recomendable o aceptable que exista una pena efectiva al empleador que incumple el pago de los beneficios sociales en afectación del trabajador, ya que actualmente se presenta sanciones económicas, pero será razonable o apropiado que un empleador; se valle tras las rejas al incumplir con el pago.

9. ¿Los Dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

MOTIVO: La presente pregunta, busca identificar si son suficientes las normativas que protegen los derechos fundamentales del trabajador, ya que aún se encuentran vacíos legales, desde el momento que en un proceso judicial, las partes no se ponen de acuerdo para solucionar los conflictos que existen entre el trabajador y empleador.

10. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

MOTIVO: El objetivo de esta pregunta, es verificar si los contratos laborales están incorporando diferentes cláusulas que motivan negociaciones entre el trabajador y empleador, pues los beneficios sociales son derechos irrenunciables que tiene el trabajador como bien señala la Constitución, pero sufrirán alteraciones en una relación laboral.

11. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

MOTIVO: La presente pregunta, busca corroborar el amparo al trabajador, ya que existen varios casos donde se desnaturaliza un contrato o simplemente se vulnera los derechos del trabajador al incumplir el pago de sus beneficios sociales.

12. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

MOTIVO: Esta pregunta, busca comprender porque al haber diferentes modalidades de contrato, se demostró que han infringido la estabilidad laboral de todo trabajador, pues las modalidades de contrato representan a trabajadores temporales, que efectivamente no ampara a los beneficios sociales que debería tener todo trabajador. Entonces, al crear una modalidad de contrato laboral, se quebranta de alguna manera los derechos fundamentales del trabajador.

Respectivamente, la postura del trabajador vulnerado frente a un incumplimiento de pago de sus beneficios sociales u despido arbitrario, debe conocerse sus quejas, su malestar frente a esta problemática entre el trabajador y empleador. Por ello, se optó por realizar (10) entrevistas a los trabajadores que siguen un proceso laboral en el “*Juzgado Laboral de la Corte Superior De Lima Norte – Independencia*”, en donde se procedió con la “Guía de Preguntas” que simbolizan diez preguntas, siendo las siguientes:

Preguntas que conforman la entrevista a un trabajador:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

MOTIVO: El objetivo de esta pregunta es saber, si un trabajador ha sido vulnerado ante un incumplimiento de pago de los beneficios sociales o frente a un despido arbitrario.

2. ¿Presentaría una demanda por incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

MOTIVO: Con esta interrogante se busca saber si, el trabajador vulnerado está dispuesto a seguir un proceso laboral que empieza por una demanda, pero sobre todo saber, si estaría dispuesto a llegar al final de un proceso porque definitivamente le generará gastos.

3. ¿Cree que el incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

MOTIVO: El objetivo de esta pregunta es saber si, el trabajador se sintió discriminado ante un incumplimiento de pago de los beneficios sociales que a veces viene acompañado de un despido arbitrario por parte del empleador.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

MOTIVO: Con esta pregunta se busca saber, si el trabajador se ha sentido a gusto con la liquidación de sus beneficios sociales frente a un incumplimiento de pago o despido, además de saber si tuvo que llegar un proceso laboral para obtener su liquidación, y si está de acuerdo con la determinación del Juez.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales?

MOTIVO: El principal objetivo de esta interrogante es saber si, el trabajador está de acuerdo con una indemnización propia de los daños generados frente a un incumplimiento de pago de los beneficios sociales o un despido arbitrario, dando a entender que una liquidación de los beneficios sociales debe ser muy aparte de la indemnización de los daños y perjuicios generados al trabajador que es propia de una reparación integral del daño; además de que esta interrogante es una de las conclusiones más relevantes.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

MOTIVO: Esta interrogante es también relevante en el objetivo de la investigación, que para esto; se les comenta el verdadero propósito a los trabajadores de saber si, están de acuerdo con una pena privativa de libertad mínima de (6) meses al empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales o frente a un despido arbitrario, que evidencia un abuso y atropello al trabajador.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

MOTIVO: Con esta pregunta, se busca saber porque el Juez tarda en resolver un proceso laboral, será por la carga procesal; porque influye de alguna forma en una mala interpretación o determinación al resolver un proceso por parte del Juez.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

MOTIVO: El objetivo de esta pregunta es saber, si un trabajador estaría de acuerdo a negociar sus beneficios sociales, con esto debe comprenderse si, está dispuesto a renunciar a sus beneficios o si busca un mejor reconocimiento o aumento en sus beneficios sociales.

9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

MOTIVO: Con esta interrogante se busca saber, si el trabajador se encuentra completamente protegido en base a sus derechos fundamentales, o si todo lo contrario se siente expuesto y vulnerado, pese a que cuenta con derechos y beneficios conforme a las normas laborales.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?

MOTIVO: El objetivo de esta pregunta es saber la opinión de los trabajadores; precisando si hemos alcanzado la estabilidad laboral, además de confirmar si el plazo de un contrato es respetado, porque existen diferentes modalidades de contratos laborales, que al parecer representan diferentes vulneraciones al trabajador como el incumplimiento de pago de los beneficios u despidos arbitrarios.

2.6. Aspectos Éticos

La presente investigación, conforme a la metodología que se precisa a través del enfoque cualitativo manifestando el análisis descriptivo y exploratorio, considerando la aplicación de la hermenéutica para hacer un correcto análisis de libros, revistas y normativas de Derecho Laboral. Se resalta a los valores éticos, que se reflejan de la siguiente manera:

➤ **Imparcialidad y Honestidad**

Al llevar a cabo la investigación, se optimizó la imparcialidad al analizar ambas partes, y la honestidad representa la veracidad y precisión en los resultados o discusiones de la presente investigación.

➤ **Esfuerzo y Dedicación**

El presente trabajo de investigación, requiere de un arduo esfuerzo para hacer factible y concretar el proyecto de investigación con el propósito de hacer una adecuada determinación del tema.

➤ **Cortesía y Humildad**

Al realizar entrevistas, fue necesario ser cortés al mostrar respeto por las personas que hicieron posible esta investigación, y la humildad ante todo para generar confianza y seguridad.

➤ **Gratitud por la Oportunidad**

Ser agradecida por la oportunidad generada, es considerar el apoyo que tuviste para que esta investigación sea posible, además de tener la oportunidad de contar con entrevistas de personas muy destacadas que fortalecieron los conocimientos.

➤ **Justicia y Equidad**

La presente investigación resalta la justicia, porque busca el equilibrio entre las partes que son reflejadas por el empleador y trabajador. Claramente, la equidad es relevante en la solución de conflictos de las partes, ya que el resarcimiento o indemnización por un incumplimiento de pago debe ser justo y acreditable.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En esta primera fase se ordenaran los datos obtenidos mediante la entrevista realizada a especialistas en materia laboral, siendo reflejado por Jueces y secretarios del **Juzgado Laboral** de la **“CORTE SUPERIOR LIMA NORTE”**, además del Docente universitario y el Director de Políticas y Normativa de Trabajo. Que, a continuación se manifestará los resultados empezando por el objetivo número uno, que consiste en:

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Fundamentar la conveniencia de que **SUNAFIL** tenga legitimidad para ordenar el pago de una indemnización apropiada al trabajador ante el incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales.

Sustentando si, debe existir una relación laboral para exigir el cumplimiento de pago de los beneficios sociales; que basado a Cardenas, Oviedo, Aranda y Ayala (2018) se corrobora que es necesario establecer una relación laboral entre el empleador y trabajador, conforme en lo estipulado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) que es demostrar y exigir el resarcimiento, bajo los tres requisitos fundamentales de un contrato de trabajo, siendo: a) Subordinación, b) Remuneración, c) Vínculo laboral. Por otro lado, Suclupe y Sarzo (2018) precisan que es importante demostrar que existe una relación laboral porque los beneficios sociales están vinculados a un contrato de trabajo, pero que en muchas ocasiones los contratos laborales son disfrazados por otras figuras como los contratos civiles, entonces; una demanda representa el *principio de primacía de la realidad* para que el Juez considere a los contratos civiles como naturaleza laboral y de allí, exigir el pago de los beneficios sociales.

A su vez, conforme a la Responsabilidad Civil de un contrato laboral, se manifiesta a Cardenas y Oviedo (2018) precisando que la responsabilidad civil está enfocada básicamente en los temas laborales de daños y perjuicios por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Por otra parte, Aranda y Ayala (2018) corroboran que existe una responsabilidad por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales que quebranta el contrato, siendo exigible una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador. Respectivamente, Suclupe y Sarzo (2018) señalan que el contrato de trabajo es un acto jurídico que refleja a las prestaciones, deberes y obligaciones que se rigen entre el empleador y trabajador; y que frente a los agravios que se cometen por cualquiera de las partes de una relación laboral, esto va a generar una responsabilidad contractual o extracontractual.

En base a la relevancia del cumplimiento de pago de los beneficios sociales, que bajo la postura de Cardenas, Aranda y Ayala (2018) no cumplir con los beneficios sociales; es incumplir la ley, porque son normas de obligatorio cumplimiento que requieren de sanciones económicas, que el empleador vulnera. Por el contrario, Oviedo (2018) precisa que el empleador al no cumplir con sus funciones, como: no entregar el material de seguridad en horarios de trabajo, ni el material completo al

trabajador para prevenir accidentes, esto genera; otra reparación económica muy aparte del pago de la liquidación de los beneficios sociales. Asimismo, Suclupe y Sarzo (2018) menciona que es importante el cumplimiento de pago de los beneficios sociales porque es un mandato legal, y todo está en acorde a un contrato que el empleador asume como el pago de una remuneración, respetar las jornadas laborales, además de reconocer los beneficios sociales de sus trabajadores.

Prosiguiendo con hacer mención al incumplimiento de pago de los beneficios sociales que vulnera a los derechos fundamentales del trabajador, que considerando a Cardenas y Oviedo (2018) se reitera que los derechos fundamentales no se verían afectados, ya que solo representa un agravio a los beneficios sociales que parten de una remuneración exigible. Sin embargo, Aranda, Ayala y Suclupe (2018) mencionan que un incumplimiento de pago de los beneficios sociales transgrede a los derechos fundamentales de un trabajador, porque es un alimentista y sus derechos son inherentes e irrenunciables en acorde a los derechos fundamentales de toda persona. Por el contrario, mencionar a Sarzo (2018) es enfatizar que no todos los beneficios sociales parten de los derechos fundamentales, porque tales beneficios se caracterizan por ser derechos de orden constitucional que refleja a los derechos fundamentales, mientras que otros beneficios son derechos de orden legal; que son regidos por decretos legislativos y supremos.

Resaltando sí, es necesario precisar la afectación del trabajador por el incumplimiento de los beneficios sociales, que bajo el fundamento de Cardenas, Oviedo y Aranda (2018) corroboran que es relevante precisar la afectación, ya que el daño moral representa una reparación integral de los daños y perjuicios, daño emergente y lucro cesante; que se debe fundamentar en una demanda porque son importantes para la supervivencia del trabajador y su familia. Por otro lado, Ayala (2018) señala que el pago de los beneficios sociales son derechos constitucionales que ya están amparados por la Carta Magna y la ley de materia laboral. Asimismo; Suclupe y Sarzo (2018) reiteran lo mismo, que un trabajador vulnerado debe precisar la afectación, porque al no ser resarcido por su remuneración y los beneficios sociales, se atenta con el bienestar material y espiritual del trabajador, además de su familia.

Al mencionar, que el incumplimiento del pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria, Cardenas y Ayala (2018) señalan que un incumplimiento de pago de los beneficios sociales no representa una acción discriminatoria, más bien es un acto de omisión que quebranta a la ley que lo reconoce. Bajo otro punto, conforme a Oviedo, Aranda y Suclupe (2018) si representa un acto discriminatorio desde el punto constitucional, ya que no debe exigirse el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a través de una demanda porque el empleador debe reconocer a su trabajador al concluir con su labor. Por otra parte, Sarzo (2018) enfatiza que no es un acto discriminatorio el incumplimiento de pago de los beneficios sociales porque faltan razones objetivas que comprende de motivos exclusivos de vulneración que son: sexo, raza o condición social, pero se señala; que afecta al derecho de la igualdad.

Respecto a una interrogante adicional que fundamenta si, los procesos laborales tardan en resolver por falta de criterio del Juez; que señalando a Suclupe y Sarzo (2018) se precisa que el factor

predominante por la demora en resolver las demandas laborales es por la carga procesal, además de considerar el aumento de personal capacitado para resolver de forma inmediata y eficaz las sentencias.

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Reconocer la necesidad de una consecuencia jurídico penal al empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales al trabajador en base a los parámetros legales.

Ahora, si debería haber una pena efectiva al empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador, que en base a la postura de Cardenas, Aranda y Ayala (2018) consideran que no debería haber una pena efectiva contra el empleador que incumple el pago de los beneficios sociales al trabajador porque solo es un acto de omisión a lo que determina la ley. No obstante, Oviedo (2018) precisa que debería haber multas más drásticas, como: inhabilitaciones, restricciones o sanciones; porque en muchas ocasiones el empleador se rehúsa a cumplir una determinación judicial, es así como debería aplicarse medidas cautelares o embargos para reconocer los beneficios sociales. Por otro lado, Suclupe (2018) considera que una pena efectiva al empleador, no es apropiada porque la responsabilidad sería asumida por un personal de Dirección o por el Gerente de una empresa. Que, al reforzar Sarzo (2018) resalta que es peligroso penalizar a un empleador por el incumplimiento del pago de los beneficios sociales, porque existe una alta tasa de informalidad que implicaría penalizar a un 70% de empleadores.

Manifestando si, los dispositivos legales son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador; que al mencionar a Cardenas y Sarzo (2018) precisando que son suficientes los dispositivos legales en amparo del trabajador, y los abogados defensores no saben utilizar las leyes en el momento oportuno para exigir ante una demanda la reparación apropiada del trabajador vulnerado, que en base al Ordenamiento jurídico laboral no solo se nutre de normas, sino de jurisprudencia, sentencias del TC y Corte Suprema, considerando también a las obligaciones que surgen de un contrato. Sin embargo; Oviedo, Aranda, Ayala y Suclupe (2018) reiteran que no son suficientes, porque hay normas que no están en acorde a la realidad del trabajador, además de que si bien la NLPT ha tratado de garantizar los derechos del trabajador, aun se reflejan vacíos legales que desnaturalizan los contratos, pero que mientras existan más dispositivos legales en amparo del trabajador, es favorable.

Recalcar sí; los beneficios sociales deberían ser negociables entre el empleador y trabajador, que al evidenciar a Cardenas, Ayala y Suclupe (2018) los beneficios sociales son derechos regidos por el principio de irrenunciabilidad, denotando que los beneficios no deberían ser negociables, salvo que no exista certeza de una relación laboral como en el caso de una relación civil. Por otro punto, Oviedo y Aranda (2018) enfatizan que los beneficios sociales son inalienables y propios del trabajador, pero deben ser negociables sí, es que no vulnera al trabajador, más bien que consideren mejores reconocimiento u beneficios a los trabajadores por el nivel de educación. Asimismo, Sarzo (2018) detalla que los beneficios sociales surgen de normas imperativas que son flexibles para que

tales beneficios sean negociables en favor del trabajador, pero que conforme a desmejorar el reconocimiento del trabajador pese a la existencia de las leyes, eso no está permitido.

Al precisar, que los derechos fundamentales del trabajador se protegen apropiadamente, es mencionar a Cardenas (2018) señalando que en materia laboral el trabajador está protegido, y esto se respalda a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, con la reposición del empleo por despidos incausados y fraudulentos. Mientras que, bajo los criterios de Oviedo, Aranda, Ayala y Suclupe (2018) reiteran que no existe un amparo a los derechos fundamentales del trabajador porque en algunos casos se atenta con ellos, y que solo la demanda puede amparar al trabajador; pero al parecer los tratados internacionales como la OIT ha otorgado mejores reconocimientos al trabajador. Por el contrario, Sarzo (2018) expresa que existen mecanismos jurisdiccionales de protección al trabajador, pero que no son efectivos por la ausencia de presupuesto, de personal, de la alta carga procesal, corrupción e informalidad; que son factores predominantes para decir que los mecanismos de garantía no funcionan a tiempo y adecuadamente.

Por último; decir si hemos alcanzado la estabilidad laboral, en base a Cardenas (2018) no se ha alcanzado legalmente, pero si a través de las sentencias del Tribunal Constitucional, considerando que procede por la reposición de despido incausado. Por otro punto, señalando a Oviedo, Aranda y Ayala (2018) mencionan que es relativo decir que hemos alcanzado la estabilidad laboral, porque si bien; se cuenta con la Ley N° 728, mostrando a la mayoría de los contratos en el Sector público, que manifiesta a los trabajadores en contratos de plazos indeterminados, pero existen situaciones de despido como la Ley CAS N° 1057, por locación de servicios o necesidad de mercado, entonces; es relativo al haber tantos regímenes laborales que vulnerar los derechos del trabajador. En cambio, Suclupe y Sarzo (2018) resaltan que no existe la estabilidad laboral, debido a la gran proliferación de contratos temporales que no son renovables; y no reconocen a todos los beneficios sociales del trabajador.

Resultados de las entrevistas a los trabajadores vulnerados

Siguiendo con las entrevistas, se optó por considerar la postura del trabajador que representa un papel importante en nuestra investigación. Por ello, se realizó (10) entrevistas a los trabajadores que siguen un proceso laboral en el **Juzgado Laboral** de la “**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE – INDEPENDENCIA**”, que en base a una comparación e interpretación de las respuestas de los diez trabajadores entrevistados, se sustenta en acorde a los objetivos específicos que predominan en la investigación, empezando por:

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Fundamentar la conveniencia de que SUNAFIL tenga la legitimidad para ordenar el pago de una indemnización apropiada al trabajador ante el incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales.

Reconociendo la postura de los trabajadores, primero se interroga; si en alguna oportunidad el empleador no les ha pagado sus beneficios sociales y conforme a: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019) reconocen que el empleador en diferentes ocasiones no ha cumplido con el pago de sus beneficios sociales y que han tenido que proseguir con exigir la liquidación de sus beneficios ante el Juzgado Laboral. Por el contrario, Chuquita (2019) asegura desconocer que exista un incumplimiento del pago de sus beneficios sociales porque son las gestiones que realiza su empleador.

Al identificar si, los trabajadores estarían dispuestos a presentar una demanda por un incumplimiento de pago de sus beneficios sociales, que al reflejar a: Espinoza, Rodas, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco, Haro y Chuquita (2019) señalan que si están dispuestos a demandar y exigir el cumplimiento de pago de la liquidación de sus beneficios sociales, además de ser parte de un largo proceso. Por otro lado, Ortiz (2019) señala que no seguiría un proceso laboral, por cuestión de dinero en el asesoramiento de un abogado.

Enfatizar si, el incumplimiento de pago de los beneficios sociales representa una acción discriminatoria, evidentemente en acorde a: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco, Haro y Chuquita (2019) reiteran que no solo el incumplimiento de pago de los beneficios sociales representa un acto discriminatorio, sino que también se refleja en un despido arbitrario, ya que empleador nunca va a vulnerarse pero si lo hará con sus trabajadores.

Respecto a una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador; se menciona a: Espinoza, Dulanto y Chuquita (2019) que consideran correspondiente la liquidación de los beneficios sociales. Sin embargo, la determinación de Rodas, Ortiz, Flores, Huaraca, Aquije y Haro (2019) precisan que no existe una apropiada liquidación de los beneficios

sociales al trabajador, además de que los empleadores son los únicos en saber lo que es correspondiente a sus trabajadores, y pese a ello vulneran los derechos y beneficios al no liquidar apropiadamente.

Correspondientemente, al mencionar si debería haber otra indemnización aparte de la liquidación por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador, se precisó lo siguiente por: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco, Haro y Chuquita (2019) sustentando que debe establecerse una reparación económica por el daño moral ocasionado al trabajador muy aparte de la liquidación de los beneficios sociales, porque existe un agravio a las leyes laborales que amparan al trabajador, al no contemplarse una apropiada reparación al trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Reconocer la necesidad de una consecuencia jurídico penal al empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales al trabajador en base a los parámetros legales.

Al hacer mención, de una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales al trabajador; es señalar a: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019) sustentando que el empleador al incumplir con el pago de los beneficios sociales de su trabajador, debería tener un castigo por discriminar y utilizar a sus trabajadores al no compensarlos apropiadamente, con el objetivo de irse presos, lo que significaría establecer una mínima pena efectiva de libertad para disuadir a los infractores de las leyes laborales.

Reflejando a los procesos laborales, si el Juez demora en resolver por falta de criterio; que en base a la interpretación de los trabajadores, empezamos por: Espinoza, Ortiz, Dulanto, Flores, Aquije, Carrasco y Chuquita (2019) reafirmando que el retraso al resolver los procesos laborales es por la carga procesal. Sin embargo; Rodas, Huaraca y Haro (2019) mencionan que no solo es por la carga procesal, ya que en algunas oportunidades el Juez no goza de buenos criterios, además de la falta de más personal capacitado para la celeridad y eficacia de las sentencias laborales.

Considerando sí, los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador que conforme a Espinoza, Ortiz, Dulanto y Chuquita (2019) deberían ser negociables los beneficios sociales de un contrato laboral, bajo el acuerdo de ambas partes; siempre y cuando favorezca al trabajador. Que, al mencionar a: Rodas, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019) señalan que los beneficios sociales son derechos de todo trabajador que han sido respaldados por leyes, y que no pueden ser negociables porque son derechos irrenunciables.

Una vez más, al decir que se protegen apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador es basarnos a: Espinoza, Rodas, Dulanto, Flores, Huaraca y Carrasco (2019) expresando que no se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador porque más bien se les vulnera, debido a que el trabajador siempre está expuesto aunque existen diferentes normativas que lo amparen. De lo contrario; Ortiz, Aquije, Haro y Chuquita (2019) señalan que si existe una

protección al trabajador porque pueden exigir el reconocimiento de sus derechos a través de una demanda que proseguirá con un proceso laboral, además de que el Ministerio de Trabajo, también está presto a servir al trabajador, y a su vez; los trabajadores cuentan con la facultad de organizar un Sindicato para poder defender sus derechos y beneficios laborales.

En definitiva, señalar si hemos alcanzado la estabilidad laboral; es confirmar si el plazo de un contrato es respetado, que bajo el punto de vista de los trabajadores como: Espinoza, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Chuquita (2019) precisan que no se respeta el plazo de un contrato y por ello; aseguran que no existe la estabilidad laboral, ya que existen despidos arbitrarios antes de cumplir con el plazo del contrato, además de no considerar en su totalidad a los beneficios sociales que se manifiestan en una relación laboral. En cambio, Rojas y Haro (2019) resaltan que sí; hemos alcanzado la estabilidad laboral como la reposición al empleo que es exigido a través de una demanda.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

3.1 Discusión

A continuación, los objetivos de la presente investigación, primero; es analizar las consecuencias jurídicas que asume el empleador en el incumplimiento doloso del pago de los beneficios sociales al trabajador. Lo segundo, es fundamentar la conveniencia de que *Sunafil* tenga legitimidad para ordenar el pago de una indemnización apropiada al trabajador ante el incumplimiento del empleador en el pago de los beneficios sociales, y tercero; se examina la necesidad de una consecuencia jurídico penal contra el empleador que dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales al trabajador, ya que las diferentes normativas y decretos en protección de los derechos y beneficios del trabajador, como: Constitución de 1979, que fue pionera en establecer los derechos fundamentales del trabajador, y que siguiendo con la Constitución de 1993, además de la comparación de Legislaciones Internacionales, siendo: Chile, Argentina y España.

Prosiguiendo con la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** (Ley N° 728) que pone en relevancia al cumplimiento de pago de los beneficios sociales y la **Nueva Ley Procesal Laboral** (Ley N° 29497), que resalta el reconocimiento de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales que pueden ser exigidos ante un proceso laboral, que en ocasiones el proceso continua hasta llegar en manos de la Corte Suprema o Tribunal Constitucional, que a través de una acción de amparo el trabajador vulnerado buscará ser reconocido por la desnaturalización de un contrato o por el despido arbitrario, además de exigir el resarcimiento por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales, que son: Gratificaciones Legales (Ley N° 27735), Asignación Familiar (Ley N° 25129), Utilidades (D.L. N° 892), Jornadas de Trabajo en Sobretiempo (D.S. N° 007-2002-TR), Vacaciones Remuneradas (D.L. N° 713), Compensación de Tiempo de Servicios (D.L. N° 650) y el Seguro de Vida (D.L. N° 688).

Se precisa, que no todos los beneficios señalados están fundamentados en la Constitución, pero el **art. 24 de la Constitución** en su párrafo 2, señala que: *“el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador...”*

Demostrando, que es obligatorio el pago de la remuneración y los beneficios, pero no ha especificado a los beneficios, ya que se enfatizaron con el tiempo a través de diferentes decretos legislativos o supremos porque solo se ha reconocido en la Constitución a las **Jornadas laborales en sobretiempo** y **Vacaciones remuneradas** en el art. 25, además de la **participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa** reflejado en el art. 29, pero olvidaron regular los otros beneficios sociales que han sido estipulados solo por decretos

legislativos y supremos que son reconocidos como derechos de orden legal, mas no de orden constitucional.

El Tribunal Constitucional, debe considerar que no puede amparar a todos los beneficios sociales sin diferenciarlos y distinguirlos, debido a que no deberían crearse más decretos, jurisprudencia y aplicar los precedentes vinculantes, cuando no se ha establecido adecuadamente los beneficios constitucionalizados y los beneficios de orden legal que son solo referencia de la Constitución, y que es un problema por resolver. No obstante, en base al **primer objetivo** de la investigación, debe establecerse el reconocimiento expreso de ciertos beneficios sociales en la Constitución, siendo los siguientes: Gratificaciones legales (Ley N° 27735), Asignación Familiar (Ley N° 25129), Compensación de Tiempo de Servicios (D.L. N° 650) y el Seguro de Vida (D.L. N° 688).

Mencionar, la carga procesal que influye en una incorrecta determinación o por el solo hecho de que las partes no se sienten satisfechas con la sentencia, que terminan resolviéndose ante la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional; es relevante, señalar lo que sucede en un Juzgado Laboral, ya que al exigir el pago de los beneficios sociales porque fueron dejados de percibir, considerando al despido arbitrario. Evidentemente, el trabajador buscará un abogado defensor que a veces no está especializado en cálculo de los beneficios sociales, que opta por dejar en manos de un contador para realizar el correspondiente cálculo de los beneficios para respaldar una apropiada liquidación, además de exigir una indemnización por daños y perjuicios, lucro cesante, etc.

Al presentar la demanda ante el Juez, pedirá detalles que en la mayoría de veces no termina convencido y actúa cortante, criticando y rechazando el pedido de la liquidación; reflejándose en la demanda, porque el pedido denota excesos o simplemente no es correspondiente, mientras que el empleador, si el objetivo fue despedir al trabajador y no liquidar los beneficios sociales trancos en el plazo de 48 horas como señala el "**Proyecto de Ley N° 2642/2017**". Claramente, existe una vulneración que el Juez en base al principio *iura novit curia*, debe aplicar el derecho apropiadamente, considerando realizar un cálculo y liquidar como corresponde al trabajador pero la carga procesal es un obstáculo que en muchas ocasiones los jueces relajan su posición y accionar.

Reflejar la interpretación de respectivas casaciones, como: **CAS N° 48844-2013-Lambayeque** y la **CAS N° 7095-2014-Lima**, manifiesta el reconocimiento del daño moral y su relevancia en la afectación del trabajador. Que a esto; se refleja el Código Civil, en su art. 1969: "*Aquel que por dolo o culpa está obligado a indemnizarlo...*"

Seguido a esto, se establece el art. 1985 del Código C. que reitera:

"La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral,

debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido...”

Habiendo sustentado la importancia de una indemnización por el daño moral causado a un trabajador vulnerado, se resalta a la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral** (SUNAFIL) que en acorde al **Ministerio de Trabajo**; siendo la entidad responsable de promover, supervisar, fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, además de la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo asesoría, promoviendo investigaciones y emisión de normas sobre materias laborales que buscan respaldar al trabajador.

Por ello, el **segundo objetivo** de la presente investigación opta por innovar y legitimar una nueva función a la fiscalización por parte de **SUNAFIL**; que debe garantizar el cumplimiento de pago de las indemnizaciones a los trabajadores frente a un incumplimiento de pago de sus beneficios sociales u despidos arbitrarios, y es importante que exija la ejecución de una sentencia de un proceso laboral, al ser testigo del resarcimiento económico al trabajador.

Asimismo, el incumplimiento contractual por parte del empleador genera daños patrimoniales y morales, como la frustración o aflicción que se le ocasiona al trabajador, considerando que seguirá un proceso laboral que le va generar gastos para probar que existió una vulneración pese a que, desde el momento en que el empleador despide y no cancela la liquidación, permitiendo que el trabajador siga un largo proceso que puede terminar en manos de la Corte Suprema o Tribunal Constitucional; tal accionar ya representa un acto discriminatorio porque no consideró a las normativas que respaldan al trabajador. Por otro lado, los incumplimientos de pago de los beneficios sociales, el despido arbitrario o fraudulento, no deben relacionarse con el daño moral en base a lo dejado de percibir, porque son cosas muy distintas. Es cierto, que el daño moral es difícil de probar, pero no puede encasillarse con la liquidación que corresponde por los años o meses que aportaste a una empresa.

Resaltar, el **“Caso de las Malvinas”** siendo un acontecimiento relevante al provocarse un incendio por realizar actividades con productos nocivos, generando el fallecimiento de (3) jóvenes, que al encontrarse encerrados en una Galería Comercial del Cercado de Lima, y al no ser rescatados a tiempo. Se comprueba, la existencia de una *informalidad laboral*; porque los trabajadores sin contar con estudios superiores o por necesidad, se vieron expuestos a laborar en beneficio de empresarios informales y corruptos. Es así, como a pesar de que se cuenta con la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral** (SUNAFIL), no se pudo evitar tal suceso que término por reflejarse como un delito al limitar los derechos del trabajador, que esta precisado en el Código Penal, en su actualizado art. 168:

“El que mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de (2) años ni mayor de (5) años...”

“La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona este para extinguir las relaciones laborales.” ()*

Se anunció una vez más a *SUNAFIL*, ya que su función es relevante al establecer sanciones y multas, cuando el empleador incumple el pago de los beneficios sociales de sus empleados. Que, en cuanto al trabajador seguirá un proceso laboral que es regido por la NLPT (Ley N° 29497), y que a través de una defensa exigirá el reconocimiento de sus beneficios sociales, devengados, intereses legales y la indemnización de daños y perjuicios; que todo quedara en manos de un Juez para determinar tal sentencia, que no siempre es tan satisfactoria. Por ende, se manifiesta el **tercer objetivo**, incentivando una sanción penal en acorde a una pena mínima privativa de libertad al empleador, cuando incumple una sentencia que vulnera la reparación económica que le corresponde a su trabajador.

La actuación del **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** se refleja a través de *SUNAFIL*; que en base a la investigación se demostró en el Distrito de Independencia desde el 2015 al 2018, que se presentaron 229 casos de incumplimiento de pago de los beneficios sociales, y esto es detallado en el **(anexo N° 8)**.

Considerando si, debe demostrarse la existencia de una relación laboral entre el empleador y trabajador para exigir el cumplimiento de pago de los beneficios sociales, que bajo la interpretación de los especialistas del *“Juzgado Laboral de Independencia”*, siendo: Cardenas, Oviedo, Aranda y Ayala (2018) debe probarse la relación laboral para ser factible el resarcimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador. Por otro lado, los especialistas que representan a la *“Universidad Privada del Norte”* y *“Ministerio de Trabajo”*, como: Suclupe y Sarzo (2018) señalaron que los beneficios sociales existen por lo que refleja un contrato pero muchos de los diferentes tipos de contratos laborales son disfrazados por contratos civiles, que al exigir el reconocimiento de tal contrato, es precisar el principio de *primacía de la realidad* para que el Juez, considere la verdadera naturaleza laboral que manifiesta un contrato.

Señalar la existencia de la Responsabilidad Civil en un contrato laboral, es enfatizar que hay contrariedad en las respuestas. Por un lado, Cardenas y Oviedo (2018) mencionan que la responsabilidad civil está enfocada en los temas laborales por los daños y perjuicios generados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Al contrario, Aranda y Ayala (2018) mencionan que existe una responsabilidad por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales que quebranta el contrato, y que es exigible una respectiva indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador. Bajo otro punto, Suclupe y Sarzo (2018) reiteran que el contrato de trabajo es un acto jurídico representado por las prestaciones, deberes y

obligaciones que se asume en una relación laboral, y que al incumplir o quebrantar un contrato se debe asumir tal responsabilidad sea contractual y extracontractual.

De tal forma, contando con las (10) entrevistas realizadas a los trabajadores, precisando sí; en alguna oportunidad el empleador no ha cumplido con pagar los beneficios sociales del trabajador, que conforme a: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019) reconocen que en diferentes ocasiones se ha incumplido con el pago de sus beneficios sociales y que han proseguido con una demanda exigiendo una liquidación apropiada formando parte de un proceso laboral. Por el contrario, Chuquita (2019) asegura desconocer si existe un incumplimiento de pago de sus beneficios sociales.

En base a las entrevistas de los especialistas que corroboran la importancia del cumplimiento de pago de los beneficios sociales al trabajador, siendo: Cardenas, Aranda, Ayala, Suclupe y Sarzo (2019) precisaron que es importante el cumplimiento de pago de los beneficios sociales porque es un mandato legal, y se representa por un contrato laboral que el empleador asume tales responsabilidades como el pago de una remuneración, respetar las jornadas laborales y reconocer los beneficios sociales de sus trabajadores.

Seguido a esto, al sustentar sí; el trabajador estaría dispuesto a presentar una demanda por incumplimiento de pago de los beneficios sociales, que en base a: Espinoza, Rodas, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco, Haro y Chuquita (2019) aseguran que si demandarían y exigirían el cumplimiento de pago de sus beneficios sociales, además de seguir un largo proceso. Por otra parte, Ortiz (2019) afirma que no seguiría un proceso laboral por cuestión de gastos en el asesoramiento de un abogado.

Al hacer mención de que un incumplimiento de pago de los beneficios sociales vulnera los derechos fundamentales del trabajador, y basado a las respuestas de los especialistas, empezando por: Cardenas y Oviedo (2018) manifiestan que los derechos fundamentales no se verían afectados, ya que solo representa un agravio a los beneficios sociales que corresponde una remuneración exigible. Bajo otro punto; Aranda, Ayala y Suclupe (2018) precisan que un incumplimiento de pago de los beneficios sociales transgrede los derechos fundamentales de un trabajador porque es un alimentista, y sus derechos son inherentes e irrenunciables en acorde a los derechos fundamentales de toda persona. Por el contrario, Sarzo (2018) señala que no todos los beneficios sociales se caracterizan por ser derechos fundamentales porque en su mayoría son derechos de orden legal promovidos por decretos legislativos y supremos.

Sustentando sí, un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria, que en determinación de los especialistas, empezando por: Cardenas y Ayala (2018) enfatizan que un incumplimiento de pago de los beneficios sociales no representa una acción discriminatoria, más bien es un acto de omisión que quebranta la ley pese a su reconocimiento. Por otro lado; Oviedo, Aranda y Suclupe (2018) consideran que si representa un acto discriminatorio desde el punto constitucional, ya que no debe exigirse el cumplimiento

de pago de los beneficios sociales a través de una demanda porque el empleador debe reconocer a su trabajador al concluir su labor. En cambio, Sarzo (2018) menciona que no es un acto discriminatorio porque faltan razones objetivas que comprende de motivos exclusivos de discriminación por: sexo, raza o condición social; pero si afecta el derecho a la igualdad.

Basado a la postura de los trabajadores en mencionar nuevamente si, el incumplimiento de pago de los beneficios sociales representa una acción discriminatoria, que en acorde a: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco, Haro y Chuquita (2019) precisan que no solo el incumplimiento de pago de los beneficios sociales representa un acto discriminatorio porque también se refleja en un despido arbitrario, ya que el empleador nunca va a vulnerarse, pero si lo hará con sus trabajadores.

Respectivamente, al precisarse la afectación del trabajador ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales que bajo la aclaración de los especialistas, como: Cardenas, Oviedo, Aranda y Ayala (2018) corroboran que es importante el daño moral en acorde a la reparación integral de los daños y perjuicios, daño emergente y lucro cesante que afecta al trabajador y su familia, aunque el daño moral; ya está amparado por la Carta Magna y la ley de materia laboral. Por otro lado, Suclupe y Sarzo (2018) reafirman que un trabajador debe manifestar la afectación que presenta frente al incumplimiento de pago de su remuneración y beneficios sociales, ya que atenta con el bienestar material y espiritual del trabajador, además de su familia.

A su vez, la postura de los trabajadores al señalar si; existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador, que al reflejar a: Espinoza, Dulanto y Chuquita (2019) reiteran que es correspondiente la liquidación de sus beneficios sociales. Sin embargo, la determinación de: Rodas, Ortiz, Flores, Huaraca, Aquije y Haro (2019) señalan que no existe una apropiada liquidación de los beneficios sociales al trabajador, además de que los empleadores son los únicos en saber lo que corresponde a sus trabajadores, y pese a ello; transgreden al no liquidar apropiadamente.

Prosiguiendo con la posición de los trabajadores al considerar si, debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador, se precisa que: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco, Haro y Cuquita (2019) sustentan que debe establecerse una reparación económica de daños y perjuicios muy aparte de la liquidación de los beneficios sociales por el hecho de ser un agravio a las leyes laborales que amparan al trabajador.

Volviendo a la postura de los especialistas considerando si, en los procesos laborales el Juez demora en resolver por falta de criterio; que reflejando a Suclupe y Sarzo (2018) señalan que el factor predominante por la demora en resolver las demandas laborales es por la carga procesal, además de considerar un aumento de personal capacitado para resolver de forma inmediata y eficaz las sentencias. Asimismo, la postura de los trabajadores en esta interrogante mencionando a: Espinoza, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019)

resaltaron que el retraso en resolver los procesos laborales es por la carga procesal. Por otra parte; Rodas, Huaraca y Haro (2019) señalan que no solo es por la carga procesal, ya que en algunas ocasiones el Juez no goza de buenos criterios, además de la falta de más personal capacitado.

Respecto al objetivo, si debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple el pago de los beneficios sociales de su trabajador, que bajo la postura de los especialistas, siendo: Cardenas, Aranda y Ayala (2018) consideran que no debería haber una pena efectiva contra el empleador que incumple el pago de los beneficios sociales porque solo es un acto de omisión a lo que determina la ley. Por el contrario, Oviedo (2018) señala que debería haber multas más drásticas como: inhabilitaciones, restricciones, o sanciones, ya que el empleador se rehúsa a cumplir una determinación judicial, entonces; debería aplicarse medidas cautelares o embargos para reconocer los beneficios sociales. Bajo otro punto, Suclupe (2018) nos resalta que una pena efectiva sería asumida por los representantes legales de una empresa. Es así, como Sarzo (2018) señala que se penalizaría a más de 70% empleadores informales.

En base a la postura del trabajador, al exigir una pena efectiva al empleador; que conforme a: Espinoza, Rodas, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019) reiteran que el empleador al incumplir con el pago de los beneficios sociales de su trabajador debería contar con un castigo por discriminar y utilizar a sus trabajadores al no compensarlos apropiadamente, con el objetivo de irse presos, lo que significaría precisar una mínima pena efectiva de libertad para disuadir a los infractores de las leyes laborales.

Prosiguiendo con los especialistas, al manifestar sí; los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador, es mencionar a: Cardenas y Sarzo (2018) señalando que son suficientes los dispositivos legales en amparo del trabajador pero que los abogados defensores no saben aplicar las leyes en el momento oportuno para exigir en una demanda la reparación apropiada del trabajador vulnerado, asimismo; el Ordenamiento jurídico laboral no solo se nutre de normas, sino de jurisprudencia, sentencias del TC y Corte Suprema, además de las obligaciones que surgen de un contrato. Por otro lado; Oviedo, Aranda, Ayala y Suclupe (2018) reiteran que las normativas como la NLPT, no ha garantizado los derechos del trabajador porque aún existen vacíos legales que han desnaturalización los contratos, entonces; la creación de más leyes que amparen al trabajador, es favorable.

Conforme a si, los beneficios sociales deberían ser negociables entre el empleador y trabajador, en acorde a la aclaración de los especialistas, como: Cardenas, Ayala y Suclupe (2018) los beneficios sociales son derechos regidos por el principio de irrenunciabilidad denotando que los beneficios no pueden ser negociables, salvo que no exista certeza de una relación laboral como los contrato civiles. Bajo otro punto; Oviedo y Aranda (2018) señalan que los beneficios sociales son inalienables y propios del trabajador, pero que pueden ser negociables en cuanto favorezca al trabajador con mejor reconocimiento por el nivel de educación. Al contrario, Sarzo (2018) reitera que los beneficios sociales surgen de normas imperativas que son flexibles para

que los beneficios sean negociables en favor del trabajador pero no para desmejorar el reconocimiento del trabajador.

Seguidamente, considerando la postura de los trabajadores en saber si; los beneficios sociales deben ser negociables, que en base a: Espinoza, Ortiz, Dulanto y Chuquita (2019) precisan que deberían ser negociables los beneficios sociales de un contrato laboral por acuerdo de ambas partes, considerando que sea a favor del trabajador. Por otro lado, al mencionar a: Rodas, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Haro (2019) enfatizan que los beneficios sociales son derechos de todo trabajador que han sido respaldados por leyes y que no pueden ser negociables, por ser derechos irrenunciables.

Ahora, expresar que los derechos fundamentales del trabajador protegen apropiadamente; es considerar la opinión de los especialistas, en base a Cardenas (2018) manifiesta que en materia laboral el trabajador está protegido, además que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional protege al trabajador con la reposición por despidos incausados y fraudulentos. Por el contrario, considerando a: Oviedo, Aranda, Ayala y Suclupe (2018) reiteran que no existe un amparo a los derechos fundamentales del trabajador porque en muchos casos se atenta con ellos, y que a través de una demanda puede ampararse al trabajador, pero son los tratados internacionales como la OIT, que ha otorgado mejores reconocimientos al trabajador. Es así, como Sarzo (2018) menciona que hay mecanismos jurisdiccionales de protección al trabajador pero debido a la ausencia de presupuesto, carga procesal, corrupción e informalidad; los mecanismos de protección no son efectivos.

Reflejando la postura de los trabajadores, al decir que se protegen los derechos fundamentales del trabajador, conforme a: Espinoza, Rodas, Dulanto, Flores, Huaraca y Carrasco (2019) precisan que no se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador porque más bien se les vulnera, ya que el trabajador siempre está expuesto aunque exista diferentes normativas que lo amparen. Por otro punto; Ortiz, Aquije, Haro y Chuquita (2019) señalan que si existe una protección a los derechos fundamentales del trabajador cuando puede exigirse el reconocimiento de sus derechos y beneficios a través de una demanda que será parte de un proceso laboral, además de contar con el respaldo del Ministerio de Trabajo, y a su vez; se cuenta con la facultad de organizar un “*Sindicato de Trabajadores*” para hacer factible la defensa de los derechos y beneficios del trabajador.

Al señalar, si hemos alcanzado la estabilidad laboral considerando a los especialistas, que en base a Cardenas (2018) no la hemos alcanzado legalmente pero si a través de las sentencias del Tribunal Constitucional, que precisaron la reposición por despido incausado. Por otro lado, al manifestar a: Oviedo, Aranda y Ayala (2018) reiteran que es relativo, decir que hemos alcanzado la estabilidad laboral porque si bien contamos con la Ley N° 728 que evidencia a la mayoría de los contratos del Sector público, como los contratos de plazos indeterminados pero que aún persisten los despidos señalados por la Ley CAS N° 1057, que sustenta a los contratos por locación de servicios o necesidad de mercado, entonces; los regímenes laborales vulneran

los derechos del trabajador. Bajo otro punto, Suclupe y Sarzo (2018) resaltan que no existe la estabilidad laboral por la gran proliferación de contratos temporales que no son renovables y que no reconocen a todos los beneficios sociales.

Precisando una vez más la postura de los trabajadores, al enfatizar si hemos alcanzado la estabilidad laboral; empezando por respetar el plazo de un contrato, se corrobora que basado a: Espinoza, Ortiz, Dulanto, Flores, Huaraca, Aquije, Carrasco y Chuquita (2019) consideran que no hemos alcanzado la estabilidad laboral, ya que no se respeta el plazo de un contrato, ni los beneficios sociales que representa una relación laboral. Por otra parte, Rojas y Haro (2019) señalan que si hemos alcanzado la estabilidad laboral conforme a la reposición del empleo, al exigirlo a través de una demanda.

3.2 Conclusiones

Al referirnos a las consecuencias jurídicas que debería asumir el empleador cuando dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador. Que, al reflejar a través del tiempo la creación de las diferentes legislaciones, como: la Constitución del 79', que consagro a los derechos fundamentales del trabajador, asimismo; la innovación de la Constitución del 93' optimizando las diferentes leyes en respaldo de los trabajadores, siendo: **Ley Productividad y Competitividad Laboral** (Ley N° 728) y la **Nueva Ley Procesal del Trabajo** (NLPT N° 79492). Denotamos, que no existe una consecuencia jurídica apropiada para castigar al empleador cuando incumple el pago de los beneficios sociales de su trabajador. Actualmente, se aplican multas por parte de *Sunafil*; frente a los agravios que comete el empleador pero no garantiza el resarcimiento de los beneficios sociales.

Seguidamente, debe habilitarse a *Sunafil*, la facultad de ordenar el pago de las indemnizaciones al empleador que incumple dolosamente el pago de los beneficios sociales de su trabajador. En base a ello, se considera que existe la Ley N° 2642/2017-CR, exigiendo el pago de la liquidación de los beneficios sociales en el plazo de 48 horas, entonces; el daño moral y los devengados, debería ser otra parte de la reparación económica al trabajador.

Destacando, la aplicación de una consecuencia jurídica penal al empleador que dolosamente incumple el pago de los beneficios sociales de su trabajador, es mencionar a la doctrina de Gamonal (2016) que manifiesta una sanción penal al empleador que vulnera los derechos del trabajador. Evidentemente, se cuenta con sanciones o multas motivadas por *SUNAFIL*; que su labor no resulta ser tan efectiva, porque los trabajadores vulnerados no se encuentran respaldados por las leyes que amparan sus derechos y beneficios.

Claramente, al haber tantos procesos laborales por incumplimiento de pago de los beneficios sociales, despidos arbitrarios o injustificados; solo evidencia un abuso de poder por parte del

empleador cuando se quebranta un contrato laboral, porque no existe la empatía para considerar la afectación del trabajador, cuando no se le compensa apropiadamente y en el tiempo que corresponde, es así como las entrevistas realizadas a los trabajadores vulnerados aceptan la aplicación de una pena efectiva al empleador, considerando que debe haber un castigo.

Por último, mencionar a la ética, que al ser representado por principios o valores que a lo largo del tiempo solo han servido como consejos para obrar de forma correcta, y que constituye la verdadera esencia de la *moral* y *derecho*, que no guarda ninguna relación con las diferentes normas, decretos, jurisprudencia e incluso las sentencias que amparan los derechos y beneficios de los trabajadores; no son las leyes quienes realmente nos rigen porque la decisión de estar en acorde a ello, parte de nuestro propio criterio.

SUGERENCIAS

Existe una problemática latente entre el trabajador y empleador, que a través de los años se ha comprobado que ambas partes son completamente distintas, porque el empleador intentará reducir costos e impuestos para obtener más ganancias; mientras que el trabajador buscará ampararse a través de la Constitución, normativas, decretos legislativos y supremos. Por consiguiente, no existen consecuencias jurídicas apropiadas que asume el empleador, cuando dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales de su trabajador.

Debido a esto, es relevante solicitar al **Presidente del Congreso de la República**, que considere una **“REFORMA CONSTITUCIONAL”**; solicitando que se constitucionalice completamente los beneficios sociales porque no todos los beneficios que representan a los derechos fundamentales del trabajador están regulados expresamente en la Constitución, ya que muchos parten de derechos de Orden legal. Claramente, el propósito es innovar ciertos artículos en la Constitución, siendo: Gratificaciones legales (Ley N° 27735), Asignación Familiar (Ley N° 25129), Compensación de Tiempo de Servicios (D.L. N° 650) y el Seguro de Vida (D.L. N° 688).

Se manifiesta el primer artículo, señalando lo siguiente:

“Reconocimiento expreso de los beneficios sociales como: Gratificaciones Legales, Asignación Familiar, Compensación de Tiempo de Servicios y el Seguro de vida, porque son derechos fundamentales del trabajador que deben gozar de la tutela jurisdiccional efectiva.”

Asimismo, se refleja al **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, que en coordinación con la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**, debe atribuirse una nueva función legitimada para habilitar a Sunafil, la acción de exigir el cumplimiento de pago de las indemnizaciones al trabajador vulnerado por parte del empleador, permitiendo que la entidad sea parte de la ejecución de una sentencia del proceso laboral, al ser testigo del resarcimiento económico al trabajador.

Hay que fortalecer ciertas normas que amparen como es debido al trabajador, ya que su labor forma parte del desarrollo económico del país. Por ello, se enfatiza el segundo artículo:

“Indemnización correspondiente al trabajador por los daños y perjuicios, daño emergente y lucro cesante que representan al daño moral, en el momento que incumpla el empleador el pago íntegro de los beneficios sociales de su trabajador; este reconocimiento es muy aparte de la liquidación de los beneficios truncos.”

Debo mencionar, que sería correspondiente que exista una sola normativa como la **“Ley General del Trabajo”** o la **“Ley de Productividad y Competitividad Laboral”**, que precise mejor a los beneficios sociales en los contratos cortos, temporales u suplentes; con mejores reconocimientos a los beneficios y derechos del trabajador, con el propósito de alcanzar la estabilidad laboral y amparar completamente el puesto de un empleado, apreciando su labor y aportación a una empresa o compañía, ya que se verá siempre expuesto a distintas vulneraciones porque es común presenciar una desnaturalización en los contratos laborales e incumplimientos de pago de los beneficios sociales.

De tal forma, nuevamente se solicita al **Presidente del Congreso de la República** y al **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**, que consideren una sanción penal al infractor de las leyes laborales, manifestando que tal responsabilidad le compete al empleador, siendo asumida por: Administrador, Directorio o Gerente de la empresa; ya que al haber un incumplimiento de pago de los beneficios sociales o despido arbitrario, es transgredir los derechos fundamentales y derechos de orden legal del trabajador, que al ser vulnerado seguirá un largo proceso laboral generándole gastos y pérdida de tiempo. Efectivamente, el único responsable de tal afectación y daño al trabajador es el empleador, entonces; nos parece justo incentivar en la misma **“Reforma Constitucional”** un tercer artículo, precisando lo siguiente:

“El que, vulnere los derechos laborales conforme al incumplimiento de pago de los beneficios sociales y el despido arbitrario al trabajador, pese a que se cuente con una Ley expresa que concede el pago inmediato de los beneficios sociales en el plazo 48 horas, además de una expresa sentencia; debe ser reprimido con una pena mínima de (6) meses privativa de libertad, con el objetivo de castigar y disuadir a los infractores de las leyes laborales”.

Respectivamente, se exige esta pena porque las multas impuestas por **SUNAFIL** no son completamente efectivas, ya que aún existen vulneraciones asumidas por el empleador y son reflejadas en las constantes huelgas y protestas de los trabajadores que se presentan al frente del **“MINISTERIO DE TRABAJO”**, exigiendo mejores reconocimientos a sus beneficios sociales, además de la estabilidad laboral y el seguro de vida.

Se avizora, un futuro que incentive mejores mecanismos de protección al trabajador estableciendo una **“Reforma Constitucional”**, que busque innovar la normativa laboral con los objetivos planteados para defender apropiadamente al trabajador, que sería oportuno presenciarlas para constatar sí; de esta forma se logra contrarrestar los procesos laborales y se evita tanta carga procesal que no deja de ser predominante en la celeridad y eficacia de la determinación de una sentencia.

REFERENCIAS

- Achahui, L. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497)*. Lima: Edigraber.
- Actualidad Laboral. (2018). Jornada de Trabajo. *Instituto el Pacífico (Actualidad Empresarial)*, C-48 - C-49.
- Arce, E. (2012). *La Tutela Laboral de los Derechos Fundamentales del Trabajador. Una Asignatura pendiente en tiempos de Reforma*. Lima: Derecho PUCP.
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores E. I. R. L.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis*, P. 19.
- Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S. R. L.
- Ciuro, M. (2004). *Aspectos Filosóficos De la Buena Fe. En M. Córdova (Dir.), Tratado de la Buena Fe en el Derecho I (Pp. 3-23)*. Buenos Aires: La Ley .
- Código del Trabajo*. (1 De Enero De 2019). Obtenido de Gobierno de Chile: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/Articles-95516_Recurso_2.Pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos*. (10 De Diciembre De 1948). Obtenido de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/Declaracion-Universal-De-Derechos-Humanos.Pdf>
- Domínguez, R. (2010). *Los Límites al principio de Reparación Integral*. Chile: Revista Chilena de Derecho Privado.
- Estatuto de los Trabajadores*. (19 de Mayo de 1994). Obtenido de Natlex: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/webtext/37817/64929/S94esp01.htm>
- Gamonal, S. (2012). *Evolución del Daño Moral por término del contrato de Trabajo en el Derecho Chileno*. Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX.
- Gamonal, S. (2016). *El Daño Moral en el Artículo 489 del Código del Trabajo*. Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLVII.
- García, W. (2015). *Valoración del monto en Resarcimiento en Responsabilidad Civil Contractual y Los problemas Jurisprudenciales en la Cuantificación (Tesis De Magister)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Gestión. (18 De Setiembre De 2017). Obtenido de ¿Cuáles son los tipos de Indemnización Laboral que establece la Legislación?: [Https://Gestion.Pe/Tendencias/Management-Empleo/Son-Tipos-Indemnizacion-Laboral-Establece-Legislacion-143751-Noticia/?Ref=Gesr](https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-tipos-indemnizacion-laboral-establece-legislacion-143751-noticia/?ref=gesr)

Gonzales, H. (2017). *La Insuficiencia del Marco Normativo Laboral Vigente Para Afrontar El Perjuicio Económico generado en la relación laboral por la Comisión del Delito de Apropiación ilícita del patrimonio de las Empresas Empleadoras (Tesis de Magister)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Haro, J. (2013). *Derecho Individual Del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales E. I. R. L.

Homenaje A Fernando De Trazegnies Granda. (2009). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Jaime, H. (2010). El Derecho del Trabajo y su circunstancia. En P. U. Javeriana, *Realidades Y Tendencias Del Derecho En El Siglo XXI* (Pág. 105). Bogotá: Temis.

Jara, J. (2018). *Manual Práctico de Derecho Laboral Público*. Lima: Lex & Iuris.

Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: Análisis Especial del caso de la Mujer y la madre trabajadora. *Themis*, P. 225.

Ley De Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral. (15 De Enero De 2013). Obtenido De Ley N° 29981: [Http://Www.Leyes.Congreso.Gob.Pe/Documentos/Leyes/29981.Pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29981.pdf)

Ley Del Empleo N° 24.013. (17 De Diciembre De 1991). Obtenido De Argentina. Gob. Ar: [Http://Www2.Congreso.Gob.Pe/Sicr/Cendocbib/Con5_Uibd.Nsf/Ca38c22efd0238e50525832f00772f08/\\$File/Ley_24.013.Pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Cendocbib/Con5_Uibd.Nsf/Ca38c22efd0238e50525832f00772f08/$File/Ley_24.013.Pdf)

Ley General De Inspección Del Trabajo. (31 De Agosto De 2006). Obtenido De Ley N° 28806: [File:///C:/Users/Usuario/Downloads/Ley-28806-Ley_General_Inspeccion_Trabajo%20\(1\).Pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Ley-28806-Ley_General_Inspeccion_Trabajo%20(1).Pdf)

Mangarelli, C. (2008). *El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil*. México: Revista Latinoamericana de Derecho Social.

Mantero, E. (17 De Abril De 2019). *La Asignación Familiar y su Incidencia en el pago de Beneficios Laborales*. Obtenido de Revista Actualidad Laboral: [Https://Revista-Actualidadlaboral.Com/La-Asignacion-Familiar-Y-Su-Incidencia-En-El-Pago-De-Beneficios-Laborales/](https://revista-actualidadlaboral.com/la-asignacion-familiar-y-su-incidencia-en-el-pago-de-beneficios-laborales/)

Mota, T. (2016). *Un Ombudsman Laboral: Una nueva figura de representación para la efectividad en la protección laboral (Tesis de Doctorado)*. Buenos Aires: Universidad De Buenos Aires.

- Nº728, T. D. (27 De Marzo De 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido De:
Asesoría Laboral : [Http://Www.Oas.Org/Juridico/Pdfs/Mesicic4_Per_Dec728.Pdf](http://www.oas.org/Juridico/Pdfs/Mesicic4_Per_Dec728.Pdf)
- Neves, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial De La Pontificia
Universidad Católica Del Perú.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Pacheco, L. (2011). *El Desarrollo del Trabajo: Carácter Transmisible Mortis Causa del Derecho a la
Remuneración Comentario a la Casación N° 2930-2009-Lima*. Lima: Revista De Derecho.
- Peruano. (28 De Diciembre De 2016). *Juicios Laborales se resuelven en 340 días en promedio*.
Obtenido De El Peruano: [Https://Elperuano.Pe/Noticia-Juicios-Laborales-Se-Resuelvenen-340-Dias-Promedio-49716.aspx](https://elperuano.pe/Noticia-Juicios-Laborales-Se-Resuelvenen-340-Dias-Promedio-49716.aspx)
- Protocolo Adicional Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos
Económicos, Sociales y Culturales*. (11 De Noviembre De 1988). Obtenido De
Departamento Internacional (Oea): [Https://Www.Oas.Org/Juridico/Spanish/Tratados/A-52.html](https://www.oas.org/Juridico/Spanish/Tratados/A-52.html)
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España: Universidad De Deusto.
- S, R. K. (2017). *El Rol del Estado Peruano en la Lucha contra la Explotación Laboral, Como Forma
Contemporánea De Esclavitud, A Propósito Del Caso "Las Malvinas"*. *Unife*, 6.
- Sandoval, C. (2017). *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación
Jurisprudencial de la Libertad de Trabajo como garantía del Trabajador (Tesis de Pregrado)*.
Santiago: Universidad de Chile.
- Sarzo, V. (2014). *La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el
Ordenamiento Jurídico Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Sunafil. (27 De Julio De 2016). Obtenido de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral :
[Https://Www.Sunafil.Gob.Pe/Noticias/Item/2653-Desde-Su-Creacion-Sunafil-Atendio-A-Casi-2-Millones-De-Trabajadores.html](https://www.sunafil.gob.pe/Noticias/Item/2653-Desde-Su-Creacion-Sunafil-Atendio-A-Casi-2-Millones-De-Trabajadores.html)
- Toyama, J. (2015). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ugarte, D. (2018). *La Mitigación de Daños en la Responsabilidad por Incumplimiento Contractual:
Breve análisis comparado en el Derecho Civil de Argentina y Perú*. Lima: Derecho PUCP.
- Ugarte, J. (2009). *Tutela Laboral de Derechos Fundamentales y carga de la prueba*. Valparaíso:
Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII.

Villavicencio, A. (2013). *El Derecho al Trabajo: En Tránsito del Despido Libre al Derecho Constitucional garantizado*. Lima: Derecho PUCP.

Xinhua. (30 De Abril De 2017). *América Economía*. Obtenido de solo el 28% de la población económicamente activa en Perú tiene empleo formal:
<https://www.americaeconomia.com/Economia-Mercados/Finanzas/Solo-EI-28-De-La-Poblacion-Economicamente-Activa-En-Peru-Tiene-Empleo>

ANEXOS

- **Anexo 1.** Matriz de Consistencia.
- **Anexo 2.** Fotografía con la Jueza Dra. Magaly Mirian Cardenas de la Corte Superior de Justicia Lima Norte - Independencia.
- **Anexo 3.** Entrevistas.
- **Anexo 4.** Fotografía con el Secretario Franklim Ayala Simbron de la Corte Superior de Justicia Lima Norte – Independencia.
- **Anexo 5.** Imagen escaneada de firma y sello del Secretario Judicial.
- **Anexo 6.** Imagen de correo de la contestación a mi pedido de Sunafil.
- **Anexo 7.** Fotografía en mesa de partes de Sunafil.
- **Anexo 8.** Entrega de Informe por Sunafil de inspecciones generadas en materia de beneficios sociales en el Distrito de Independencia periodo 2015 – 2018.
- **Anexo 9.** Fotografía con el Director de Políticas y Normativas de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo (MTPE)
- **Anexo 10.** Fotografías con los 10 trabajadores que siguen un proceso laboral en el Juzgado Laboral de la Corte Superior Lima Norte – Independencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p>Problema general ¿Qué consecuencias jurídicas debe asumir el empleador que dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales del Trabajador?</p> <p>Problemas Específicos ¿Debe habilitarse a SUNAFIL la facultad de ordenar el pago de indemnizaciones por el daño causado por el empleador al incumplir dolosamente el pago de los beneficios sociales del trabajador? ¿Puede asumir una consecuencia jurídico penal el empleador que dolosamente incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?</p>	<p>Objetivo general Analizar las consecuencias jurídicas que asume el Empleador en el incumplimiento doloso del pago de los beneficios sociales al trabajador.</p> <p>Objetivos Específicos Fundamentar la conveniencia de que SUNAFIL tenga legitimidad para ordenar el pago de una indemnización apropiada al trabajador ante incumplimiento del Empleador en el pago de los beneficios sociales. Reconocer la necesidad de una consecuencia jurídico penal al empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales al trabajador en base a los parámetros legales.</p>	<p>Hipótesis general Los empleadores han infringido en muchas ocasiones los derechos y beneficios sociales del trabajador, porque no existe una apropiada consecuencia jurídica para su mal accionar.</p> <p>Hipótesis específicas No existe una indemnización apropiada ante el incumplimiento del Empleador en el pago de los beneficios sociales del trabajador, porque no hay una determinación justa y razonable que la retribuya. No existe una consecuencia jurídico penal para castigar al empleador que vulnera el pago de los beneficios sociales de su trabajador, porque es latente la carga procesal laboral que exige el reconocimiento de los beneficios del trabajador.</p>	<p>Tipo El tipo de investigación es Cualitativa de enfoque Hermenéutico, que dentro de este marco utilizaremos el referente teórico y metodológico que existe en la relación de nuestras variables, para solucionar los problemas prácticos con nuevos conocimientos sobre la gestión de recursos, materiales con relación de reproducción de textos.</p> <p>Método El método que utilizaremos es el descriptivo y exploratorio.</p> <p>Diseño de Investigación La investigación que se desarrolla representa el diseño Descriptivo correlacional.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\begin{matrix} V1 \\ M & r \\ V2 \end{matrix}$ </div> <p>Donde: M = Muestra. V1 = Variable de la Responsabilidad del empleador V2 = Variable en el incumplimiento del pago de los beneficios sociales al trabajador. r = relación.</p>	<p>Población La población está constituida por abogados especializados en el Derecho Laboral, funcionarios u servidores; además de diez trabajadores que siguen un proceso en el Juzgado Laboral de la Corte Superior Lima Norte, Independencia. A esto le sumamos, la entrevista en el Ministerio de Trabajo y un informe de SUNAFIL, que representa al Ministerio de Trabajo.</p> <p>Muestra - 2 abogados especialistas en el Derecho Laboral. - 4 funcionarios del Juzgado Laboral de Independencia. - 10 trabajadores de siguen un proceso laboral en el Juzgado Laboral de Independencia. - Informe de SUNAFIL de la Inspección por el Incumplimiento de pago de los Beneficios Sociales del 2015 – 2018, Independencia.</p>

ANEXO N°2: FOTOGRAFÍA CON LA JUEZA MAGALI MIRIAN CARDENAS ROSAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE – INDEPENDENCIA.



ENTREVISTA N°1

ENTREVISTADA : MAGALY MIRIAN CARDENAS ROSAS
PROFESIÓN : ABOGADA
ESPECIALIDAD : DERECHO LABORAL
CARGO ACTUAL : JUEZ DEL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO
LABORAL (20 años)
CENTRO LABORAL: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS ESPECIALIZADOS EN LO LABORAL:

1. ¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: No es importante, sino que es necesario que exista una relación laboral, para exigir el pago de los beneficios sociales porque si no habría una relación laboral o sea de otra naturaleza no habría la obligación o la necesidad de exigir el pago de ningún beneficio. Ahora, cuando hablamos de una relación laboral debemos entender no solo la relación que emerge de un contrato de trabajo, boletas de pago, un contrato administrativo de servicio, porque ahí es claro que efectivamente hay un contrato de trabajo.

Sino, también debemos entender aquellos casos que en apariencia son contratos de naturaleza distinta pero que en sí, encierran un contrato de trabajo, ejemplo: los contratos de servicio no personales o locación de servicios, recibo por honorarios; muchas veces aparentemente es un contrato civil pero cuando uno solicita ante el Juzgado el reconocimiento y se determine la naturaleza de esa relación jurídica sustantiva, entonces; si se dan los elementos del contrato del trabajo que son tres como: prestación personal, remuneración y subordinación, entonces ahí podemos hablar de un contrato de trabajo. Que puede venir como un contrato de locación de servicios pidiendo al Juez que se declare la desnaturalización de ese contrato y que se le considere como un contrato de trabajo y si fuese así, entonces le va a corresponder los beneficios sociales que están demandando.

2. ¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?

RESPUESTA: La relación laboral implica obligaciones y derechos no solamente para uno sino para la otra parte, tanto trabajador como empleador, los dos tienen responsabilidades y derechos. Ahora cuando hay un incumplimiento de obligaciones puede generar una Responsabilidad Civil, pero también hay que tener en cuenta lo siguiente, diferenciar los daños y perjuicios, porque recién prácticamente a través de la misma norma procesal laboral la competencia para conocer un tema de daños y perjuicios, lo cual no significa que antes durante la vigencia de la anterior

Norma N° 26636 no había esa posibilidad, o sea si estaba regulado de que el empleador demande al trabajador cuando en el incumplimiento de sus obligaciones de su trabajo le haya generado un daño, ejemplo en un gerente o un trabajador de confianza u otro tipo de trabajador que en su actuar negligente o doloso pudo haber generado un daño o pérdida económica a la empresa, entonces; estaba habilitado para demandar al trabajador, al revés debería ser lo propio pero no estaba regulado por eso había muchas vicisitudes y no se llegaba a un acuerdo.

Finalmente, la Norma N°29497 dice que efectivamente los dos se pueden demandar y es lógico porque el trabajador también con su actitud el empleador le puede causar un daño, hay que ver los dos puntos de vista si estamos hablando de un incumplimiento de pago de los beneficios sociales o de un incumplimiento de Normas de seguridad social que pueden generar un daño a la persona, una enfermedad o un accidente de trabajo.

Cuando se trata del primer grupo porque se han incumplido el pago de mis beneficios sociales, básicamente la jurisprudencia por lo menos, se ha visto casos que se amparen una demanda de daños y perjuicios, porque la misma norma lo dice que si no pagaste la CTS, tiene la misma sanción y tendría que pagar si en caso la trabajador haya pedido deposito en dólares que se pague la diferencia con el recibo vigente oportunamente, entonces; ya hay una sanción por incumplimiento por eso ya sería doble sanción, no se ve mucho eso porque la misma norma prevé un beneficio adicional o una sanción que debe cumplir el empleador por un incumplimiento: los interés legales, los intereses bancarios en caso no deposito, la actualización incluso las vacaciones de hace 10 años que no los tomaste lo van a ser con tu ultima remuneración, y de alguna manera la misma norma da mecanismos para restaurar ese derecho y darle cierto beneficio adicional al trabajador.

Entonces, de ese punto de vista una indemnización por daños y perjuicios no la hay, algunos señores y últimamente a todos se les ocurre demandar indemnización por daños y perjuicios por cualquier cosa y francamente no estoy de acuerdo, porque la misma norma establece como de alguna manera vas a recuperar ese resarcimiento que alguna vez no te cumplieron. La responsabilidad civil básicamente ahora en los temas laborales está enfocado a los temas de daños y perjuicios por accidente de trabajo o enfermedades profesionales.

3. ¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Es importante y necesario porque primero hay que cumplir la Ley, si son normas e obligatorio cumplimiento hay que cumplirlas y si no la cumples, están las sanciones económicas que establece la misma norma.

4. ¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Yo diría que sí, porque como derechos fundamentales como derecho a la vida y todo eso, ya están constitucionalizados a la alimentación, todo eso y todo lo que conlleva al alimento que cubren con los beneficios, pero no tanto los beneficios sino con la remuneración, porque cuando hablamos de los beneficios sociales, básicamente está referido a los montos que se pagan al término de la relación laboral o durante el término de la relación laboral, estamos hablando de las vacaciones, gratificaciones no tanto que te van ayudar a vivir porque es una remuneración adicional. Lo difícil y lo que es chocante para un trabajador es que no te paguen la remuneración, porque de que va a vivir y claro que afecta a un derecho fundamental.

5. ¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Cuando hablamos los beneficios sociales, básicamente estamos hablando y que generalmente se le conoce a la CTS, las gratificaciones. Bueno se puede alegar afectación emocionalmente, económicamente; pero cuando uno sustenta el incumplimiento de un pago tiene que decir en que le ha afectado, tiene que fundamentar su pedido, tendría que también demostrar de alguna manera, porque no solamente es alegar salvo el daño moral que no se puede demostrar, aunque si se puede demostrar con una pericia, pero ahora la Corte Suprema te dice que no es necesario porque en algún momento cuando te despiden, claro evidentemente hay una afectación emocional, pero hay trabajadores que mucho piden y que yo no estoy de acuerdo en decir que es un daño moral.

Aquellos por ejemplo que tiene tres meses de trabajo con un contrato a plazo fijo, uno sabe que en cualquier momento acaba el contrato como una locación de servicios o servicios no personales, y te dicen en cualquier momento que acabo tu contrato te va afectar emocionalmente para exigir una indemnización yo pienso que no, porque uno ya conocía de antemano, y como yo digo en mi sentencia se encuentra preparado emocionalmente entre comillas porque ya sabes que en cualquier momento, pero no es lo mismo el trabajador que se sale con 20 años de servicio y lo despidan por un falta inventada o grave, eso si merece pero aquel chiquillo que tiene 20 años y por tres meses le causas daño moral no estoy de acuerdo, pero hay que ver cada caso en concreto.

6. ¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: A mí me parece que no, la gente no paga simplemente porque muchos no tienen, otros porque cree que es un contrato civil y por ejemplo los contratos administrativos que se dan en la Administración Pública, finalmente ellos en realidad son un contrato que tiene respaldo legal y constitucional, sino que la jurisprudencia ha llegado a concluir en aplicación de una normas más favorable, debería ser por lo menos que dos obreros no contratados bajo este régimen pero no creo que sea un cuestión discriminatoria de que a ti te pago y al otro no.

Si una empresa incumple, a veces incumple para todos; tal vez porque no tenga económicamente el bien o porque simplemente querrá que le demanden, la mayoría a veces paga, pero si no tiene la forma de como demostrar ese es el problema, porque a veces son informales y le da una parte, entonces; el trabajador cuando viene y reclama que no me ha dado nada y a ver que la otra parte lo pruebe, eso sí es una mala actitud que debe ser sancionado. Por eso, no solo se trata de que me pruebe y me cruzo de brazos, porque uno como Juez tiene que creerlo y también los abogados porque ellos nos dicen las cosas pero es así realmente, hay que tener bastante honestidad para poder demandar algo que realmente me deben eso es lo que no se ve muchos en los casos, entonces acción discriminatoria no creo, no lo veo por ese lado de no querer pagar los beneficios sociales.

7. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Yo creo que no, la cárcel está llena también de gente inocente y que no están procesadas, aunque la norma ya regula de otra manera, pero como no es el mínimo que establece la ley como para que haya una prisión efectiva nunca van a ir presos, condena efectiva no va, por último si lo pones entre rejas peor no va a poder trabajar y no te va a poder pagar nunca. No creo que la ley quiera un pobre más, porque al final el hombre se endeuda para reflotar su pequeña empresa y no sale.

No debe haber una pena efectiva, coercitiva de alguna manera sí, ponerlo en el Registro de deudores, pero no una pena efectiva.

8. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

RESPUESTA: De que son suficientes, si lo son el problema es que a veces los abogados no saben pedir; por eso se les deniega y ahora incluso están más protegidos porque se puede pedir medidas cautelares incluso antes de instaurar la demanda, antes no se podía en Laboral por lo menos y durante también se puede con una medida cautelar antes de la sentencia, así que si están garantizados los derechos del trabajador.

9. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: En base al principio de irrenunciabilidad de derechos no deberían ser negociables salvo que no hay una certeza respecto a que hubo una relación de trabajo, por ejemplo puede ser una relación civil y ahí sí pueden negociar porque allí no hay una certeza, respecto a poder ser negociables eso no puede ser así, porque los beneficios ya están regulados y el empleador que haga eso cometería un error, porque el trabajador no se sabe si influenciado por otros, un tercero o un abogado va a pedir que le paguen porque es un derecho irrenunciable y eso es un problema porque la gente no quiere conciliar, porque siguen un proceso judicial.

10. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: En materia laboral está protegido, y así no lo tenga la Constitución ya hay una doble protección que ha dado el Tribunal Constitucional con la reposición en el empleo por los despidos incausados y fraudulentos.

11. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

RESPUESTA: Si hemos alcanzado, pero no legalmente sino a través de las sentencias de la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional, la estabilidad laboral es una ley que se hizo para proteger a todo trabajador, porque la reposición es un derecho que es correspondiente que beneficie a un buen trabajador, pero no a un mal trabajador que no debería contar con esa garantía. Pero, después con lo que ha dicho el Tribunal Constitucional de que si se procede la reposición por despido incausado, bueno se está protegiendo realmente a todos, y ahí también entra el personal que no merece estar en el cargo del puesto.

ENTREVISTA N°2

ENTREVISTADO : JEAN MARCO VICTOR OVIEDO GRADOS
PROFESIÓN : ABOGADO
ESPECIALIDAD : DERECHO LABORAL
CARGO ACTUAL : SECRETARIO JUDICIAL (13 años)
CENTRO LABORAL: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS ESPECIALIZADOS EN LO LABORAL:

1. **¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?**

RESPUESTA: Sí, es importante establecer un vínculo laboral entre el empleador y trabajador ante el incumplimiento de una de las partes, para exigir los deberes y derechos que le corresponden, lo más usual los Beneficios sociales del trabajador ante el empleador.

2. **¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?**

RESPUESTA: Sí existe, más aún si sucede algún daño al trabajador en horario o cumplimiento de sus funciones que “por causas atribuibles, no entrega completa de material de seguridad”, para prevenir accidentes.

3. **¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?**

RESPUESTA: Es importante, pues los beneficios sociales tienen equivalencia de Derecho alimentista que es importante para la subsistencia del trabajador y la manutención de la familia.

4. **¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?**

RESPUESTA: Claro, hay vulneración y afectación ante un derecho adquirido por el cual, el trabajador debe exigir que se garanticen sus derechos, por eso existen los centros de conciliaciones, que por lo general no asiste el empleador, recurriéndose a un proceso judicial.

5. **¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?**

RESPUESTA: Si es necesario, señalar que tipo de afectación tiene el trabajador al interponer su demanda, además; el Juez sabe que los beneficios sociales son importantes para la supervivencia del trabajador y su familia.

6. **¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?**

RESPUESTA: Desde el punto de vista Constitucional Laboral, se vería así; sin necesidad de imponer una demanda, pero debería el empleador al haber concluido su labor el trabajador, pagar los beneficios sociales y no llegar a un proceso judicial.

7. ¿Debería haber una condena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: No, más bien debería haber multas más drásticas, inhabilitaciones para realizar algunas acciones o restricciones, sanciones; ya que a veces el empleador se rehúsa a cumplir una determinación judicial. Aplicar medidas cautelares o embargos para reconocer los Beneficios sociales del trabajador.

8. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

RESPUESTA: Aparentemente sí, tal vez la forma en como se aplican los mismos, tal vez falta mejorar las sanciones contra los empleadores al vulnerar al trabajador en base a la celeridad y aplicación de las normas ante una resolución judicial.

9. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: De por sí, los beneficios sociales son inalienables y propios del trabajador, debe ser negociable si es que no se vulnera al trabajador o la familia como la CTS, en caso de problemas económicos.

10. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Depende, pues muchos de las políticas públicas lo cual genera un choque entre dos corrientes idealistas, pero debe primar tratados donde el Perú está inscrito como la OIT, porque se ha visto leyes en el Perú que pretenden restringir derechos, como el convenio colectivo que es un derecho internacional reconocido por la OIT.

11. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

RESPUESTA: En el Perú, existe mínimamente la Estabilidad laboral en el Decreto Legislativo N° 1236. Ahora con el Decreto N° 728, donde están la mayoría de los trabajadores del Sector público; pues no hay nombramiento sino trabajadores a plazo indeterminado, pero existen situaciones de despido y el caso de la Ley CAS N° 10057, por locación de servicios o mejor dicho por necesidad de servicio, en base a solo laborar tres meses. Al haber varios regímenes hemos vulnerado los Derechos del trabajador y es por eso, que es relativo decir que existe en el Perú estabilidad laboral.

ENTREVISTA N°3

ENTREVISTADA : MONICA ARANDA ALBURQUEQUE
PROFESIÓN : ABOGADA
ESPECIALIDAD : DERECHO LABORAL
CARGO ACTUAL : SECRETARIO JUDICIAL (7 años)
CENTRO LABORAL: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS ESPECIALIZADOS EN LO LABORAL:

1. ¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Es necesario precisar que existe una relación laboral, por medio de boletas de pago, el marcador de la asistencia, un parte policial o por una inspección de SUNAFIL.

2. ¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?

RESPUESTA: Sí, existe por Incumplimiento del Contrato en base a exigir la Indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

3. ¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, porque el trabajador está prestando sus servicios para ser recompensados.

4. ¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Claro, el trabajador es un alimentista y sus derechos son inherentes e irrenunciables.

5. ¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Es necesario, precisar el daño moral, emergente y lucro cesante que tiene el trabajador y la afectación que también atraviesa la familia.

6. ¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí, claramente el empleador es un sujeto superior, mientras que el trabajador solo está limitado a su labor y actividad.

7. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: No, porque existen multas para sancionar al empleador, aunque a veces parecen no ser suficientes para evitar que exista el incumplimiento de pago de los beneficios sociales.

8. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

RESPUESTA: No son suficientes porque hay normas que no están en acorde a la realidad del trabajador, además de que los Organismos Internacionales nos han amparado mejor, entonces; el trabajador debe luchar por un mejor reconocimiento.

9. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: Sí, en base al nivel de educación deberían negociar el pago de los beneficios sociales, las horas extras, etc.

Por ejemplo, en algunos otros países la carrera de derecho está mejor recompensada, además de que actualmente en algunos casos las horas extras no son reconocidas apropiadamente.

10. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: No, en algunos casos se atenta con los derechos del trabajador, hasta que con una demanda uno trata de protegerse.

11. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

RESPUESTA: Es relativo, porque en algunos casos si alcanzamos la estabilidad laboral, pero existen riesgos como en los procesos disciplinarios que buscan razones para despedirte.

**ANEXO N°4: FOTOGRAFÍA CON FRANKLIN AYALA SIMBRON – SECRETARIO DE
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE – INDEPENDENCIA**

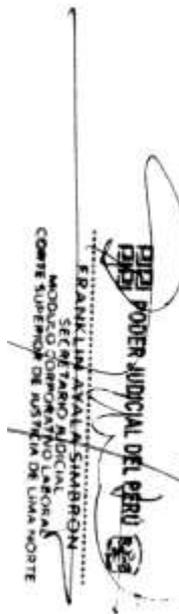


**ANEXO N°5: IMAGEN ESCANEADA DEL SELLO Y FIRMA DE FRANKLIN AYALA
SIMBRON (SECRETARIO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE
– INDEPENDENCIA)**



**PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS
ESPECIALIZADOS EN LO LABORAL:**

1. ¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?
2. ¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?
3. ¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?
4. ¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?
5. ¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?
6. ¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?
7. ¿Debería haber una condena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?
8. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?
9. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?
10. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?
11. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?


FRANKLIN AYALA SIMBRÓN
SECRETARIO JUDICIAL
MODOLO ADMINISTRATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

ENTREVISTA N°4

ENTREVISTADO : FRANKLIN AYALA SIMBRON
PROFESIÓN : ABOGADO
ESPECIALIDAD : DERECHO LABORAL
CARGO ACTUAL : SECRETARIO JUDICIAL (6 años)
CENTRO LABORAL: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS ESPECIALIZADOS EN LO LABORAL:

1. **¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?**

RESPUESTA: Obviamente sí, en atención a la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) para la exigencia de los beneficios sociales, debe existir entre las partes, empleador y trabajador, los tres requisitos esenciales del contrato de trabajo: a) Subordinación, b) Remuneración, c) Vínculo Laboral.

2. **¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?**

RESPUESTA: Sí, existe por Incumplimiento del contrato en base a exigir la Indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

3. **¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?**

RESPUESTA: Obviamente sí, los beneficios sociales son derechos constitucionalmente amparados.

4. **¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?**

RESPUESTA: Sí, ya que son derechos que están protegidos por la ley de la materia y la Constitución.

5. **¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?**

RESPUESTA: No es necesario, porque el pago de los beneficios sociales son derechos constitucionales que ya están amparados por la Carta Magna y la ley de la materia.

6. **¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?**

RESPUESTA: No, toda vez que el Incumplimiento de pago de beneficios sociales es un acto omisivo a lo que determina la ley.

7. ¿Debería haber una condena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: No, porque para ello, la norma en cada caso concreto ha previsto sanciones tales como: pago de costas, costos, intereses legales y multas en su defecto.

8. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

RESPUESTA: No, Si bien es cierto que a través de la NLPT se ha tratado de garantizar los derechos del trabajador, toda vez que existen vacíos legales respecto a las garantías que deberían amparar al trabajador en un proceso laboral.

9. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: En el Sector Público, existen Normas y criterios que regulan los beneficios sociales entre el trabajador y empleador entre ellos (convenios colectivos, NLPT, etc.)

10. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: No, específicamente hablando del Sector Público, toda vez que la Legislación Laboral contempla ciertos vacíos legales en perjuicio del trabajador. Por eso, existen los procesos laborales contradictorios.

11. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

RESPUESTA: No, toda vez que existen regímenes que vulneren la Estabilidad Laboral, la Ley N° 1057 (CAS), que son contratos renovables.

ENTREVISTA N°5

ENTREVISTADO : MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA

PROFESIÓN : ABOGADO

ESPECIALIDAD : DERECHO LABORAL

**CARGO ACTUAL : ABOGADO ASOCIADO EN ESTUDIO ELIAS MANTERO /
DOCENTE UNIVERSITARIO**

CENTRO LABORAL: ESTUDIO ELIAS MANTERO / DOCENTE UPN

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA ABOGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL:

1. ¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Más que importante que exista una relación laboral, lo importante es demostrar que existe una relación laboral, porque muchas veces los empleadores que hacen un contrato disfrazan una relación laboral mostrándola como una relación civil, a que me refiero; a que muchas veces los empleadores contratan por locación de servicios a personas, pero en el fondo lo que está queriendo es una relación laboral. Entonces, lo primero es demostrar una relación laboral y una vez demostrada la relación laboral exigir el pago beneficios sociales.

2. ¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?

RESPUESTA: Más que la Responsabilidad Civil, vamos a ver los elementos de la Responsabilidad, es decir; la antijuricidad, etc. La Responsabilidad tiene efectos laborales, que quiere decir; que pasaría que el empleador no pague los beneficios sociales, bueno el punto acá es que el empleador está en la obligación de retribuirle o reintegrarle todos los beneficios sociales, laborales al trabajador y por ahí va la responsabilidad.

3. ¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Por supuesto, más que importante es una obligación cumplir con el pago de los beneficios sociales, porque es una obligación; porque en una relación laboral la parte débil es el trabajador, por ese motivo el Estado lo protege y le exige al empleador que le pague todos sus beneficios sociales y laborales. Por lo tanto, es una obligación.

4. ¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Por supuesto, un beneficio es fundamental de un derecho del trabajo y con todos los beneficios que trae consigo.

5. ¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Obviamente, si uno quiere demandar, indicar algo, claro que tiene que precisarlo, siendo muy puntual que es lo que está reclamando, que es lo exigiendo como tal.

6. ¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Más que una acción discriminatoria, el tema de la discriminación se puede mostrar con la falta de pago de consideraciones, si lo planteamos así, de que incumplir el pago de los beneficios sociales es un tema de discriminación entre trabajador y no trabajador si lo ponemos así, sí; porque están discriminando a un persona en sus pagos, en sus beneficios, en sus derechos cuando es su reconocimiento de esa manera sí, pero también hay otras cosas que al momento; que hoy en día ya no se puede discriminar en un trabajo ni por sexo, ni por religión, ni por diferencia política; mucho menos no se puede discriminar a una mujer embarazada, pero si nos ponemos en el supuesto de que dos personas trabajan a uno si le pago y al otro no, obviamente estoy discriminando.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: Yo no considero, la falta de criterio sino el exceso de la carga procesal, hay que respetar la investidura de un juez y puedo considerar que los jueces son probos pero la demora que hay es por la carga procesal, tendría que haber una reingeniería en todo el sistema procesal, así como aumentar más personal en tanto a la cantidad y capacidad de gente más proba como el área judicial.

8. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Un tema muy delicado, porque si fuese así, yo considero que nadie va a querer ser personal de una Dirección de empresa, porque en una gran empresa están dirigidos por los accionistas y ellos eligen al directorio que eligen al gerente, que al fin y al cabo son los que dan la cara, y si por política, por accionistas o por directorio no quieren pagar a los trabajadores, entonces; quien va asumir esa responsabilidad penal seria el Gerente general, yo creo que hay que trabajarlo más; podría ser empresas donde los accionistas o los dueños sean los presuntos legales pero en la realidad de la empresa no se da eso, entonces; yo creo que debería tocarse con mucho criterio.

9. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

RESPUESTA: Yo creo, que siempre mientras haigas más dispositivos va ser mejor para los trabajadores, creo que podría darse algunos ajustes adicionales una buena Reforma laboral sería importante.

10. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: No, no debe ser negociables en lo que se dicta la ley.

11. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Hoy en día, yo creo que no se protegen de manera apropiada los derechos fundamentales, así como la estabilidad laboral que aquí en el Perú no hay, y me refiero a la estabilidad laboral absoluta.

12. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

RESPUESTA: No hemos alcanzado la estabilidad laboral, hoy en día en el tema de nuevas tendencia los mismos jóvenes ya no buscan la estabilidad laboral, hoy en día los mismos jóvenes buscan experiencia en cada una de las cosas, a los jóvenes hoy en día por años de repente no, pero más que eso buscan conocer culturas distintas, pero conocer distintas culturas empresariales, pero eso no significa que tendrán experiencia, porque podemos decir que son curiosos de otras maneras, con muchas expectativas y van de empresa a empresa y eso no te va dar una estabilidad laboral. Considero, que debería haber estabilidad laboral, pero no la hay.

ANEXO N°6: IMAGEN DE CORREO DE LA CONTESTACIÓN DE MI PEDIDO A SUNAFIL.

← → ↻ 🔒 <https://mail.google.com/mail/u/0?ik=2ea68293c4&view=pt&search=all&permthid=thread-f%3A1633518765292070977&siml=msg-f%3A1633518765292...> 🔍 ☆ 🇵🇪 🇨🇱 🇨🇰 🇨🇷 🇨🇻 🇨🇾 🇨🇺 🇨🇻 🇨🇼 🇨🇽 🇨🇾 🇨🇺 🇨🇻 🇨🇼 🇨🇽

 fiorella geraldine castro soto <fio.geraldine15@gmail.com>

COSTO DE REPRODUCCIÓN 48848-2019
2 mensajes

Sub Intendencia Administrativa <subintendenciaadministrativa@sunafil.gob.pe> 14 de mayo de 2019, 8:41
Para: FIO.GERALDINE15@gmail.com

SOLICITANTE: CASTRO SOTO FIORELLA

COSTO (5/ 0.10 Céntimos POR CARA) ^[1] : 5/ 0.20

FOLIOS: 2

COPIA SIMPLE

Previo cordial saludo, se comunica que su solicitud ha sido atendida, para lo cual, debe dirigirse con la impresión de este correo y el cargo de la solicitud a:

1. Tesorería -SUNAFIL (2do Piso), de lunes a viernes (día laborable), en el horario de **8:40 a 12:45 y desde las 14:15 a 16:15**, para cancelar el importe.
2. Una vez cancelado se acercará al módulo de Mesa de Partes de la SUNAFIL, ubicado en el primer piso, para su recojo. En ventanilla le solicitarán el cargo y los recibos por el pago efectuado.

IMPORTANTE

1. **CONFIRMAR** para proceder con el trámite y poner a su disposición las copias de manera oportuna.
2. De no confirmar el correo o de confirmado o de cancelado, no se proceda con el pago se archivará su solicitud en 7 siete días.
3. Tener en cuenta que la entrega se hará, si es:
 - a. **Persona Natural:** con quien firmó la solicitud o apoderado, este último deberá presentar carta poder simple (original), en caso de no haber presentado al momento de solicitarlo.
 - b. **Persona Jurídica:** documento (copia simple) que acredite la representación del solicitante o de la persona que efectuará el recojo. No presentar si se adjuntó al momento de la solicitud.

Agradeciendo su atención.

Acentamente,

NELLY JEANETTE ORELLANA GUILLEN
Funcionaria Responsable del Acceso a la Información Pública
Sub Intendencia Administrativa – ILM

fiorella geraldine castro soto <fio.geraldine15@gmail.com> 14 de mayo de 2019, 14:25
Para: Sub Intendencia Administrativa <subintendenciaadministrativa@sunafil.gob.pe>

Ante todo Buenas Tardes Nelly Orellana.

ANEXO N°7: FOTOGRAFIA DE MESA DE PARTES DE SUNAFIL



**ANEXO N°8: INFORME POR SUNAFIL DE INSPECCIONES REALIZADAS EN MATERIA
DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL DISTRITO DE INDEPENDENCIA DEL 2015 - 2018**

MEMO 17

ORDENES DE INSPECCION GENERADAS EN MATERIAS DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL DISTRITO DE INDEPENDENCIA PERIODO 2015-2018

Nº	AÑO	ORDEN	ORIGEN	RUC	RAZÓN SOCIAL	FECHA SALIDA	DISTRITO	ESTADO	FECHA DEBE	RESULTADO
1	2015	0000000044-2015	DENUNCIA	2048711839	VISION ELECTRIC DEL PERU S.A.C. EN LIQUIDACION	13/01/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2015	ACTA DE INFRACCION
2	2015	0000000049-2015	DENUNCIA	2050467869	UBINAS CRISTO S.A.C.	13/01/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2015	INFORME
3	2015	0000000079-2015	DENUNCIA	2038149627	LANTA SAN MARTIN S.R.LTDA.	23/01/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	23/01/2015	INFORME
4	2015	0000001200-2015	DENUNCIA	1007140506	ARAMBAL TERRONES JOSE NAPOLEON	28/01/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2015	INFORME
5	2015	0000001473-2015	DENUNCIA	2048711839	VISION ELECTRIC DEL PERU S.A.C. EN LIQUIDACION	8/02/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/02/2015	ACTA DE INFRACCION
6	2015	0000001817-2015	DENUNCIA	2014282621	ASOC. PROPIET. TIENDAS C.COM.MERCADO INCA	28/03/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/04/2015	INFORME
7	2015	0000004510-2015	DENUNCIA	2020032190	FILTROS LYS S.A.	17/04/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/03/2015	INFORME
8	2015	0000000242-2015	DENUNCIA	2020482089	COMPR Y VENTA DE MATERIALES METALICOS S.A.C.	30/06/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/06/2015	ACTA DE INFRACCION
9	2015	0000008713-2015	DENUNCIA	20141129073	SAGAP SRL	20/07/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/06/2015	INFORME
10	2015	0000003029-2015	DENUNCIA	20102162487	FABRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	6/08/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/11/2015	ACTA DE INFRACCION
11	2015	0000001548-2015	DENUNCIA	2053188620	INVERSIONES CI CREAM I.E. S.A.C.	28/08/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/09/2015	ACTA DE INFRACCION
12	2015	0000001840-2015	DENUNCIA	2033754473	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	3/09/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/03/2015	INFORME
13	2015	0000001799-2015	DENUNCIA	2053272607	GRUPO DENIMAR S.A.C.	24/09/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/11/2015	ACTA DE INFRACCION
14	2015	0000001310-2015	DENUNCIA	2053574023	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE	23/09/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/11/2015	ACTA DE INFRACCION
15	2015	0000001287-2015	DENUNCIA	20208072177	CONCUSO METAL PERU S.A.	2/10/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/11/2015	INFORME
16	2015	0000004410-2015	DENUNCIA	2029810461	ESCUELA SUPERIOR DE SALUD-COMPLEJO HOSPITALARIO SAN PABLO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	16/10/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	10/11/2015	INFORME
17	2015	0000004810-2015	DENUNCIA	2048792374	INUNDA DE CALZADOS GRACIANA E.I.R.L.	15/10/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/11/2015	INFORME
18	2015	0000005480-2015	DENUNCIA	2051223020	PIZZAS BUENOS AIRES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	27/10/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/11/2015	ACTA DE INFRACCION
19	2015	0000001309-2015	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	3/11/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/01/2016	ACTA DE INFRACCION
20	2015	0000001918-2015	DENUNCIA	1000066968	SARCHEL PEREDA MAXIMO MANUEL	4/11/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/07/2016	INFORME
21	2015	0000004517-2015	DENUNCIA	20100513343	FILTROS LYS S.A.	13/11/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	15/11/2015	INFORME
22	2015	0000004471-2015	DENUNCIA	2000039641	CASA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE ARQUIFA S.A. - CASA MUNICIPAL ARQUIFA	16/11/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/01/2016	INFORME
23	2015	0000001795-2015	DENUNCIA	2033754473	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	18/11/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/05/2016	ACTA DE INFRACCION
24	2015	0000001809-2015	DENUNCIA	2052948875	GRUPO DE INGENIERIA DE REDES Y TELECOMUNICACIONES PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - GRTEL PERU S.A.C.	11/12/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/04/2016	INFORME
25	2015	0000001817-2015	DENUNCIA	20141129073	SAGAP SRL	14/12/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2016	INFORME
26	2015	0000001813-2015	DENUNCIA	2052508980	SERVICIOS INTEGRALES EL DRUMO S.A.C.	23/12/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	5/01/2016	INFORME
27	2015	0000001818-2015	DENUNCIA	2060001740	GESTION DE PREVENCIÓN SAPPENCO S.A.C.	30/12/2015	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/01/2016	INFORME
28	2015	0000001824-2015	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	5/01/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/01/2016	ACTA DE INFRACCION
29	2016	0000000094-2016	DENUNCIA	2011772313	JAWH SERVIS COMPANY S.A.C.	6/01/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/04/2016	INFORME
30	2016	0000000623-2016	DENUNCIA	2052402135	EDA MOTORS PERU SAC	15/01/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/01/2016	INFORME
31	2016	0000001348-2016	DENUNCIA	1010007966	RIVERA GONZALEZ IRABY VIDAL	26/01/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/01/2016	INFORME
32	2016	0000001601-2016	DENUNCIA	2050750190	CHACON GRAPHIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	5/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	22/01/2016	INFORME
33	2016	0000001843-2016	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	4/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/01/2016	ACTA DE INFRACCION
34	2016	0000001908-2016	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	5/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/04/2016	ACTA DE INFRACCION
35	2016	0000001961-2016	DENUNCIA	2020009961	MUEBLES FERRIN S.A. EN LIQUIDACION	5/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/03/2016	INFORME
36	2016	0000001910-2016	DENUNCIA	2036317623	ALFESSA CRISTIANA MUNICIPAL G. APOSENTO A	17/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/01/2016	INFORME
37	2016	0000001912-2016	DENUNCIA	2014302074	FEARLY S.A.C.	30/03/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	6/01/2016	INFORME
38	2016	0000001979-2016	DENUNCIA	2050652614	PARATEL S.A.C.	31/03/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/07/2016	INFORME
39	2016	0000001910-2016	DENUNCIA	2054331861	INGEA CONTRATISTAS S.A.C.	11/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/04/2016	INFORME
40	2016	0000002254-2016	DENUNCIA	2031177603	SERVIC NAC DE ADESTRAM EN TRABAJ INDUST	09/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/01/2016	ACTA DE INFRACCION
41	2016	0000001974-2016	DENUNCIA	2050548178	TRANS WORLD CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	28/02/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/04/2016	ACTA DE INFRACCION
42	2016	0000004958-2016	DENUNCIA	2029870241	BANCO RIPLEY PERU S.A.	10/03/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	15/06/2016	ACTA DE INFRACCION
43	2016	0000004217-2016	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	9/03/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/08/2016	ACTA DE INFRACCION
44	2016	0000004946-2016	DENUNCIA	2051779870	CLINICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	14/03/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/06/2016	INFORME
45	2016	0000004964-2016	DENUNCIA	2033754473	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	17/03/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	31/08/2016	ACTA DE INFRACCION
46	2016	0000005007-2016	DENUNCIA	20141129073	SAGAP SRL	18/04/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/06/2016	INFORME
47	2016	0000005270-2016	DENUNCIA	2026177623	IGLESIA CRISTIANA MUNICIPAL G. APOSENTO A	31/05/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/01/2016	INFORME
48	2016	0000005108-2016	DENUNCIA	2011548140	EMPRESA DE TRANSPORTES LA S.R.LTDA.	4/06/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/06/2016	INFORME
49	2016	0000006207-2016	DENUNCIA	2050651881	INGEA CONTRATISTAS S.A.C.	18/04/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	26/06/2016	INFORME
50	2016	0000006779-2016	DENUNCIA	2050548178	TRANS WORLD CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	27/04/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	25/05/2016	ACTA DE INFRACCION
51	2016	0000006796-2016	DENUNCIA	2011772313	JAWH SERVIS COMPANY S.A.C.	27/04/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/08/2016	ACTA DE INFRACCION
52	2016	0000006982-2016	DENUNCIA	2010070790	SUPERMERCADOS PERUANOS SOCIEDAD ANONIMA O S.P.S.A.	26/04/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/12/2017	INFORME
53	2016	0000007891-2016	DENUNCIA	2054689830	S.T.B. INVERSIONES S.A.C.	17/05/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/01/2016	INFORME
54	2016	0000008477-2016	DENUNCIA	1007167133	NAVARRO GARCIA MARGARITA	20/05/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/08/2016	ACTA DE INFRACCION
55	2016	0000009149-2016	DENUNCIA	2007903392	CHACON GRAPHIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	18/06/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	25/11/2016	INFORME
56	2016	0000009879-2016	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	27/06/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/11/2016	ACTA DE INFRACCION
57	2016	0000010209-2016	DENUNCIA	2050750190	CHACON GRAPHIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20/06/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/04/2016	INFORME
58	2016	0000010406-2016	DENUNCIA	2010010387	FABRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	30/06/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/09/2016	INFORME
59	2016	0000010750-2016	DENUNCIA	20506837255	CENTRO UNION SAN PEDRO DE LARCO	8/07/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	3/11/2016	INFORME
60	2016	0000011139-2016	DENUNCIA	2011373961	MINISTERIO PUBLICO-GERENCIA GENERAL	5/08/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/11/2017	INFORME
61	2016	0000011152-2016	DENUNCIA	2050074123	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE	5/08/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	13/10/2016	INFORME
62	2016	0000011888-2016	DENUNCIA	2011373961	SERVIC NAC DE ADESTRAM EN TRABAJ INDUST	30/07/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	19/05/2016	ACTA DE INFRACCION
63	2016	0000012020-2016	DENUNCIA	201001038626	ADAMS S.A.	25/08/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/11/2016	INFORME
64	2016	0000012666-2016	DENUNCIA	2025721851	ASOCIACION EDUCACIONAL SMAT	10/08/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/11/2016	INFORME
65	2016	0000012780-2016	DENUNCIA	2011373961	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	9/08/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/01/2017	ACTA DE INFRACCION
66	2016	0000013553-2016	DENUNCIA	2053782169	CONPRE S.A.C.	2/09/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/11/2016	INFORME
67	2016	0000013796-2016	DENUNCIA	2011373961	SERVIC NAC DE ADESTRAM EN TRABAJ INDUST	6/09/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/06/2017	INFORME
68	2016	0000014892-2016	DENUNCIA	2011772313	JAWH SERVIS COMPANY S.A.C.	8/09/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	7/11/2016	INFORME
69	2016	0000014893-2016	DENUNCIA	2053893895	CORPORACION VISION SAC	13/09/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/10/2016	INFORME
70	2016	0000015486-2016	DENUNCIA	2011373961	SERVIC NAC DE ADESTRAM EN TRABAJ INDUST	6/10/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/01/2017	INFORME
71	2016	0000016182-2016	DENUNCIA	2060021151	PASTIPARRILLAS LAS PALMERAS S.A.C.	10/10/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	6/01/2017	INFORME
72	2016	0000016811-2016	DENUNCIA	2053893895	CORPORACION VISION SAC	11/10/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/01/2017	INFORME
73	2016	0000017278-2016	DENUNCIA	2033754473	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	18/10/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/01/2017	ACTA DE INFRACCION
74	2016	0000017409-2016	DENUNCIA	2053302841	CEBOSAR S.A.C.	21/10/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/11/2016	INFORME
75	2016	0000017563-2016	DENUNCIA	2054898566	BPO PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - BPO PERU S.A.C.	4/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/01/2017	ACTA DE INFRACCION
76	2016	0000017618-2016	DENUNCIA	2053302841	COBRANZA TELEFONICA S.A.C.	26/10/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/11/2016	INFORME
77	2016	0000018099-2016	DENUNCIA	1079979119	MAYTA GARCIA MARIA DE CARMEN	2/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/01/2017	INFORME

78	2016	0000018689-2016	DENUNCIA	20600012003	MIP EDIFICACIONES S.A.C.	30/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/01/2017	INFORME
79	2016	0000019089-2016	DENUNCIA	20584612841	ENTRETENCIONES CEC PERU S.A.	29/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/05/2017	ACTA DE INFRACCION
80	2016	0000019094-2016	DENUNCIA	20201016987	FABRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	28/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	2/03/2017	INFORME
81	2016	0000019304-2016	DENUNCIA	20538242340	ECO YURAC S.A.C.	22/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2017	INFORME
82	2016	0000019378-2016	DENUNCIA	20535577596	ENJOY PRODUCCIONES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - ENJOY PRODUCCIONES S.A.C.	1/12/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	13/01/2017	INFORME
83	2016	0000019611-2016	DENUNCIA	20412840177	DISTRIBUIDORA LOGISTICA Y TRANSPORTES SA	28/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2017	INFORME
84	2016	0000019731-2016	DENUNCIA	2014411340	AMERICA EXPRESS S.A.	1/12/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/02/2017	INFORME
85	2016	0000019972-2016	DENUNCIA	20517738701	CLINICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	6/11/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/04/2017	INFORME
86	2016	0000020202-2016	DENUNCIA	20538304857	GRUPD BENOWI SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20/12/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/05/2017	INFORME
87	2016	0000020240-2016	DENUNCIA	20337544373	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RPLTY S.A.	13/12/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/04/2017	INFORME
88	2016	0000020746-2016	DENUNCIA	20507920340	CHACON GRAPHIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	30/12/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	6/02/2017	ACTA DE INFRACCION
89	2016	0000020960-2016	DENUNCIA	20421254617	INMUEBLES PANAMERICANA S.A.	20/12/2016	INDEPENDENCIA	CERRADA	6/03/2017	INFORME
90	2016	0000021719-2016	DENUNCIA	20550009181	COBRANZA TELEFONICA S.A.C.	27/01/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/04/2017	INFORME
91	2017	0000000263-2017	DENUNCIA	2010160707	INDELAT SAC	16/01/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	15/03/2017	INFORME
92	2017	0000000126-2017	DENUNCIA	20517486744	TRANSPORTES & SERVICIOS CV EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	3/02/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/01/2017	INFORME
93	2017	0000000130-2017	DENUNCIA	20101424940	INDUSTRIAL EL OSNE S.A.C.	22/03/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	26/04/2017	INFORME
94	2017	0000000349-2017	DENUNCIA	20141129673	SAGAMI ERL	3/02/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/04/2017	INFORME
95	2017	0000000380-2017	DENUNCIA	20397942125	TURISMO ERICK EL ROJO S.A.	28/01/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/06/2017	INFORME
96	2017	0000000351-2017	DENUNCIA	20472840177	DISTRIBUIDORA LOGISTICA Y TRANSPORTES SA	1/02/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/07/2017	INFORME
97	2017	0000000354-2017	DENUNCIA	20511393493	MISA MUEBLES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	15/03/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/01/2018	INFORME
98	2017	0000000343-2017	DENUNCIA	20460436771	FRONOX S.A.C.	20/02/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/03/2017	INFORME
99	2017	0000000357-2017	DENUNCIA	20373544373	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RPLTY S.A.	1/06/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/11/2017	INFORME
100	2017	0000000428-2017	DENUNCIA	20401888191	NEGOCIACIONES B&P S.A.C.	22/01/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/01/2017	ACTA DE INFRACCION
101	2017	0000000429-2017	DENUNCIA	20514822042	ZOOLOI S.A.C.	28/03/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/06/2017	ACTA DE INFRACCION
102	2017	0000000461-2017	DENUNCIA	205272011893	BPP CONSULTING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	28/03/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/10/2017	ACTA DE INFRACCION
103	2017	0000000525-2017	DENUNCIA	20108072177	CENCOSUD RETAIL PERU S.A.	12/04/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/06/2017	INFORME
104	2017	0000000621-2017	DENUNCIA	20506786030	SANTO MARTIN S.A.C.	16/01/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/06/2017	INFORME
105	2017	0000000757-2017	DENUNCIA	20390910481	ESCUELA SUPERIOR DE SALUD COMPLEJO HOSPITALARIO SAN PABLO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	30/05/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	18/08/2017	ACTA DE INFRACCION
106	2017	0000000760-2017	DENUNCIA	10411349789	HUAMANI QUIPSI ROSARIO GISELA	26/05/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	15/07/2017	ACTA DE INFRACCION
107	2017	0000000768-2017	DENUNCIA	20401386195	NEGOCIACIONES B&P S.A.C.	14/07/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/12/2017	INFORME
108	2017	0000000792-2017	DENUNCIA	20517738701	CLINICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	13/06/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/09/2017	INFORME
109	2017	0000000800-2017	DENUNCIA	20390910481	ESCUELA SUPERIOR DE SALUD COMPLEJO HOSPITALARIO SAN PABLO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	31/07/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/03/2017	ACTA DE INFRACCION
110	2017	0000000948-2017	DENUNCIA	20211242634	HULES PERLIJANS S.A.C.	7/08/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	6/11/2017	ACTA DE INFRACCION
111	2017	0000001049-2017	DENUNCIA	20506611211	GIOMATEC S.A.C.	7/08/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/11/2017	ACTA DE INFRACCION
112	2017	0000001086-2017	DENUNCIA	20309479461	CASTILLO CALERO HAYDÉE SUSANA	11/08/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/11/2017	INFORME
113	2017	0000001076-2017	DENUNCIA	10411349789	HUAMANI QUIPSI ROSARIO GISELA	14/08/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	7/11/2017	INFORME
114	2017	0000001187-2017	DENUNCIA	20598290380	DE-COMP PERU S.A.C. EN LIQUIDACION	14/08/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/01/2018	INFORME
115	2017	0000001228-2017	DENUNCIA	20101206171	COOP DE TRANSPORTES "SAN MIGUEL - RYMAC"	14/06/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	25/01/2017	ACTA DE INFRACCION
116	2017	0000001345-2017	DENUNCIA	20103105687	FABRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	21/06/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	2/11/2017	INFORME
117	2017	0000001306-2017	DENUNCIA	10371482943	PALOMINO SANES ANTONIO	11/09/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	23/11/2017	ACTA DE INFRACCION
118	2017	0000001282-2017	DENUNCIA	10410054838	ARTEAGA LARA AMERICO	7/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	10/01/2018	ACTA DE INFRACCION
119	2017	0000001425-2017	DENUNCIA	20118170309	SERVIC. NAC DE ADMSTRAM EN TRABAJO INDUST	10/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/04/2018	INFORME
120	2017	0000001449-2017	DENUNCIA	20529702411	BANCO RIFLEY PERU S.A.	10/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/04/2018	INFORME
121	2017	0000001498-2017	DENUNCIA	20547734883	AMERICAN INSTITUTE TAX ACCOUNTING &	16/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/04/2018	INFORME
122	2017	0000001795-2017	DENUNCIA	10224817560	INGA SEGURA JANET LEJAN	18/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/02/2018	ACTA DE INFRACCION
123	2017	0000001475-2017	DENUNCIA	20111579661	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	2/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	10/04/2018	INFORME
124	2017	00000015010-2017	DENUNCIA	20537890625	INVERSIONES ICE CREAM J.L. S.A.C.	18/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/06/2018	ACTA DE INFRACCION
125	2017	00000015079-2017	DENUNCIA	20531579661	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	10/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/05/2018	INFORME
126	2017	0000001507-2017	DENUNCIA	20545889845	CORRALES & CIA. SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	16/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/02/2018	ACTA DE INFRACCION
127	2017	0000001600-2017	DENUNCIA	20400583621	CORPORACION SINERGIA SALUD S.A.C.	16/10/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	19/11/2017	ACTA DE INFRACCION
128	2017	00000016150-2017	DENUNCIA	20108072177	CENCOSUD RETAIL PERU S.A.	6/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/01/2018	INFORME
129	2017	0000001702-2017	DENUNCIA	20516009080	COMBOEXPERT S.A.C.	13/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/01/2018	INFORME
130	2017	0000001715-2017	DENUNCIA	10387938131	GUYVARA AMBASPLATA EDLA MARILY	13/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/12/2017	INFORME
131	2017	0000001787-2017	DENUNCIA	20467534026	AMERICA MOVIL PERU S.A.C.	27/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/01/2018	INFORME
132	2017	0000001787-2017	DENUNCIA	10235690409	TORRES ESTEBAN MARIA LUIZ	17/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/02/2018	INFORME
133	2017	00000018036-2017	DENUNCIA	92639820138	PARROQUIA SANTA MARIA DEL CARMEN	27/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	2/01/2018	INFORME
134	2017	00000018394-2017	DENUNCIA	20511772312	JAMH SERVIS COMPANY S.A.C.	27/11/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	13/02/2018	INFORME
135	2017	00000018511-2017	DENUNCIA	20311373661	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	7/12/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/06/2018	ACTA DE INFRACCION
136	2017	0000001858-2017	DENUNCIA	20517738701	CLINICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	15/12/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	23/04/2018	INFORME
137	2017	00000018703-2017	DENUNCIA	20339457814	JUAN COSIO ERL	14/12/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	2/03/2018	ACTA DE INFRACCION
138	2017	00000019687-2017	DENUNCIA	10201670553	FUDMOTO GONZALES CONJUNTO GUYERMINA	11/01/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	22/06/2018	INFORME
139	2017	00000020110-2017	DENUNCIA	20337544373	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RPLTY S.A.	23/12/2017	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/02/2018	INFORME
140	2018	0000000036-2018	DENUNCIA	20389072133	HIDROTUBOS E.I.R.L.	8/01/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/01/2018	INFORME
141	2018	0000000039-2018	DENUNCIA	20100186730	VPLASTIC PERU S.A.	8/01/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/02/2018	INFORME
142	2018	0000000045-2018	DENUNCIA	20535009080	COMBOEXPERT S.A.C.	11/01/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/05/2018	ACTA DE INFRACCION
143	2018	0000000059-2018	DENUNCIA	10104395274	TALCA HUZA DAVID MARTIN	23/02/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	23/01/2018	INFORME
144	2018	0000000099-2018	DENUNCIA	20400722102	VILLANUEVA RAMOS ROBERTO CARLOS	8/02/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/01/2018	INFORME
145	2018	00000002425-2018	DENUNCIA	00000004853	ROJAS LOAYZA BLANCA FLOR	19/02/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	6/06/2018	INFORME
146	2018	00000002429-2018	DENUNCIA	20549264990	DECIHONES JUSTAS	19/02/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/01/2018	ACTA DE INFRACCION
147	2018	00000002510-2018	DENUNCIA	20539457814	JUAN COSIO ERL	27/02/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/01/2018	INFORME
148	2018	00000002515-2018	DENUNCIA	10431387943	ALFREDO CRIBILLERO EVELYN CARLA	27/02/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/07/2018	INFORME
149	2018	00000002612-2018	DENUNCIA	71400101771	BLANCA FLOR ROJAS LOAYZA	1/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/06/2018	INFORME
150	2018	00000002625-2018	DENUNCIA	20535009080	COMBOEXPERT S.A.C.	5/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	10/07/2018	INFORME
151	2018	00000000173-2018	DENUNCIA	20518812032	ZLOOTI S.A.C.	9/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/02/2018	INFORME
152	2018	00000000251-2018	DENUNCIA	20511772312	JAMH SERVIS COMPANY S.A.C.	8/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/05/2018	ACTA DE INFRACCION
153	2018	00000000339-2018	DENUNCIA	20506811113	GIOMATEC S.A.C.	8/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	23/05/2018	ACTA DE INFRACCION
154	2018	00000000381-2018	DENUNCIA	20400583621	CORPORACION SINERGIA SALUD S.A.C.	12/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/01/2018	INFORME
155	2018	000000004196-2018	DENUNCIA	50000004810	NAYACD CASTILLA LUZMILA	15/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	7/06/2018	INFORME
156	2018	000000004198-2018	DENUNCIA	10488441713	LA LERA S.A.C.	23/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/01/2018	INFORME
157	2018	000000004136-2018	DENUNCIA	20499995949	ASDC O COMERC NUESTRO MICO CENTRAL FEVACEL	26/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/08/2018	INFORME
158	2018	000000004139-2018	DENUNCIA	10390301186	EVANGELISTA VILLAVICENCIO MARIA MERCEDES	30/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/08/2018	INFORME
159	2018	000000004833-2018	DENUNCIA	20103105687	FABRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.	27/03/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/01/2018	INFORME
160	2									

162	2018	000005828-2018	DENUNCIA	2054406688	EGASA PERU S.A.C.	17/04/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/10/2018	INFORME
163	2018	000005862-2018	DENUNCIA	2013137861	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	17/04/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/11/2018	INFORME
164	2018	000005912-2018	DENUNCIA	20410094838	ARTYAGA LARA AMERICO	30/04/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/07/2018	INFORME
165	2018	000005940-2018	DENUNCIA	20433631827	YTB FITNESS S.A.C.	30/04/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	20/07/2018	INFORME
166	2018	000006474-2018	DENUNCIA	20505365217	EMPRESA DE TRANSPORTES Y TURISMO RAVAZ SAC	22/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/09/2018	INFORME
167	2018	000006845-2018	DENUNCIA	20100166144	AGROINDUSTRIA SANTA MARIA S.A.C.	30/04/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/07/2018	INFORME
168	2018	0000070715-2018	DENUNCIA	20281718271	VISORIOS GUERRERO MARCHAN S.A.C.	8/05/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	26/07/2018	ACTA DE INFRACCION
169	2018	000007277-2018	DENUNCIA	20196351879	NOA SOTO SALA ELAZAR	8/05/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/07/2018	ACTA DE INFRACCION
170	2018	000007528-2018	DENUNCIA	20554238573	BETZAR ENTERTAINMENT S.A.C.	8/05/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/08/2018	INFORME
171	2018	000007587-2018	DENUNCIA	20525011993	BPO CONSULTING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	3/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/07/2018	INFORME
172	2018	000007789-2018	DENUNCIA	20547140881	QUICK LEARNING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	3/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/07/2018	ACTA DE INFRACCION
173	2018	000007848-2018	DENUNCIA	20510517777	IMPORTACIONES MAMIE PLUS SAC	22/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/07/2018	INFORME
174	2018	000008561-2018	DENUNCIA	20095682530	SALVADOR POMALAZA EDWIN FREDDY	3/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	3/08/2018	INFORME
175	2018	000008730-2018	DENUNCIA	20506768200	SANTO MARTIN S.A.C.	6/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/07/2018	INFORME
176	2018	000008765-2018	DENUNCIA	20513456493	SANTA ROSA DE QUIVES COUNTRY CLUB	5/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/07/2018	INFORME
177	2018	000009290-2018	DENUNCIA	20601385369	EDUCALDI S.A.C.	22/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/07/2018	INFORME
178	2018	000010065-2018	DENUNCIA	20557009401	GRUPO MULTIPLE DE INGENIERIA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - GRUPO PERU S.A.C.	28/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/08/2018	INFORME
179	2018	000010212-2018	DENUNCIA	20547140881	QUICK LEARNING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	28/06/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/08/2018	ACTA DE INFRACCION
180	2018	000010276-2018	DENUNCIA	20555009241	COBROSUR S.A.C.	3/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	31/10/2018	INFORME
181	2018	000010295-2018	DENUNCIA	10479400031	FLORES CHANG ANDY JOSEPH	3/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	7/11/2018	INFORME
182	2018	000010780-2018	DENUNCIA	20511267936	JUNTA DE PROPIETARIOS DEL MERCADO OVALO DE NARANJA	12/07/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/03/2019	INFORME
183	2018	000011250-2018	DENUNCIA	20515336151	PROCESOS METALICOS-HINOSTROZA SAC - PROMHIN SAC	18/07/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/10/2018	INFORME
184	2018	0000112073-2018	DENUNCIA	20100166730	IVPLASTIC PERU S A	7/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	17/10/2018	INFORME
185	2018	0000112088-2018	DENUNCIA	20000336309	MORI PEREZ MARY BEATRIZ	7/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/10/2018	ACTA DE INFRACCION
186	2018	0000112176-2018	DENUNCIA	2013137861	MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA	7/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/11/2018	ACTA DE INFRACCION
187	2018	0000112255-2018	DENUNCIA	20254185035	OFICINA DE NORMALIZACION PREVISIONAL ONP	7/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/04/2019	INFORME
188	2018	0000112562-2018	DENUNCIA	20514715395	REPRESENTACIONES WEEKEND S.A.C.	8/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	3/01/2019	INFORME
189	2018	0000112584-2018	DENUNCIA	20100165687	FABRICA NACIONAL DE AGUJALADORES ETNA S.A.	21/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	5/02/2019	INFORME
190	2018	0000112777-2018	DENUNCIA	20109072177	CEMOSUD RETAL PERU S.A.	13/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	7/05/2019	INFORME
191	2018	0000113536-2018	DENUNCIA	20398047594	FRUTO DE ORO S.A.C.	23/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/10/2018	ACTA DE INFRACCION
192	2018	0000113679-2018	DENUNCIA	20349999549	ASOC O COMERC NUESTRO MICO CENTRAL FEVACEL	24/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/11/2018	ACTA DE INFRACCION
193	2018	0000114000-2018	DENUNCIA	10224857760	INGA SEGURA JANET JULIAN	17/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/02/2019	INFORME
194	2018	0000114019-2018	DENUNCIA	20114111342	AMERICA EXPRESS S.A.	23/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	9/11/2018	INFORME
195	2018	0000114058-2018	DENUNCIA	20502324827	TRANSPORTES EL PINO S.A.C.	29/08/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	29/11/2018	INFORME
196	2018	0000114184-2018	DENUNCIA	20545923980	VIVAR CHAVEZ MNOS S.A.C.	8/11/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/12/2018	INFORME
197	2018	0000114562-2018	DENUNCIA	20562948363	HCB INVESTMENTS S.A.C.	6/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	30/01/2019	INFORME
198	2018	0000114596-2018	DENUNCIA	10411253797	SANCHEZ CHAVEZ DANIEL ASTRONG	6/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	22/02/2019	INFORME
199	2018	0000114765-2018	DENUNCIA	20512580964	E.H.S. INVERSIONES DEL ACERO E.I.R.L.	7/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	16/11/2018	ACTA DE INFRACCION
200	2018	0000114783-2018	DENUNCIA	20124227764	ZETA BOOKSTORE S.R.L.	7/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	3/01/2019	ACTA DE INFRACCION
201	2018	0000114790-2018	DENUNCIA	20161636780	CORPORACION CERAMICA S A	7/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/09/2018	INFORME
202	2018	0000115379-2018	DENUNCIA	20525011993	BPO CONSULTING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	18/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	26/10/2018	INFORME
203	2018	0000115346-2018	DENUNCIA	20538824240	ECO YURAC S.A.C.	14/09/2018	INDEPENDENCIA	DISTRIBUIDA	-	-
204	2018	0000115552-2018	DENUNCIA	10101996091	SUAREZ LOAYZA YOLANDA CONSUELO RUTH	14/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/08/2019	ACTA DE INFRACCION
205	2018	0000115916-2018	DENUNCIA	20602215521	INNOVACION TECNOLOGICA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL S.A.C. - IPOX S.A.C.	21/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/11/2018	ACTA DE INFRACCION
206	2018	0000115918-2018	DENUNCIA	20100358708	RENOVA S.A.C.	21/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	4/01/2019	INFORME
207	2018	0000116073-2018	DENUNCIA	20507338748	NET ACCESS S.A.C.	28/09/2018	INDEPENDENCIA	DISTRIBUIDA	-	-
208	2018	0000116142-2018	DENUNCIA	20488445713	LA JENA S.A.C.	24/09/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	3/05/2019	INFORME
209	2018	0000117057-2018	DENUNCIA	20547140881	QUICK LEARNING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	9/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/12/2018	INFORME
210	2018	0000117470-2018	DENUNCIA	20547140881	QUICK LEARNING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	9/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/12/2018	INFORME
211	2018	0000117540-2018	DENUNCIA	20100122043	FILTROS LYS S.A.	9/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/12/2018	INFORME
212	2018	0000117609-2018	DENUNCIA	20602813886	AVANCE CONSTRUCCION E INGENIERIA S.A.C.	9/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	14/02/2019	INFORME
213	2018	0000118121-2018	DENUNCIA	00660020188	EP CAMBRIDGE COLLEGE	16/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	28/01/2019	INFORME
214	2018	0000118210-2018	DENUNCIA	20533009343	COBRANZA TELEFONICA S.A.C.	16/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	10/01/2019	INFORME
215	2018	0000118486-2018	DENUNCIA	20600941896	HUARYWAY CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	23/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/02/2019	INFORME
216	2018	0000118804-2018	DENUNCIA	20547140881	QUICK LEARNING SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	24/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	24/01/2019	INFORME
217	2018	0000119115-2018	DENUNCIA	20488086779	ENERLETRIC INGENIEROS S.A.C.	24/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	81/01/2019	INFORME
218	2018	0000119116-2018	DENUNCIA	20517738701	CLINICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	24/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	15/01/2019	ACTA DE INFRACCION
219	2018	0000119701-2018	DENUNCIA	20533009343	COBROSUR S.A.C.	30/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	21/02/2019	INFORME
220	2018	0000119938-2018	DENUNCIA	20601386195	NEGOCIACIONES B&F S.A.C.	31/10/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	27/02/2019	INFORME
221	2018	0000120173-2018	DENUNCIA	20397682125	TURISMO ERICK EL RIOJO S.A.	16/11/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	11/01/2019	ACTA DE INFRACCION
222	2018	0000120894-2018	DENUNCIA	20600842813	CORPORACION VIC S.A.C.	26/11/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	12/02/2019	INFORME
223	2018	0000121184-2018	DENUNCIA	20600734717	TRANSOL BARRANCA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA TRANSOL S.A.C.	30/11/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	8/04/2019	INFORME
224	2018	0000121789-2018	DENUNCIA	20554238573	BETZAR ENTERTAINMENT S.A.C.	6/12/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	22/01/2019	INFORME
225	2018	0000122224-2018	DENUNCIA	20509052000	MILLENNIUM GAME SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	6/12/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	25/02/2019	INFORME
226	2018	0000122373-2018	DENUNCIA	20522794603	COLECTA SAC	6/12/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	25/01/2019	ACTA DE INFRACCION
227	2018	0000122547-2018	DENUNCIA	20600883621	CORPORACION SINERGIA SALUD S.A.C.	21/12/2018	INDEPENDENCIA	DISTRIBUIDA	-	-
228	2018	0000122617-2018	DENUNCIA	20479588029	INDIANA PERU S.A.	21/12/2018	INDEPENDENCIA	DISTRIBUIDA	-	-
229	2018	0000122791-2018	DENUNCIA	20392486488	GRUPO CREDIVARGAS S.A.C.	13/12/2018	INDEPENDENCIA	CERRADA	1/04/2019	ACTA DE INFRACCION

**ANEXO N°9: FOTOGRAFIA CON EL DIRECTOR DE POLÍTICAS Y NORMATIVA DE
TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE)**



ENTREVISTA N°6

ENTREVISTADO : VICTOR RENATO SARZO TAMAYO
PROFESIÓN : ABOGADO
ESPECIALIDAD : DERECHO LABORAL
CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE POLITICAS Y NORMATIVA DEL TRABAJO
CENTRO LABORAL: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENCUESTA PARA ABOGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL:

1. ¿Es importante que exista una relación laboral para exigir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Si, es importante que exista una relación laboral porque los beneficios sociales están íntimamente vinculados a un contrato de trabajo. Lo que sucede es que muchas veces esos contratos de trabajo se disfrazan bajo otras figuras como los contratos civiles y por ello; lo que más se demanda enjuicia es el principio de la primacía de la realidad por el cual el Juez le da a los contratos civiles naturaleza laboral y de allí se desprende el pago de los beneficios sociales. A tu pregunta, yo podría responder que si es necesario que en la realidad. Por lo tanto, se configure una relación laboral para luego hablar de pago de los beneficios sociales.

2. ¿Existe una Responsabilidad Civil en un contrato laboral?

RESPUESTA: El contrato de trabajo es un acto jurídico y como ello, tiene prestaciones que realizar por el empleador y prestaciones por realizar por el trabajador, ante incumplimientos de algunas prestaciones del empleador o del trabajador puede haber lugar a tipos de responsabilidad entre ellas, por ejemplo: la responsabilidad contractual o yéndose más allá la responsabilidad extracontractual. Estas figuras de la responsabilidad contractual y extracontractual son propias del Derecho Civil, entonces; de manera general y lacta si pudiéramos hablar de una responsabilidad civil en el plano laboral, pero para ser preciso esto es ya visto desde el derecho de trabajo se traduce pues en responsabilidades laborales.

3. ¿Es importante el Cumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Desde luego, que es importante porque, en primer lugar, estamos ante un mandato legal que debe ser cumplido por el empleador, que al realizar un contrato con su trabajador se compromete no solo a lo previsto en el contrato que es pagar remuneración, respetar las jornadas; sino también pagar beneficios sociales como la CTS, las vacaciones y gratificaciones; entonces, son mandatos imperativos de normas legales que el empleador tiene que cumplirlas no puede

evadirlas. Entonces, más allá de que es importante o no, la pregunta es si es necesario o no y la respuesta es sí, es necesario y obligatorio desde la Ley.

4. ¿Al existir el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales se vulnera los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Habría que reparar en cada beneficios social, lo que sucede es que por derechos fundamentales uno no puede entender cualquier cosa, los derechos fundamentales están catalogados en la Constitución Política y además hay derechos fundamentales reconocidos en Tratados Internacionales uno de ellos es, por ejemplo: el derecho a la remuneración, entonces; yo creería que beneficios sociales de naturaleza remunerativa que no se cumplen si implica por ejemplo una afectación al derecho fundamental a la remuneración, pero si tal vez estamos hablando de otro beneficios que no tienen sustento constitucional como por ejemplo las gratificaciones legales o como la compensación por tiempo de servicios (CTS), no podríamos estar hablando allí, en esos casos de vulneración de derechos fundamentales, estaríamos hablando si, de vulneraciones de incumplimientos del empleador que conducen a vulnerar derechos de orden legal pero no de orden constitucional o derechos fundamentales.

Uno no puede decir de manera muy a la ligera, como no me están pagando mi CTS, me están vulnerando mis derechos fundamentales; eso no es así desde un punto de vista jurídico, de que te estas incumpliendo el contrato de trabajo es cierto, te están incumpliendo, de que están vulnerando una Ley que es la que reconoce la CTS, si me están vulnerando una ley, de que tienes una protección judicial para ello, tienes protección judicial, pero por ejemplo no podrías ir a un proceso de amparo que tutela derechos fundamentales para pedir el pago de tu CTS, porque la CTS no es un derecho fundamental por más que sea un beneficio social.

5. ¿Es necesario precisar la afectación del trabajador ante el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Efectivamente, hay una afectación que trasciende al trabajador por que finalmente tanto la remuneración como los beneficios sociales son para el bienestar material y espiritual del trabajador y de su familia. Muchos de estos beneficios sociales y hasta la remuneración tienen la misma naturaleza alimentaria, por ejemplo; la asignación familiar que se paga a los trabajadores como beneficio social tiene por finalidad la manutención del hijo que se está educando, hay una finalidad alimentaria en ello. Desde luego, si hay un incumplimiento de esos beneficios sociales, entonces sí, la afectación trasciende al trabajador y puede repercutir en su vida o esfera familiar.

6. ¿Un incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Tendríamos que precisar el concepto de discriminación para poder dar una respuesta a esta pregunta, por ejemplo discriminación es un trato diferenciado entre uno y otro trabajador que carece de razones objetivas para esa diferenciación, pero que además se sustente en un motivo prohibido, es decir que yo hago ese trato diferenciado e injustificado por motivo de

raza, sexo, color, idioma, origen u otros motivos más previstos en la Constitución política, entonces; si yo pago o cumplo beneficios sociales hacia unos trabajadores e incumplo hacia otros trabajadores sobre la base de estos motivos prohibidos, de sexo, raza, condición sindical por ejemplo sí, serían un acto discriminatorio; pero si en verdad yo incumplo con esos beneficios no por esos motivos sino simplemente porque yo quiero hostilizar a un trabajador, en verdad yo no hablaría de un acto discriminatorio si de un acto que afecte el derecho a la igualdad pero no de un acto discriminatorio.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: La carga procesal tiene una influencia en el razonamiento o en todo caso en lo sólido o en lo no sólido del razonamiento del Juez, cuando uno tiene alta carga procesal elevada a veces privilegia la cantidad por la calidad; así salen sentencias que no analizan bien los casos y ahí uno puede apreciar que los beneficios sociales son mal calculados o indebidamente conceptualizados, etc.

Hay una corresponsabilidad, primero el abogado que tal vez no tiene preparación en el Derecho Laboral y por ello no redacta bien una demanda, no identifica bien los incumplimientos y no calcula bien los beneficios incumplidos y pone cualquier cosa.

Pero, aunque el abogado no calcule bien los beneficios sociales, el Juez por la aplicación del principio *IURA NOVIT CURIA* tiene la obligación de aplicar el derecho que corresponde al caso y la aplicación significa aplicar las normas legales sobre beneficios sociales, las cuales tienen criterios para calcular los beneficios de los trabajadores así que si bien es cierto, el trabajador puede estar pidiendo por más o por menos, lo que corresponde a los jueces es únicamente aplicar las normas legales y con el objetivo del cálculo de las normas legales y llegar a un monto determinado, por eso digo que el mal cálculo parte a veces del propio trabajador que no hace bien el trabajo o su abogado pero también del Juez que puede estar bien o mal guiado por los trabajadores o bien o mal guiado por los empleadores y termina relajando su lectura de las normas legales y el cálculo que le dicen esas normas legales.

8. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales?

RESPUESTA: Yo considero peligroso penalizar el incumplimiento de los beneficios sociales por dos razones: primero, porque el derecho penal está pensado en tutelar especialmente bienes jurídicos constitucionales y no todos los beneficios sociales que tienen naturaleza constitucional, lo pueden tener las vacaciones, lo pueden tener las utilidades pero no las gratificaciones, no la CTS, y se podría discutir si la tiene la asignación familiar, entonces; penalizar por el solo hecho de incumplimiento me parece peligroso por ese motivo.

En segundo lugar, porque aquí hay una alta tasa de informalidad que implicaría finalmente penalizar al 70% de empleadores que puedan tener algún tipo de incumplimiento, y creo que hay otros mecanismos que deberían reforzarse sin tener que intervenir en la libertad del empleador, porque finalmente penalizar es mandarlo a prisión, entonces; podría reforzarse el sistema de inspección de trabajo, podría reforzarse la constitución de sindicatos fuertes, que a su vez presionen pacíficamente a los empleadores para el cumplimiento de los beneficios de sus afiliados, hay otros mecanismos más allá de meter a la cárcel al empleador para llegar al mismo fin.

9. ¿Los dispositivos legales del Perú son suficientes para salvaguardar los derechos del trabajador?

RESPUESTA: Si, yo diría que son suficientes, yo considero que crear más normas ya sería innecesario porque finalmente tenemos un Ordenamiento jurídico laboral que no solo se nutre por normas, se nutre por convenios colectivos, por jurisprudencia, sentencias del TC, sentencias de la Corte Suprema, se nutre a su vez por obligaciones que llevan los contratos; lo que sucede es aquí el incumplimiento, que no se sancionan o no se solucionan con más normas; entonces yo en mi experiencia de Director de políticas y normativas del Trabajo recibo distintos proyectos de Ley en donde a veces veo la no necesidad de tales proyectos de Ley y únicamente veo que se realizan con la finalidad de atender el interés de un colectivo que puede haberle tocado la puerta a un miembro del Poder Legislativo para que les ayude a sacar su Ley, etc.

Pero si viéramos, las cosas no como un árbol sino como un bosque, podríamos darnos cuenta que ya el sistema jurídico peruano tiene una vasta cantidad de normas laborales que ya tutelan los derechos de los trabajadores, el problema está en los mecanismos del cumplimiento. No se necesitan más normas, y si en caso si quisiera mejorar la normativa existente está pendiente por ejemplo la discusión de una Ley General del Trabajo, que pueda dar un marco general a todas las relaciones laborales privadas que hay en el Perú, lo cual todavía no se da.

10. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: Los beneficios sociales parten de normas imperativas que establecen un piso mínimo de protección, de que puedan ser negociables, son negociables hacia arriba del piso; es decir; si la ley me dice que la gratificación es un sueldo en Julio y un sueldo en Diciembre, yo puedo negociar que la gratificación sea dos sueldos en Julio y dos sueldos en Diciembre; puedo mejorar el piso legal ya establecido por la norma, pero lo que no puedo es negociar hacia abajo, es decir; desmejorar el Derecho reconocido por la ley y eso es así, porque la propia Constitución determina que hay un principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, entonces los beneficios sociales si quisiéramos dejar a la libertad de las partes de la negociación primero tendríamos que cambiar la Constitución.

Pueden negociarse en el Sector Público también podría ser negociable, sino que los beneficios sociales dependen mucho de los tipos de regímenes laborales que hay, en el Estado por ejemplo hay un Régimen Laboral que es el Decreto Legislativo N° 276, que tiene una serie de beneficios sociales que son distintos al Régimen laboral común de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N° 728, entonces; son beneficios distintos pero más allá de que sean distintos la regla es la misma, un puede negociar hacia arriba pero no puede negociar en desmedro de lo que ya la Ley te reconoce.

11. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Yo creo, que hay mecanismos de protección tanto en sede ordinaria a través de los procesos judiciales ordinarios como en sede constitucional si es que estamos hablando de derechos constitucionales como el derecho a la remuneración, el derecho a las utilidades, etc.

Sí, ya hay mecanismos jurisdiccionales de protección, yo considero que ya hay un marco jurídico garantista, lo que sucede es que hay problemas estructurales en esos mecanismos de garantía que no van por su fórmula legal o por la manera de como han sido estructurados normativamente, va por la forma en como se han aplicado, es decir; va por ausencia de presupuesto, ausencia de personal, alta carga procesal, corrupción, informalidad, etc. Son esos factores lo que hacen que estos mecanismos de garantía no funcionen a tiempo ni adecuadamente, pero desde el papel por el terreno de lo jurídico hay mecanismos de protección de los derechos.

12. ¿Hemos alcanzado la estabilidad laboral?

RESPUESTA: La estabilidad laboral tiene que ver con la conservación del puesto de trabajo pero no hay una relación directa de causa y efecto entre estabilidad laboral y beneficios sociales, prueba de ello, los beneficios se pueden generar inclusive teniendo relaciones temporales de trabajo por ejemplo, los contratos por incremento o inicio de actividad, que pueden durar hasta 3 años de acuerdo a lo temporal, genera en el primer año 2 gratificaciones, generar por ejemplo 2 depósitos de CTS, generar al final del año vacaciones, es decir; hay que desterrar la idea de que por tener un contrato temporal yo no tengo beneficios sociales eso es completamente falso.

En relación a si hemos alcanzado la estabilidad laboral en el Perú, que son la absoluta y la relativa, yo considero en verdad que tenemos nosotros un sistema que puede adaptarse a cualquiera de estos 2 tipos de estabilidad porque nuestro sistema jurídico permite no solamente desvincular al trabajador a través del pago de una indemnización, estabilidad relativa; así como también permite la reposición en determinados casos, estabilidad absoluta.

Es un sistema mixto de estabilidad el que tenemos actualmente, lo que se ha criticado es que el Tribunal Constitucional a través de distintas sentencias a lo largo de estos años ha extendido el campo de estabilidad absoluta o mejor dicho el campo de los supuestos de reposición permitiendo no solo reposiciones por despidos nulos sino por otros tipos de despidos, esa

tendencia a llevado a decir que estaríamos frente a una estabilidad laboral absoluta, lo cual en verdad considero que no es así, por dos motivos primero porque aún es posible desvincular a un trabajador pagándole una indemnización y en segundo lugar porque tenemos una gran proliferación de contratos temporales y como temporales terminado el contrato el empleador tiene la libertad de decidir si lo vuelve a contratar o no, si le renueva o no el contrato y allí no tiene que pagar ninguna indemnización, entonces por ese lado no hemos alcanzado un tipo de estabilidad absoluta.

**ANEXO N°10: FOTOGRAFIA CON LA PRIMERA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: DIONICIO
VLADIMIR ESPINOZA MUCHO**



ENTREVISTA N°7

ENTREVISTADO : DIONICIO VLADIMIR ESPINOZA MUCHO

OFICIO : CHOFER

CENTRO LABORAL: MUNICIPALIDAD DE COMAS

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Siempre ha pasado un incumplimiento de pago de los beneficios sociales, hasta en la conclusión de un contrato como en mi caso: CAS.

2. ¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Demando exigiendo la reposición ante un despido arbitrario, muy diferente al pago de los beneficios sociales.

3. ¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí, de todas maneras y no solo es en un incumplimiento de pago de los beneficios sociales, sino ante un despido arbitrario.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Si está bien, la liquidación es correspondiente, pero yo exijo mi reposición en el proceso.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Como uno de los beneficios sociales, exijo en mi proceso el reconocimiento de la escolaridad.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Si por supuesto. Que se valle preso.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: Aducen que es por la carga procesal.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: Deben ser negociables.

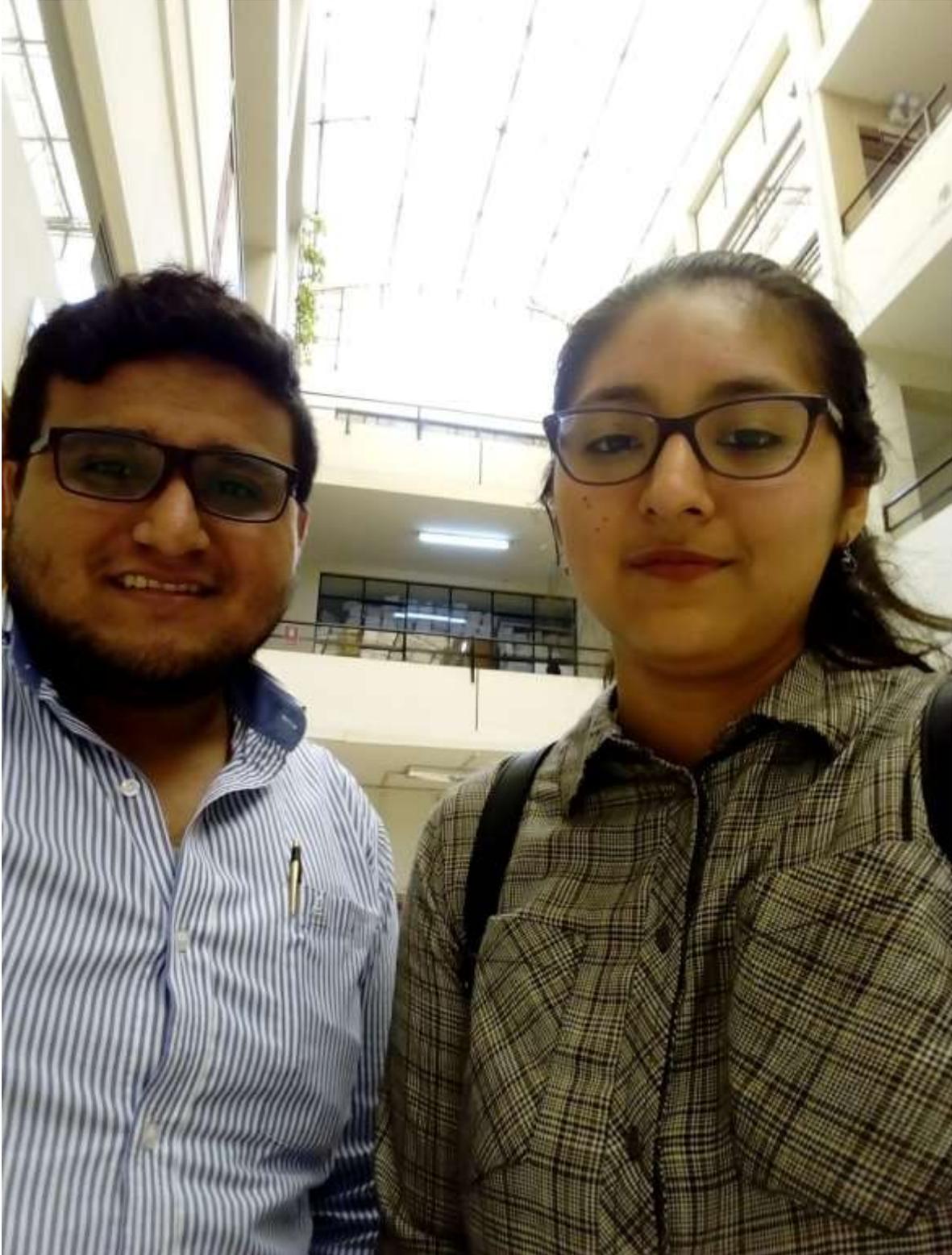
9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: No, porque el trabajador siempre está expuesto.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?

RESPUESTA: No se alcanza la estabilidad laboral, antes si había.

**ANEXO N°11: FOTOGRAFIA CON LA SEGUNDA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: DIEGO
ABAD RODAS CRUZADO**



ENTREVISTA N°8

ENTREVISTADO : DIEGO ABAD RODAS CRUZADO

OFICIO : ABOGADO

CENTRO LABORAL: ESTUDIO JURÍDICO RODAS

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, en diferentes ocasiones se me incumplió el pago de mis beneficios sociales y estoy exigiéndolo ante un proceso laboral.

2. ¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, definitivamente.

3. ¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí, definitivamente.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: No hay una buena liquidación para el trabajador.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Claro, en base a daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Sí.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: Es por la carga procesal y por falta de criterio del Juez.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: No, porque son derechos del trabajador.

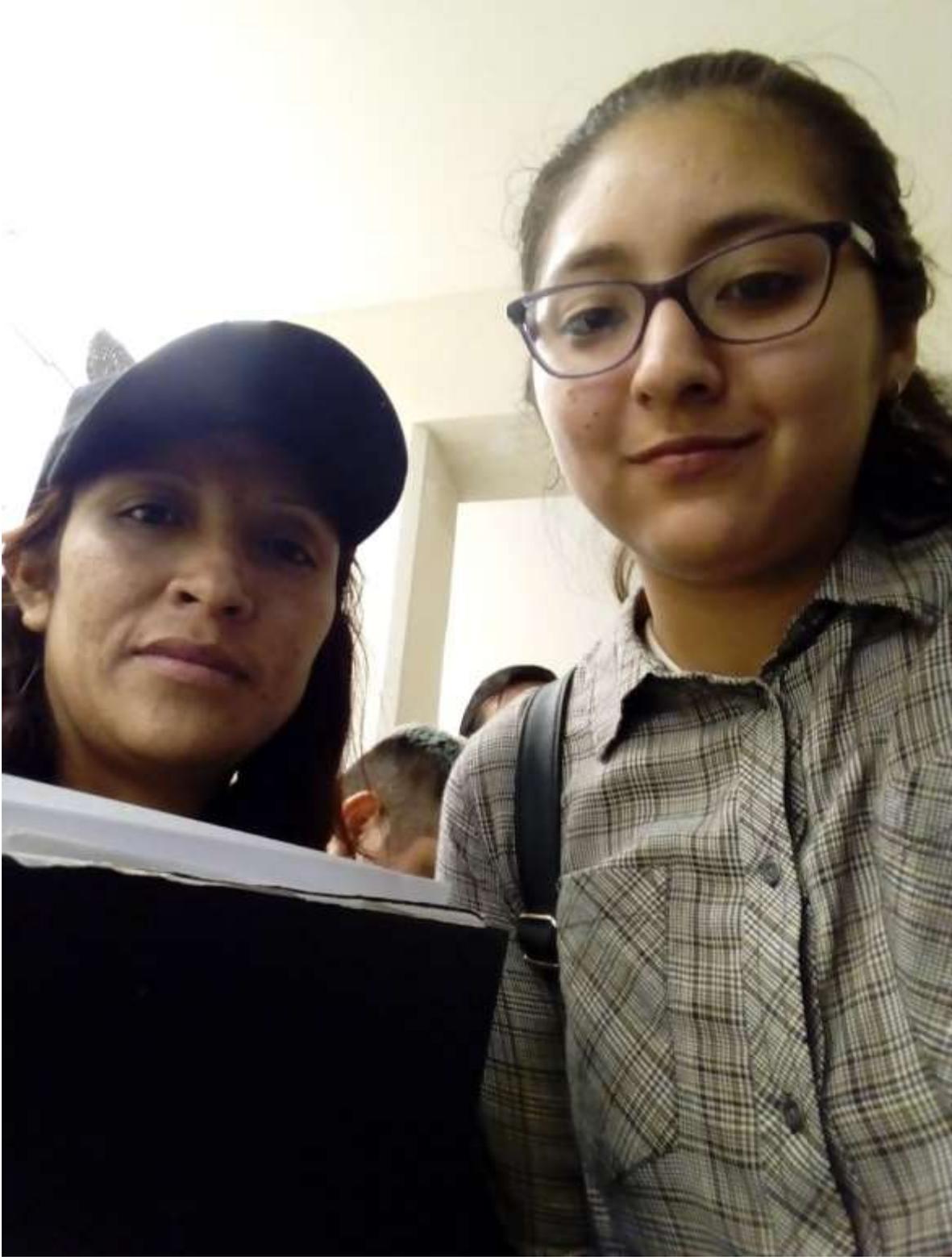
9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: No.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato laboral?

RESPUESTA: De alguna forma, si la hemos alcanzado.

**ANEXO N°12: FOTOGRAFIA CON LA TERCERA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: INDAURA
ORTIZ CHAVEZ**



ENTREVISTA N°9

ENTREVISTADA : INDAURA ORTIZ CHAVEZ
OFICIO : NEGOCIANTE - INDEPENDIENTE
CENTRO LABORAL: AMBULANTE

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. **¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: En muchas oportunidades se me incumplió el pago de mis beneficios sociales y estoy exigiéndolo ante un proceso laboral.

2. **¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: No me animo a seguir un proceso laboral por cuestión de dinero, por el asesoramiento de un abogado.

3. **¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?**

RESPUESTA: Sí.

4. **¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?**

RESPUESTA: Debe haber una apropiada liquidación, pero siempre el empleador vulnera ello.

5. **¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Sí, definitivamente.

6. **¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?**

RESPUESTA: Sí.

7. **¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?**

RESPUESTA: Es por la carga procesal.

8. **¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?**

RESPUESTA: Sí.

9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Sí, se protege cuando se exige en un proceso laboral.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?

RESPUESTA: No la hemos alcanzado.

**ANEXO N°13: FOTOGRAFIA CON LA CUARTA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: PILAR
DULANTO GOMEZ**



ENTREVISTA N°10

ENTREVISTADA : PILAR DULANTO GOMEZ
OFICIO : INSTRUCTORA DE INGLES
CENTRO LABORAL:

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. **¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Si, he pasado por un incumplimiento de pago de los beneficios sociales, además de un despido arbitrario.

2. **¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Ahora estoy siguiendo un proceso.

3. **¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?**

RESPUESTA: Sí.

4. **¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?**

RESPUESTA: Mi proceso laboral sigue, y aun no puedo decir si estoy de acuerdo con mi liquidación.

5. **¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Sí, porque por el momento no estoy trabajando al seguir mí proceso.

6. **¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?**

RESPUESTA: Sí.

7. **¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?**

RESPUESTA: Todo es por la carga procesal.

8. **¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?**

RESPUESTA: Deben ser negociables en acuerdo de ambas partes.

9. **¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?**

RESPUESTA: Creo que no, debería haber más leyes para defender al trabajador.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?

RESPUESTA: No existe la estabilidad laboral.

**ANEXO N°14: FOTOGRAFIA CON LA QUINTA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: FELICITA
NANCY FLORES DEL AGUILA**



ENTREVISTA N°11

ENTREVISTADA : FELICITA NANCY FLORES DEL AGUILA

OFICIO :

CENTRO LABORAL:

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí.

2. ¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, presento una demanda exigiendo una apropiada liquidación.

3. ¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí, porque no nos pagan y existe una ley que nos permite exigirlo o demandarlo.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: No, porque los empleadores son los únicos que saben cuanto nos corresponde y nos vulneran.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, porque hay una ley y deben reconocerse todos los derechos y beneficios del trabajador.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Sí, porque deben ser castigados de alguna manera.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: Por la carga procesal hay retraso en la sentencia.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: Beneficios son beneficios, toda persona tiene derechos y beneficios.

9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: No.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?

RESPUESTA: No se respeta el contrato, no se respeta la estabilidad laboral.

**ANEXO N°15: FOTOGRAFÍA CON LA SEXTA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: ROSA MARIA
HUARACA PUNIL**



ENTREVISTADA : ROSA MARIA HUARACA PUNIL
OFICIO : LIMPIEZA PÚBLICA
CENTRO LABORAL: MUNICIPALIDAD DE COMAS

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

RESPUESTA: En diferentes oportunidades.

2. ¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, además ya tengo una determinación de mi proceso laboral pero no se cumple.

3. ¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Debería haber, pero no la hay.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Sí.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: No, es porque falta más personal capacitado para agilizar la sentencia de un proceso laboral.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: Los beneficios sociales son leyes y se debe respetar la Ley.

9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: No, más bien se maltrata al trabajador.

10. **¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?**

RESPUESTA: No hay estabilidad laboral.

**ANEXO N°16: FOTOGRAFIA CON LA SETIMA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: BLANCA
AQUIJE MADUEÑO**



ENTREVISTA N°13

ENTREVISTADA : BLANCA QUIJE MADUEÑO

OFICIO : SECRETARIA

CENTRO LABORAL: NEGOCIO CHOCOLILOS - INDEPENDIENTE

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Si me ha pasado en alguna oportunidad y ahora exijo mi liquidación.

2. ¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, pero en mi caso también es por despido arbitrario.

3. ¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: No.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Sí.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: No, por carga procesal.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: No es negociable, lo que te corresponde te deben pagar.

9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: En referencia al Ministerio de Trabajo, si me amparo como corresponde.

10. **¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?**

RESPUESTA: No existe estabilidad laboral.

**ANEXO N°17: FOTOGRAFIA CON LA OCTAVA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: ELIZABETH
CARRASCO CRUZ**



ENTREVISTA N° 14

ENTREVISTADA : ELIZABETH CARRASCO CRUZ
OFICIO : LIMPIEZA PÚBLICA
CENTRO LABORAL: MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. **¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Sí.

2. **¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Sí.

3. **¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?**

RESPUESTA: Sí.

4. **¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?**

RESPUESTA: No existe, pero tenemos que exigirla ante un proceso.

5. **¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**

RESPUESTA: Sí.

6. **¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?**

RESPUESTA: Sí debería haber porque te utilizan y te discriminan.

7. **¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?**

RESPUESTA: No, por la carga procesal.

8. **¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?**

RESPUESTA: No deben negociarse.

9. **¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?**

RESPUESTA: No del todo se protege al trabajador.

10. **¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?**

RESPUESTA: No se respeta un contrato.

**ANEXO N°18: FOTOGRAFIA CON LA NOVENA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: LUIS HARO
PATIÑO**



ENTREVISTA N°15

ENTREVISTADO : LUIS HARO PATIÑO
OFICIO : ORDENADOR POSTAL
CENTRO LABORAL: SERPOST

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. **¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?**
RESPUESTA: Sí, no me han pagado en alguna oportunidad.
2. **¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**
RESPUESTA: Sí, además estoy siguiendo un proceso.
3. **¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?**
RESPUESTA: Sí, es un acto discriminatorio.
4. **¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?**
RESPUESTA: No existe una liquidación apropiada.
5. **¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?**
RESPUESTA: Sí corresponde.
6. **¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?**
RESPUESTA: Sí, para que no vuelva hacer lo mismo.
7. **¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?**
RESPUESTA: Es por la falta de criterio del Juez y la carga procesal.
8. **¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?**
RESPUESTA: Los beneficios son derechos irrenunciables.
9. **¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?**
RESPUESTA: Depende del empleador.

10. **¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?**

RESPUESTA: Si, se cumple con un contrato y con la estabilidad laboral en mi caso.

**ANEXO N°19: FOTOGRAFIA CON LA DECIMA ENTREVISTA AL TRABAJADOR: ANACLETO
CHUQUITA CENCARA**



ENTREVISTA N°16

ENTREVISTADO : ANACLETO CHUQUITA CENCARA

OFICIO : CHOFER

CENTRO LABORAL: MUNICIPALIDAD DE LIMA

PREGUNTAS QUE CONFORMAN LA ENTREVISTA PARA UN TRABAJADOR:

1. ¿En alguna oportunidad su empleador no le ha pagado sus beneficios sociales?

RESPUESTA: No lo sé, depende de las gestiones que realiza mi empleador.

2. ¿Presentaría una demanda por Incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí.

3. ¿Cree que el Incumplimiento de pago de los beneficios sociales es una acción discriminatoria?

RESPUESTA: Sí, porque los empleadores no se vulneran, pero si a sus trabajadores.

4. ¿Para usted existe una liquidación apropiada ante el incumplimiento de pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Sí.

5. ¿Cree que debería haber otra indemnización, aparte de su liquidación por el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí, por Daños y perjuicios.

6. ¿Debería haber una pena efectiva para el empleador que incumple con el pago de los beneficios sociales del trabajador?

RESPUESTA: Sí, porque no cumple.

7. ¿En los procesos laborales, el Juez demora en resolver por falta de criterio?

RESPUESTA: El trabajador debe insistir en su proceso, porque hay mucha carga procesal.

8. ¿Los beneficios sociales deberían ser negociables entre el trabajador y empleador?

RESPUESTA: En algunos casos deben ser negociables, si son mejores reconocimientos al trabajador.

9. ¿Se protege apropiadamente los derechos fundamentales del trabajador?

RESPUESTA: Sí, se protege a través de un Sindicato.

10. ¿Para usted hemos alcanzado la estabilidad laboral, considera que se respeta el plazo de un contrato?

RESPUESTA: No hay estabilidad laboral.