

Protección, Privilegio, Tiempo, Forma y pago de los Beneficios Sociales

Jorge Toyama Miyagusuku.*

Profesor de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Por medio de este breve artículo, queremos analizar aspectos complementarios de los beneficios sociales, y que usualmente no son tomados muy en cuenta en los textos sobre Derecho Laboral. En este sentido, describiremos aspectos como la protección y el privilegio laboral y, el tiempo, forma y pago de los beneficios sociales (remuneraciones, complementos y suplementos, CTS, indemnizaciones, gratificaciones, utilidades, etc.).

Todos los temas anotados buscan garantizar el cabal cumplimiento de la prestación económica de la empresa, de tal manera que normalmente se traducen en normas imperativas.

Debemos advertir que, para efectos de este trabajo, la expresión beneficios sociales comprende a todos los ingresos laborales del trabajador, sin importar su naturaleza jurídica (remunerativa o no remunerativa), su origen (autónomo o heterónimo), su oportunidad de pago (mensual, semestral, anual, etc.) ni los requisitos que se exigen para su percepción.

1. Protección y privilegio.

1.1. La protección de los beneficios sociales.

En nuestro sistema jurídico se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones o compensaciones unilaterales del empleador.

Más todavía, el artículo 24 de la Constitución establece que el trabajador tiene derecho a una

remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. En esta línea, se extiende este dispositivo a todas los supuestos de pago de beneficios sociales del empleador de tal suerte que éste no puede, en forma unilateral, efectuar descuentos o compensaciones.

Una norma antigua, la Ley No. 9463 indica que la remuneración puede ser reducida si existe una aceptación del trabajador¹. La vigencia de esta norma queda corroborada con la siguiente sentencia casatoria (Casación No. 2914-97-Santa del 14 de abril de 1999):

“Que, la posibilidad de reducir las remuneraciones a nivel individual está autorizada incluso por la Ley número nueve mil cuatrocientos sesenta y tres, siempre que medie aceptación del trabajador, es decir, que haya un acuerdo bilateral, por lo que trasladada esta facultad al campo colectivo tiene las mismas connotaciones que permiten reconocer la validez de un pacto como el que es materia de análisis”.

Empero, esta norma, si bien se aplica para las remuneraciones, tendría tres límites de aplicación:

I. La voluntad de aceptación del trabajador no puede suponer la percepción de una remuneración inferior a la Remuneración Mínima Vital, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales (recogido en el artículo 26 de la Constitución: en la relación laboral se respeta “*El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley*”).

* Vinatea & Toyama, Abogados. Miembro de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo.

(1) En determinados supuestos, la jurisprudencia ha indicado que la falta de reclamación por parte del trabajador en el pago de las remuneraciones –entendemos por un tiempo dilatado– supone una presunción de aceptación de la reducción de las remuneraciones. Al respecto, puede verse las Resoluciones del Tribunal del Trabajo del 14.03.80 y 14.12.81. En: Manual Laboral. Editorial Economía y Finanzas. Lima, 2000, p. 79. Además, en este mismo manual, se cita una ejecutoria en la cual se acepta que, por convenio colectivo de trabajo, se pacte una reducción de remuneraciones (Resolución de la Sala Laboral de Lima del 14 de enero de 1993).

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

La renuncia, de acuerdo a OJEDA AVILES, es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia².

Ahora bien, siguiendo la difundida definición de DE LA VILLA, podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa⁽³⁾.

De esta manera, como la Constitución reconoce el derecho de percepción a la Remuneración Mínima Vital, el trabajador no podría renunciar a una remuneración inferior a mínima establecida en la fecha de la reducción de la remuneración.

II. En segundo lugar, la disposición citada no podría trasladarse a los beneficios sociales de origen legal que hemos estudiado. Nuevamente, el principio de irrenunciabilidad de derechos sería el límite para que proceda esta reducción. El trabajador no podría renunciar a la percepción de beneficios previstos en las normas legales.

III. Finalmente, hay que anotar que, en el caso de una reducción de remuneraciones pactada en un convenio colectivo (“negociación *in peius*”), el Pleno Laboral de 1997 acordó, por unanimidad, que tal acuerdo era válido en la medida que exista la debida representación sindical y no se vulneren los mínimos legales⁴.

De otro lado, conforme al literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR, son actos de hostilidad la reducción inmotivada de la remuneración. Al respecto, el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (LFE), aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR, prevé que la reducción inmotivada supone una falta de causa objetiva o legal. De lo dicho, cuando exista una causal objetiva por iniciativa del empleador, no estaremos ante un acto de hostilidad pero sí ante un incumplimiento injustificado de obligaciones laborales.

Ante lo expresado, solamente cuando las normas legales lo permiten, es posible que exista una retención o rebaja de la remuneración y beneficios sociales del trabajador. Para la remuneración, hasta la remuneración mínima vital es posible la reducción con la voluntad del trabajador y, para los beneficios sociales de origen legal, solamente en los casos donde las normas legales lo permitan.

En términos generales, es posible la retención o rebaja de la remuneración y beneficios sociales del trabajador en los siguientes casos:

a) Descuentos de origen legal. Claramente, nos referimos a los tributos aportes legales de cargo del trabajador. A la fecha, son dos: aportes al fondo de jubilación (pública –ONP, 13% de la remuneración mensual- o privada –AFP, 11.73% en promedio de la remuneración mensual-) y el impuesto a la renta de quinta categoría.

b) Descuentos por deudas de alimentos. El Código Procesal Civil no se refiere a la remuneración como base para el cálculo de los porcentajes que aseguran la obligación alimentaria, sino que se refiere a un término distinto: los ingresos.

En efecto, el artículo 648, inciso 6, segundo párrafo, del Código Procesal Civil, indica textualmente que “cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo

(2) OJEDA AVILES, Antonio. La renuncia de derechos del trabajador. IEP, Madrid, 1971, p. 30 y ss.

(3) DE LA VILLA, Luis. «El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales». En: Revista de Política Social, No. 70. Madrid, 1970, p. 7 y ss.

(4) En una sentencia casatoria (Casación No. 2914-97-Santa), la Corte Suprema aplicó este criterio; empero, indicó que la voluntad de las partes estaba solventada por la existencia de una causa de fuerza mayor o caso fortuito.

procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por Ley” (el subrayado es nuestro).

Entonces, será pertinente que determinemos el alcance del concepto ingreso, para establecer el monto base sobre el cual se aplicarán los porcentajes que ordenan retener los juzgados, como garantía o ejecución de las obligaciones alimentarias adeudadas por el trabajador.

Consideramos que el término ingreso incluye no sólo a los conceptos remunerativos, sino también a los conceptos no remunerativos, como por ejemplo, la gratificación extraordinaria, la bonificación por aniversario de la empresa, las utilidades y los beneficios sociales.

Sin embargo, cabe precisar que no se incluyen dentro del término ingreso a todos los conceptos no remunerativos, sino sólo aquellos que constituyen un pago al trabajador y que son de su libre disposición. En este sentido, no debemos incluir dentro del concepto ingreso a la condición de trabajo puesto que lo que se otorga bajo dicha calidad no es de propiedad del trabajador, y en consecuencia, no podrá disponer libremente de tales bienes. Por ejemplo, constituye condición de trabajo la suma otorgada por viáticos para realización de un viaje de trabajo, el valor de los pasajes –siempre que sea razonable- y el valor del alimento que califica como condición de trabajo –como el proporcionado en los campamentos mineros-.

No obstante lo expuesto, el artículo 564 del Código Procesal Civil anota que, en los juicios de alimentos, se debe solicitar al empleador la presentación de un informe donde se indique “las remuneraciones” que percibe el trabajador demandado. De este modo, en este precepto, se alude a las remuneraciones y no a los ingresos del trabajador.

Ciertamente, se presentaría una contradicción entre los artículos 564 citado y 648, 6 analizado en el punto anterior, del Código Procesal Civil. Creemos que se debería aplicar lo expresado en el artículo 648, 6 que se refiere al término ingreso

que percibe el trabajador porque el artículo 564 del Código Procesal Civil se refiere especialmente a un informe previo a la determinación del monto de los alimentos, mientras que el 648, 6 de la misma norma alude al monto total sobre el cual debe efectuarse la retención, esto es, los ingresos del trabajador demandado. Nada obsta para el Juez solicite que el informe se refiera a todos los ingresos que percibe el trabajador demandado, o que el demandante alimentista del proceso o el propio demandado señalen todos los ingresos que se perciben. En este sentido, el precepto propiamente aplicable, para la determinación de la retención por alimentos, es el artículo 648, 6 del Código Procesal Civil.

c) Retenciones judiciales por razones distintas de los alimentos. En estos casos, el artículo 648 del Código Procesal Civil indica que la remuneración es embargable hasta la tercera parte –por el exceso de 5 Unidades de Referencia Procesal, actualmente S/.1,450.00- de las “remuneraciones”.

d) Cuotas sindicales. De acuerdo con el artículo 28 de la Ley No. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el empleador debe efectuar retenciones ordinarias o extraordinarias sobre la remuneración del trabajador si el sindicato y el trabajador afiliado así lo indican.

e) Otros supuestos. Además de lo dicho, se permiten descuentos a favor de la respectiva cooperativa del trabajador (Decreto Legislativo No. 85) o por vivienda a favor de la Asociación Pro Vivienda (Ley No. 13500). Además, como hemos visto, es posible efectuar descuentos sobre la remuneración, por cualquier causal, si el trabajador lo autoriza debidamente (como un descuento por un préstamo o la adquisición de un bien de la empresa).

Finalmente, sobre la competencia laboral para el conocimiento de las retenciones tributarias, es oportuno indicar lo resuelto por el Pleno Laboral de 1999 (Acuerdo No. 8-99):

“... el término Ingreso incluye no sólo a los conceptos remunerativos, sino también a los conceptos no remunerativos”

“Los Juzgados de Trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados pagar a favor del trabajador. La responsabilidad de establecer el monto de la retención corresponde al empleador”.

1.2. El privilegio laboral.

La Constitución indica que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 24). Evidentemente, la cobranza y su enunciado tienen su base en el carácter protector del Derecho Laboral, de tal manera que el crédito laboral tiene preferencia sobre una acreencia civil más antigua y pública –como puede ser una hipoteca–.

Sobre el crédito salarial parece oportuna la amplia fórmula al establecerse la primacía de adeudos laborales ante estados de insolvencia del empleador. Empero, esta fórmula amplia está generando un debate interesante con relación a los alcances del crédito laboral: por ejemplo, ¿están comprendidas los conceptos no remunerativo, como la gratificación extraordinaria?

Sobre el particular, el Decreto Legislativo No. 856 establece los alcances y prioridades de los créditos laborales. En primer lugar, define cuáles son los créditos laborales y luego cuáles son los alcances y prioridades.

En concreto, esta norma indica que son créditos laborales las remuneraciones, la CTS, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeuden a los trabajadores. Además, son créditos laborales los aportes impagos más intereses y gastos a los sistemas de jubilación (públicos o privados).

La jurisprudencia se ha encargado de determinar que los intereses laborales también son créditos laborales de primer orden. Sobre este tema, puede verse la Sentencia recaída en el Expediente No. 533-97-BS(A) de la Sala Laboral de Lima del 10 de marzo de 1997:

“Que en reiterados pronunciamientos de esta instancia especializada se ha interpretado que el interés originado por las deudas laborales no puede identificarse con el proveniente de

deudas comunes, pues el primero está regulado en forma especial y exclusivamente por el Decreto Ley No. 25920, constituyendo por lo tanto un crédito laboral teniendo por ello la primera prioridad en la atención de pago [...] el Decreto Legislativo No. 856 citado igualmente por el emplazado no excluye de la prioridad que asigna a los créditos laborales a los intereses de éstos, pues al referirse a los conceptos que también los integran, debe entenderse la referencia hecha también a los intereses que generan éstos; [...] que el crédito laboral es de naturaleza alimentaria y por tanto no pueden hacerse distinciones a los conceptos que la integran para los efectos de desplazar alguno de ellos de la prioridad de pago que la ley le asigna porque implicaría entonces negarle tal naturaleza en perjuicio del trabajador”.

La relevancia de la consideración como crédito laboral se contrae en que su cobranza tiene prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador (artículo 2 del Decreto Legislativo No. 856), lo que es congruente con lo establecido en el art. 24 de la Constitución. Si los bienes del empleador no alcanzaran para pagar todos ellos se cancelarían a prorrata; este privilegio, se extiende a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el pago directo de las obligaciones.

Cabe anotar que la preferencia de los créditos laborales se establece claramente en el artículo 24 de la Ley de Reestructuración Patrimonial y se ejerce principalmente en caso de disolución y liquidación de una empresa que ingresa al sistema supervisado por INDECOPI. Igual mandato de privilegio se prevé en otras normas del Código Civil y la Ley de Reestructuración Patrimonial.

De acuerdo con lo previsto en el Decreto Legislativo No. 856, los conceptos no remunerativos no estarían comprendidos como créditos laborales de primer orden, pues no representan una remuneración, indemnización ni están establecidos por leyes. Así, cuando menos, ya ha sido considerado por el Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del INDECOPI que ha considerado –en aplicación del Decreto Legislativo No. 856– que los conceptos no remunerativos no tienen el primer orden de preferencia en el cobro sobre el patrimonio de la empresa. Al respecto, pueden verse las Resoluciones Nos. 230-2000-TDC y 251-98-TDC.

expedidas por dicho tribunal, en las cuales no se reconoció como créditos laborales de primer orden a la asignación escolar y las condiciones de trabajo, respectivamente.

1.3. Carácter persecutorio y la responsabilidad solidaria.

1.3.1. El carácter persecutorio.

En el Decreto Legislativo No. 856 se señala, además, que la preferencia o prioridad se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio, sólo en los siguientes casos (artículo 3):

a) Cuando el empleador ha sido declarado insolvente y como consecuencia de ello ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra.

b) En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro del trabajo.

Sobre este tema, en el Expediente No. 533-97-BS(A) la Sala Laboral de Lima, en sentencia del 10 de marzo de 1997, indicó lo siguiente:

“En el derecho laboral los beneficios sociales tienen carácter persecutorio e irrenunciables sobre los bienes del empleador así se encuentre en poder de terceras personas, por cuanto los créditos laborales tiene orden de prioridad o de preferencia sobre cualquier otra obligación del empleador siendo perseguibles contra quienes lo usufructúen”.

Respecto al proceso de liquidación de la sociedad, debemos señalar que el Reglamento de las Normas para el Pago Preferencial de los Derechos Sociales de los Trabajadores –aprobado por Decreto Supremo 007-86-TR, publicado el 30 de enero de 1986-, establece en su artículo 8 que los liquidadores de la sociedad no podrán vender los bienes sociales si previamente no han constituido garantía para el pago de los beneficios sociales de los trabajadores o efectuado la consignación del monto de los mismos. El numeral 1 del artículo 420 de la Ley General de Sociedades –Ley No. 26887,

en adelante, LGS- dispone que los liquidadores no pueden distribuir entre los socios el haber social sin que se hayan satisfecho las obligaciones con los acreedores o consignado el importe de sus créditos.

A su vez, el segundo párrafo del artículo 422 de la LGS establece que los acreedores de la sociedad anónima que no hayan sido pagados no obstante la liquidación de dicha sociedad, podrán hacer valer sus créditos frente a los socios o accionistas, hasta por el monto de la suma recibida por éstos como consecuencia de la liquidación.

Además, se establece que los liquidadores serán responsables, después de la liquidación de la sociedad, por la falta de pago a los acreedores. Sobre éste último punto hay que señalar que se deberá probar que los liquidadores actuaron con dolo o culpa, dicha prueba consideramos que deberá correr a cargo del demandante conforme a lo establecido por el artículo 1330 del Código Civil, que establece que la prueba del dolo o de la culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación.

Inclusive, si la empresa se encuentra en un proceso de reestructuración, los procesos laborales no pueden suspenderse (Sentencia recaída en el Expediente No. 233-94-A de la Sala Laboral de Lima del 28 de febrero de 1994):

“Que por el artículo 10 del Decreto Ley 26116 deberán suspenderse los procesos judiciales que se sigan contra entidad declarada en reestructuración, que tengan por objeto la ejecución de embargos definitivos o cualquier otra medida ordenada sobre los bienes de la misma (sic); [...]; que lo que prohíben tanto el Decreto Ley 26116 como su Reglamento son la interposición física y real de medidas cautelares pero no pueden referirse a aquellas resoluciones que se limitan a determinar deudas o sumas líquidas, con cargo, de ser ese el caso, a una persecución que, evidentemente queda limitada a las normas citadas”.*

1.3.2. La responsabilidad solidaria.

Por otro lado, dado el carácter protector del Derecho Laboral, se reconoce el pago solidario de beneficios sociales. El típico caso lo constituyen los grupos de empresas. Existe una variada y sólida jurisprudencia laboral sobre los grupos de empresas de la cual detallaremos a continuación las más importantes e

ilustrativas resoluciones.

i. Resolución de la Sala Especializada Laboral sobre el expediente No. 112-82 del 24 de febrero de 1982, en la que se establecía que la reclamante había prestado servicios a empresas formalmente diferentes pero con negocios conexos que estaban bajo la gerencia de una misma persona y que por tanto existía responsabilidad solidaria y correspondía a todas las empresas cumplir con el pago de los beneficios sociales de la reclamante.

ii. Resolución del 12 de octubre de 1987, sobre expediente No. 194-87, en el que se declaró fundada la solicitud de reposición presentada por la reclamante al demostrarse que la demandada era una empresa subsidiaria formada con el capital de una empresa ya existente (holding), y que cualquier decisión que se tomase sobre la empresa subsidiaria y que afectase a los trabajadores no podría disminuir ni perjudicar la situación de quienes les prestaban servicios.

iii. Resolución de la Sala Especializada Laboral del 24 de febrero de 1982 sobre el expediente No. 112-82 en la que se establece la responsabilidad solidaria, de dos empresas vinculadas, y bajo la gerencia de una misma persona al momento de cumplir con el pago de beneficios de un trabajador que prestó servicios en ambas empresas.

iv. Resolución del 16 de octubre de 1985 sobre el expediente N° 1252-85. En esta ejecutoria nos encontramos ante dos personas jurídicas para las que el reclamante afirmó haber trabajado de manera ininterrumpida entre una y otra; una vez que el juez determinó la existencia de un nexo entre estas personas jurídicas por encontrarse una de ellas bajo el control de la otra, si bien declaró la nulidad de lo actuado por falencias procesales dejó expedito el derecho del trabajador a reclamar.

Cabe señalar que el reclamante pudo haber

dirigido su reclamo a cualquiera de las dos empresas o a ambas ya que frente a deudas laborales surge una obligación solidaria, que como se establecerá más adelante no se funda en lo establecido por el artículo 1183 del Código Civil.

La constitución de un grupo requiere que dos (2) o más empresas jurídicamente diferenciadas mantengan vínculos de coordinación o que exista una subordinación comercial u organizativa, aún cuando éstas conserven su propia personalidad jurídica. Su rasgo más importante es la unidad de dirección, es decir, que las empresas agrupadas están sometidas a una dirección unitaria ya sea de manera directa o indirecta.

En el plano jurídico-formal el grupo de empresas puede aparecer como una pluralidad de sujetos distintos aunque desde el punto de vista económico-jurídico permaneciera como una

empresa unitaria, es decir, que se encuentran sustancialmente vinculadas por razones económico-jurídicas como por ejemplo que pertenezcan a los mismos propietarios mayoritarios del capital, o si una persona jurídica es propietaria de la mayoría

“... el crédito laboral tiene preferencia sobre una acreencia civil más antigua y pública ”

del capital de otra persona jurídica.

Aunque desde el punto de vista jurídico formal los componentes del grupo de empresas gozan de autonomía y de personalidad jurídica propia como si fueran empresas diferentes, habrá que reconocerles una relevancia unitaria en el ámbito laboral como si se tratara de una sola empresa con pluralidad de empresarios regida, por el principio general de la responsabilidad solidaria de todos sus miembros, lo que encuentra justificación en el principio de primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas⁵, vale decir que la responsabilidad solidaria se fundamenta en la búsqueda de la realidad auténtica más allá de las meras formalidades y formalismos.

Esta presunción de solidaridad se ve también reforzada si nos remitimos al artículo II del Título Preliminar del Código Civil que establece que *“la ley no ampara el abuso del derecho y que el*

⁵ Diccionario Jurídico Laboral, Editorial Comares, Granada 1999. Pp. 346-347

interesado puede exigir la adopción de medidas necesarias para evitar o suprimir el abuso y, en su caso la indemnización que corresponda". En el supuesto de que algún grupo de empresas pretendiera utilizar de manera abusiva los mecanismos que otorga la ley sobre la autonomía que tienen las personas jurídicas que conformasen el grupo para evadir las responsabilidades contraídas con sus trabajadores, éstos podrían demandar solidariamente a todas las empresas del grupo amparándose en el mencionado artículo.

Finalmente, sólo queda señalar los criterios que nos llevarían a derivar de la pertenencia a un grupo de empresas una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus trabajadores:

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

A título ejemplificativo, puede verse la Sentencia recaída en el Expediente: No. 1729-92-BS de la Sala Laboral de Lima del 27 de abril de 1998:

"Que toda demanda solidaria debe sustentarse, para ser amparada, en pruebas suficientes y razonables que acrediten la vinculación existente entre los miembros que componen el grupo demandado; [...], que, asimismo, dicho grupo económico se encuentra controlado por una Gerencia General Colegiada [...] encargada de controlar la rotación de personal (fojas 50), el control presupuestas y patrimonial del grupo; [...], razón por la cual éstas deben responder solidaria y

apropiadamente por los derechos y beneficios sociales emergentes de su vinculación laboral".

De lo dicho, los principales efectos de la solidaridad y el carácter persecutorio de los beneficios sociales, se puede concluir:

1. El carácter solidario de las obligaciones laborales contraídas por una de las empresas del grupo no estará sujeto a lo establecido por el artículo 1183 del Código Civil (es decir, que debes ser establecida por la ley), sino que la solidaridad de quienes conforman el grupo de empresas hacia sus trabajadores se dará de acuerdo al principio de primacía de la realidad.
2. La participación en las utilidades se podría determinar en función de las utilidades del grupo y no de las empresas que lo forman independientemente.
3. La indemnización por despido injustificado se calculará en función de la suma de períodos laborales trabajados para los miembros del grupo.
4. Para la entrega de la CTS se deben sumar los períodos de servicios prestados en las diferentes empresas del grupo, es decir, se tomará como si el trabajador hubiese prestado servicios en una sola empresa de manera ininterrumpida.
5. Los trabajadores que desarrollan las mismas actividades dentro del grupo podrán exigir la equiparación salarial en aplicación del principio de igualdad de trato.
6. La jornada de trabajo estará dada por la suma de las horas trabajadas para las diferentes empresas del grupo, de manera que el exceso deberá ser considerado como sobretiempo y por tanto los trabajadores deberán recibir la remuneración extraordinaria correspondiente.
7. Si un trabajador ha superado el período de prueba en una de las empresas del grupo, ninguna de las demás puede exigirle un nuevo período de prueba, aún cuando exista una variación sustancial en las labores que realice.
8. Para el pago de las bonificaciones pactadas convencionalmente será necesario que se sumen los períodos de servicios prestados a las diferentes empresas del grupo.
9. En el caso que se presenten algún tipo de motivo que requiera la reducción de personal o la adopción de medidas alternativas, dichos motivos podrían ser evaluados por la autoridad administrativa o jurisdiccional en función del grupo y no de la

empresa solicitante aisladamente, es decir, que si por ejemplo la empresa solicitante pide una declaratoria de insolvencia, ésta podría ser negada si es que se demuestra que el grupo tiene la capacidad para mantener en funcionamiento a dicha empresa.

2. Tiempo, forma, lugar y prueba del pago.

2.1. Las normas formales: las planillas y boletas de pago.

El Decreto Supremo No. 001-98-TR del 22 de enero de 1998 –en adelante, simplemente el Decreto Supremo–, es la norma que establece las pautas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas y boletas de pago.

En tal sentido, los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo disponen, respectivamente, que los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada están obligados a contar con planillas de pago, y que dichas planillas podrán ser llevadas, a elección del empleador en libros, hojas sueltas o microformas.

Por otro lado, el artículo 14 del Decreto Supremo establece que las planillas, además de los datos personales del trabajador, deberán contener, por separado y según la periodicidad del pago, los siguientes conceptos:

- a) Remuneraciones que se abonen al trabajador;
- b) Número de días y horas trabajadas;
- c) Número de horas trabajadas en sobretiempo;
- d) Deducciones de cargo del trabajador –por concepto de tributos, aportes a los sistemas previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial, etc.-
- e) Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo (gratificación extraordinaria, utilidades, etc.-;
- f) Tributos y aportes de cargo del empleador y
- g) Cualquier otra información adicional que el empleador considere necesaria.

Todos los datos antes reseñados deben estar contenidos en la respectiva boleta de pagos de los trabajadores, la misma que debe ser extendida por duplicado a efectos de que las partes de la relación laboral tengan un cargo de la otra. Con ello, queda

acreditado el cumplimiento de las obligaciones laborales.

No obstante lo dicho, tal como se indica en la siguiente sentencia casatoria, el pago de las obligaciones del empleador, puede ser acreditado con cualquier otro documento que demuestre fehacientemente tal hecho (: Casación No. 2071-97-CHINCHA de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema):

“Ello no significa que cualquier otro tipo de documentación contable no sirva para acreditar los gastos de una empresa, aun tratándose de conceptos salariales o remunerativos, dado que resulta preponderante al aspecto sustancial de la obligación de pago antes que su aspecto formal, por lo mismo que a la inversa, el trabajador puede utilizar como medio probatorio para acreditar su relación laboral, cualquier documento o referencia de otra índole que permita aplicar el principio de primacía de la verdad real sobre la verdad formal; [...] que en el caso de autos, con mayor razón se puede dar validez a los comprobantes de pago a que se hace alusión, por cuanto no se trataba de la cancelación de las remuneraciones implicadas, sino solamente de un adelanto de las mismas, otorgándose por ello un recibo provisional cuya regularización en planillas podía efectuarse posteriormente, de tal modo que aun el incumplimiento de esto último no es razón para invalidar el instrumento”.

De lo antes expuesto, se puede apreciar que la legislación vigente establece únicamente la obligación por parte del empleador de llevar planillas de pago, en las cuales figuren los conceptos –sin tener en cuenta la periodicidad– que son percibidos por el personal –tales como las remuneraciones ordinarias, gratificaciones extraordinarias, bonificaciones, etc.-. En otras palabras, el Decreto Supremo no señala la cantidad de planillas mínima o máxima –por ejemplo, en el caso de hojas sueltas– que deben ser emitidas anualmente por el empleador, sino que simplemente se limita a indicar que éstas –las planillas– deben registrar los diversos conceptos percibidos por el trabajador.

En este sentido, el actual marco normativo permite que una empresa diseñe y emita las planillas de acuerdo a sus requerimientos. Así, el empleador puede emitir planillas por: i) la forma de

pago de la remuneración: diarias, semanales, quincenales, mensuales y hasta anuales –en este último caso, cuando se trata de un convenio de remuneración integral anual-; ii) las categorías laborales: obreros, empleados, trabajadores de dirección y confianza; iii) cada lugar de trabajo o centro de costo; iv) cada concepto adicional a las remuneraciones mensuales que se pagan a los trabajadores; etc.

Así, al no existir un número legal de planillas a ser emitidas en forma anual, el empleador se encuentra en total libertad de expedir, bajo la libre aplicación de un criterio plenamente discrecional, el número de planillas que más le convenga, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.

En la práctica, lo ordinario o común es que el empleador emita una (1) planilla por cada mes, y que en cada una de ellas registre, de manera independiente –en columna separada-, los conceptos percibidos

– remunerativos o no remunerativos- que se pagan a los trabajadores durante dicho periodo. De esta manera, tomando por ejemplo el mes de julio, el empleador podrá registrar en una misma planilla la remuneración mensual percibida por el trabajador, la gratificación legal de julio y, de ser el caso, alguna gratificación extraordinaria o bonificación.

Sin embargo, lo expuesto en el párrafo precedente no implica que el empleador pueda únicamente entregar doce planillas al año. En efecto, de considerarlo conveniente de acuerdo a sus requerimientos y necesidades particulares, el empleador puede emitir el número de planillas que estime necesario. Así, una empresa podría tener, en el año, planillas para cada mes (12), para las vacaciones (12), para las gratificaciones legales (2), para la participación anual en las utilidades legales (1), para una Asignación por Aniversario de la Empresa (1), etc.

Es importante referirnos a dos normas que se relacionan con el tema tratado pero que no enervan las afirmaciones realizadas.

En primero, es el retraso en el registro de las

planillas, a propósito de una norma de la SUNAT. Así, la Resolución de Superintendencia No. 078-98/SUNAT –publicada el 21 de agosto de 1998-, en el inciso 6 de su primer artículo, establece que el libro de planillas de pago no debe ser expedido con un atraso mayor a diez (10) días hábiles, contados desde el primer día hábil del mes siguiente al periodo que corresponde la remuneración.

Se puede apreciar que la referida norma utiliza el término *periodo* como base sobre el cual se contará el plazo anteriormente citado. En tal sentido, el término periodo suele ser utilizado como sinónimo de mes, pudiéndose de esta manera registrar en un sola planilla de pago los conceptos entregados al trabajador en fechas distintas de un mes –como sería el caso de la remuneración y las gratificaciones legales, debido a que estas últimas son percibidas por el trabajador dentro de los quince primeros días de los meses de julio y diciembre,

respectivamente- ya que siempre se aplicará el plazo de diez días del mes siguiente –en el ejemplo, en el caso de julio, sería el mes de agosto- para la emisión de las planillas. Así, no sería indispensable contar con una planilla especial de gratificaciones.

Por su parte, el artículo 19 del Decreto Supremo No. 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo No. 713, norma sobre descansos remunerados, dispone que el pago de las remuneraciones vacacionales debe ser abonado al trabajador antes del inicio del respectivo descanso, agregando que dicho pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones tributarias y legales, que deben ser canceladas en la fecha habitual. Asimismo, agrega que la remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

2.2. La mora.

Dado el carácter protector del Derecho del Trabajo, la mora es automática, esto es, desde el día siguiente al incumplimiento del empleador se generan los intereses legales respectivos, hasta el

“... el pago de las obligaciones del empleador, puede ser acreditado con cualquier otro documento que demuestre fehacientemente tal hecho .”

día de pago. Al respecto, en el Expediente No. 4349-96-CD(A) la Sala Laboral de Lima determinó que “Los intereses se devengan hasta la fecha de pago de la obligación y no solamente hasta la fecha de su liquidación”.

No se requiere, por ende, a diferencia del Derecho Civil, un requerimiento para la generación de intereses.

En estos casos, la Ley No. 25920 indica que los intereses se determinan en función al interés – que no es capitalizable- que determine diariamente el Banco Central de Reserva.

Cuando exista un incremento retroactivo fijado en un convenio colectivo o un laudo arbitral, los intereses se determinarán desde la fecha del convenio o laudo o la fecha que se señale para su cumplimiento (Acuerdo No. 04-99 del Pleno Laboral de 1999).

Supuestos de excepción a esta norma, sería la CTS cuyo interés sería el del banco señalado por el trabajador y las utilidades dado que en este último supuesto los intereses solamente se generan desde que existe un requerimiento del trabajador.

Además, en el caso de las vacaciones, el Acuerdo No. 03-99 del Pleno Laboral de 1999 indicó que la determinación de los intereses correspondientes a las remuneraciones de las vacaciones no gozadas presentan las siguientes reglas:

i. Cuando el vínculo laboral está vigente, se generan intereses desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha de pago, salvo que exista un incremento de remuneraciones en cuyo caso no proceden los intereses.

ii. Si se produce el cese, los intereses se determinarán sobre la remuneración vigente al cese. Si no existió un incremento de remuneraciones desde el incumplimiento hasta el cese, los intereses se determinarán desde la fecha de incumplimiento.

La regla del pago de intereses se aplica, ciertamente, también a las empresas y entidades del Estado regidas por el régimen laboral de la actividad privada (Expediente No. 4349-96-CD(A)

de la Sala Laboral de Lima):

“Pese a que la entidad demanda es de propiedad del estado, no puede ser exonerada del pago de intereses por la mora en la cancelación de los beneficios sociales de sus trabajadores, ya que no existe dispositivo legal que lo permita”.

No obstante lo señalado, es oportuno indicar que, en ciertos casos (relacionadas con el caso fortuito y fuerza mayor), la jurisprudencia no ha reconocido la determinación de intereses laborales. Sobre este tema puede verse la sentencia recaída en el Expediente No. 1933-93-BS de la Sala Laboral de Lima del 21 de noviembre de 1993:

“Conforme a la doctrina, se determina que no se devengarán intereses cuando el incumplimiento del pago se origina por causas provenientes del caso fortuito y la fuerza mayor: que le artículo 1315 del Código civil aplicable en forma supletoria en autos, establece que las figuras jurídicas antes indicadas son causa no imputables consistente en un evento extraordinario, imprevisible, e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su rompimiento parcial, tardío o defectuoso; [...] que además se debe tener presente que la demandada por los agudos problemas que atravesaba, tuvo que ser liquidada por mandato legal, hecho que corrobora una vez más la situación excepcional en que se encontraba exenta de pago de interés legal”.

2.3. La prescripción laboral.

En términos generales, la prescripción extintiva es un instituto procesal por la cual se extingue la posibilidad de interponer una acción – no el derecho- por la inacción del titular de un derecho subjetivo en un determinado plazo⁶.

Por medio de la prescripción, entonces, se pretende otorgar seguridad jurídica de tal manera que una persona no tenga un plazo indefinido para entablar una demanda. En otras palabras, la

(6) No ingresaremos a la descripción exhaustiva de este instituto y su distinción con la caducidad. En todo caso, al respecto, puede verse BRECCIA, Umberto y Otros. Derecho Civil T.I. Vol. I. UEC, Bogotá, 1992, pp. 487 y ss.; RASO, Juan. Nuevo régimen de prescripción de las acciones laborales. Ed. AMF. Montevideo, 1998, pp. 9 y ss. y; RUBIO, Marcial. Prescripción y caducidad. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 1990, pp. 25 y ss.

(7) NICOLIELLO, Ariel. “La prescripción de las acciones laborales en el Mercosur”. En: Revista Derecho Laboral No. 192. Montevideo, 1998, p. 1024.

prescripción supone una suerte de sanción para el titular de un derecho subjetivo que, oportunamente, no interpuso una acción⁷ y permite que, con el transcurso del tiempo, mantenga su derecho pero con la imposibilidad de exigirla e invocarla a terceros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 1989 del Código Civil prevé que “*la prescripción extintiva extingue la acción pero no el derecho mismo*”. Sin duda, este precepto, inexistente en el Derecho del Trabajo, se aplica supletoriamente a los procesos laborales en la medida que no se verifica una incompatibilidad de naturaleza⁸.

En materia laboral, una interesante discusión se plantea sobre el inicio del cómputo del plazo de prescripción. Unos indican que el plazo debe iniciarse desde la ocurrencia del hecho –como sucede en el Derecho Civil–, por ejemplo desde que el empleador no pagó la remuneración mensual y la gratificación del mes de julio de 1999. Otros, destacan que, dada la relación de dependencia y subordinación en la que se encuentra el trabajador ante el empleador, la prescripción debe iniciarse desde la fecha del cese del trabajador⁹.

En términos generales, en nuestro país, los plazos de prescripción han tenido una evolución que ha importado la aplicación de sucesivos plazos de prescripción:

- I. El Código Civil de 1936: 3 años desde el cese de la relación laboral.
- II. La Constitución de 1979: 15 años. Habían dos posiciones para el inicio del cómputo: desde que resulta exigible el derecho o, desde el cese de la relación laboral.
- III. El Código Civil de 1984: 10 años desde que resulta exigible.
- IV. La Ley No. 26513 (hoy, Ley de Productividad y Competitividad Laboral –LPCL–, Decreto Supremo No. 003-97-TR): 3 años desde que resulta exigible el derecho. El Reglamento de la LFE, todavía vigente, establece que, cuando existen varios plazos de prescripción, se aplicará el que venza primero.
- V. La Ley No. 27022: 2 años desde el cese para los derechos generados desde el 24 de diciembre de 1998. Además, indica que la

prescripción iniciada con anterioridad se rige por la ley anterior.

- VI. La Ley No. 27231 que deroga la precedente, estableciendo, desde el 23 de julio de 2000, que la prescripción es de cuatro años desde el día siguiente en que se extingue la relación laboral. Finalmente, prevé que la prescripción iniciada con anterioridad se regula por la ley anterior.

Ahora bien, de acuerdo con la Primera Disposición Final de la LPCL, Primera Disposición Final del Reglamento de la LFE, el artículo 2122 del CC y la Segunda Disposición de las Leyes Nos. 27022 y 27231, a la fecha, rigen dos plazos de prescripción: i) para los derechos adquiridos hasta el 23 de diciembre de 1998, se aplica el plazo de prescripción de tres años desde que éstos resultan exigibles (LPCL); ii) luego, para los derechos adquiridos desde el 24 de diciembre de 1998, el plazo de prescripción es de dos años desde el cese de la relación laboral (Ley No. 27022) y de cuatro años desde el cese desde el 23 de julio de 2000 (Ley No. 27231).

Veamos un ejemplo, si un empleador no paga la gratificación del mes de diciembre de 1998, como este beneficio resultó exigible desde el 16 de diciembre de dicho año, el plazo de prescripción será de tres años desde dicho día (LPCL), esto es, hasta el 16 de diciembre del año 2001 no prescribiría la acción aun cuando el contrato de trabajo siguiera vigente. Por otro lado, si el empleador no pagó el 31 de diciembre de 1998 la remuneración del mes de diciembre, si bien dicho pago resulta exigible desde el 1 de enero de 1999, el plazo de prescripción es de tres años desde que cese la relación laboral.

La vigencia de los plazos de prescripción ha sido desarrollada por el Pleno laboral de 1997 (Acuerdo No. 3):

“El plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operará en el que venza primero”.

Sobre este tema, hay una ejecutoria de la Corte Suprema (Casación No. 802-96-Piura) que

(8) PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Depalma, Bs. As., 1978, p. 131.

(9) El Convenio Internacional de la OIT No. 95 señala que, para derechos económicos, el plazo de prescripción debe iniciarse desde la fecha del cese del trabajador. Al no haberse ratificado este convenio por el Perú, solamente tiene carácter de recomendación en nuestro ordenamiento.

indica que, como los beneficios sociales se cobran al cese, para efectos de la aplicación de la Ley No. 26513, el plazo debe computarse desde el cese:

“... que teniendo en cuenta que la accionante está solicitando su compensación por tiempo de servicios, vacaciones y otros beneficios sociales –se deduce de la ejecutoria que se refiere a las gratificaciones y remuneraciones–, éstas sólo resultan exigibles al cese de la relación laboral, en consecuencia a la fecha de la interposición de la presente acción no ha transcurrido el término antes mencionado”.

Desde nuestro punto de vista, lo resuelto por la Corte Suprema no se ajustaría a lo expuesto en las normas legales dado que todos los beneficios sociales citados son exigibles antes del cese de la relación laboral –salvo la parte de los beneficios sociales truncos- y, por ende, dependiendo de la norma aplicable (especialmente la Ley No. 26513), se debería tener en cuenta los plazos de prescripción.

Finalmente, tenemos el tema de la interrupción de la prescripción. En materia laboral no existe ningún dispositivo que regule las causales de interrupción de la prescripción. Empero, en el CPC y el CC sí existen causales de interrupción y que, para efectos de este artículo, solamente los contraeremos a la demanda judicial.

Por un lado, el CPC prevé en el numeral 4 del artículo 438 señala que *“El emplazamiento válido de la demanda produce los siguientes efectos: (...) 4. Interrumpe la prescripción extintiva”.* Por otro lado, el CC indica que *“Se interrumpe la prescripción: 1. Reconocimiento de la obligación; 2. Intimación para constituir en mora al deudor; 3. Citación con la demanda*

o por otro acto con el que se notifique al deudor, aun cuando se haya acudido a un juez o autoridad competente” (artículo 1996).

Entonces, se trata de apreciar si, para efectos laborales, son aplicables supletoriamente las disposiciones del CC y del CPC cuando la demanda es interpuesta dentro del plazo de prescripción pero es notificada luego del plazo de prescripción. La discusión, evidentemente no es gratuita pues, de la posición que se asuma, depende la procedencia del proceso.

Al respecto, el Acuerdo No. 05-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 indicó que las normas antes citadas no se aplican en materia laboral:

“El plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional”.

Creemos que el criterio jurisdiccional asumido no se ajustaría a lo expresado en las normas aplicables al proceso laboral. Desde nuestro punto de vista, no existe alguna incompatibilidad entre la aplicación de la norma del Derecho Civil y la naturaleza del Derecho Laboral.

Como vemos, existen normas laborales dispersas y una ausencia de disposiciones laborales en diversos aspectos centrales que garantizan el pago de los beneficios sociales y que son cubiertas por la aplicación supletoria del Derecho Civil o resueltas por la magistratura especializada. Hay, pues, una labor importante por realizar, una de consolidación y de creación normativa sobre estos aspectos complementarios a los beneficios sociales. Y una labor que debiera suponer, inclusive, hasta un Código de Trabajo, o una Ley General de Trabajo. **D&S**