

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**EL BENEFICIO DE LA PRIMA TEXTIL Y EL PROBLEMA
NORMATIVO SOBRE SU APLICACIÓN**

Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social que presenta:

ABANTO QUIROA, KATTIA MARGOT

ASESOR:

VILLAVICENCIO RIOS, CARLOS ALFREDO

Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Alfredo Villavencido Ríos, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis "El beneficio de la prima textil y el problema normativo sobre su aplicación", de la autora Kattia Margot Abanto Quiroa, dejo constancia de lo siguiente:

El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 28%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Tunitin* el 25/10/2022.

He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 07 de diciembre de 2022

Apellidos y nombres del asesor: Villavencido Ríos, Alfredo	
DNI: 6517358	Firma: 
ORCID: 0000-0002-5364-9861	



RESUMEN:

La presente tesis tiene por título “El beneficio de la prima textil y la problemática respecto de su ámbito de aplicación” y tuvo como objetivo determinar si este beneficio se encuentra aún vigente y a quienes se le aplican a la luz de diversas normas que en el tiempo han regulado este beneficio.

Si bien es cierto, a la fecha de la presente investigación, existen sentencias con criterio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento emitidas por la corte Suprema, existe aún algunas reflexiones que no han sido ventiladas y que hemos referido en la presente investigación respecto a la regulación de la prima textil.

Según lo expuesto por Roberto Hernández Sampieri (2014), esta investigación tiene un enfoque cualitativo ya que los planteamientos en esta investigación se fueron dando a medida que aquella se ha ido desarrollado. No se utilizó la estadística para hacer las generalizaciones como se hace en el enfoque cuantitativo.

El tipo de esta investigación corresponde a la de un “estudio de caso”. Por ser cualitativo, en esta investigación no se planteó ninguna hipótesis, siendo que, luego del análisis correspondiente, se llegó a la conclusión principal que la prima textil fue un beneficio otorgado para el obrero textil y que hasta la fecha sigue vigente, siendo que sus rastros históricos lo encontramos a nivel convencional en el año de 1919 y que luego se convierte en norma legal de carácter general mediante Decreto Supremo del 10 de julio de 1944. Sin embargo, a la luz del Decreto Supremo N° 011-2012-TR, se observa cierta restricción del ámbito objetivo de quienes deben efectuar el pago de la prima textil, situación que deberá esclarecerse.

Palabras Claves:

- **Prima textil, vigencia, regulación, aplicación**

ABSTRACT:

The present investigation is entitled “The benefit of “prima textile” and the problems regarding its scope of application” and it aims to determine if this benefit is still available and to whom it is applied, taking into account various regulations that over time, have regulated this benefit.

Although it is true, as of the date of this investigation, there are binding judicial sentences, which are also called mandatory jurisprudence issued by the Supreme Court; there are still some reflections that have not been aired and that we have rescued in this investigation regarding the regulation of prima textile

As stated by Roberto Hernández Sampieri (2014), this research has a qualitative approach, since the approaches in this research were given as the research was developed, statistics were not used to make generalizations as it is done in the quantitative approach.

The type of this research corresponds to that of a “case study”. Since the investigation is qualitative, no hypothesis was raised, and after a detailed analysis of the case study, the main was reached: Prima textile was a benefit granted to the textile labourer and it is still valid as to this day, we find it historical traces ,at the conventional level, in the year 1919 and it later acquires a normative character by Supreme Decree stated on July 10, 1944, nonetheless, there are still situations that should be clarified.

Keywords:

Prima Textile, validity, regulation, application

ÍNDICE

EL BENEFICIO DE LA PRIMA TEXTIL Y EL PROBLEMA NORMATIVO SOBRE SU APLICACIÓN

INTRODUCCIÓN:	1
CAPÍTULO I:	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	4
1.1. Antecedentes:	4
1.2.1 Análisis descriptivo de las normas que regularon la prima textil:	8
1.2.1.1 Figura de la técnica Legislativa:.....	8
CAPÍTULO II:	18
VIGENCIA DE LA NORMA.....	18
2.1. Antecedentes:.....	18
2.1.1. Concepto de vigencia y consecuencias:	19
2.1.2. Derogación de normas (algunas precisiones):	23
2.2. El Decreto Legislativo N° 757 y la controversia sobre la derogación tácita de la prima textil- Vigencia de la prima textil:.....	25
CAPÍTULO III:	32
3.1 Ámbito subjetivo de la prima textil:	32
3.1.1. Ámbito subjetivo de aplicación con fecha anterior al Decreto Supremo N° 014-2012-TR:	32
3.1.1.1. Retrospectiva sobre concepto de Obrero- Trabajador Textil:	34
3.1.1.2. Estructura Remunerativa del Trabajador Textil:.....	37
3.1.2. Criterios y Métodos de interpretación jurídica respecto a las normas de la prima textil:	43
3.1.2.1. Criterios de Interpretación:	43
3.1.2.2. Métodos de interpretación:	51
3.1.3. Otras normas que regularon el alcance y ámbito de aplicación de la prima textil:.....	58
3.1.3.1. Análisis de la Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16, aprobada por Resolución Directoral N° 133-2011-MTPE/2/16	58
3.1.3.2.1. Análisis del Decreto Supremo N° 014-2012-TR:.....	64
3.1.3.3. Ámbito de aplicación del Decreto Supremo N° 014-2012-TR:.....	66
3.1.3.4. Posibilidad de la sustitución del beneficio por convenio colectivo: 72	
3.1.3.4.1. Sujetos legitimados para que proceda la sustitución del beneficio por una bonificación:.....	72
3.1.3.4.2. Otorgamiento de sustitución solo a través de convenio colectivo:	73
3.2. Ámbito objetivo de la prima textil	83
3.2.1. Actividades que comprendía el otorgamiento de la prima textil con fecha anterior al Decreto Supremo N° 014-2012-TR:	83
3.2.2. Actividades que comprende el pago de la prima textil con fecha posterior al Decreto Supremo N° 014-2012-TR:	84

3.2.2.1. Análisis sobre la restricción en el ámbito objetivo que realiza el Decreto Supremo N° 014-2012-TR:	84
CAPÍTULO IV:	104
CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE LA CORTE SUPREMA CON RELACIÓN DE LA PRIMA TEXTIL:	104
4.1. Criterios jurisprudenciales vertidos por la Corte Suprema	104
CONCLUSIONES:.....	108
RECOMENDACIONES:	113
BIBLIOGRAFÍA:	114



Índice de figuras

<i>Figura 1. Histórico</i>	<i>7</i>
<i>Figura 2: Cuadro sinóptico</i>	<i>33</i>
<i>Figura 3 : Salarios Mínimos en la Industria Textil de Lima y Callao.</i>	<i>39</i>
<i>Figura 4: Otorgamiento de Prima Textil. Premisa sobre sustitución de convenios individuales.....</i>	<i>75</i>
<i>Figura 5: Restricción de ámbito objetivo de la norma.....</i>	<i>89</i>
<i>Figura 6: Condición más beneficiosa</i>	<i>91</i>
<i>Figura 7: Ámbito Objetivo con fecha anterior al D.S. N° 014-2012-TR.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 8: Ámbito Objetivo con fecha posterior al D. S. N° 014-2012-TR.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 9: Con fecha anterior al D.S. N°014-2012-TR.....</i>	<i>99</i>
<i>Figura 10: Con fecha posterior al D.S. N° 014-2012-TR. ¿Afectará principio de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor?.....</i>	<i>100</i>



INTRODUCCIÓN:

En nuestro ordenamiento, existen normas en el tiempo que aún mantienen su vigencia. Sin embargo, los avances tecnológicos, las nuevas formas de organización, la dinámica de nuestra realidad que acontece en el día a día y porque no los cambios normativos para regular ciertas situaciones, generan ciertas problemáticas respecto de su aplicación e incluso de su vigencia.

Si pudiéramos contabilizar las normas que nuestro ordenamiento contiene, no acabaríamos nunca puesto que las normas no son estáticas sino van renovándose con el tiempo. Es ahí que una norma es vigente en un tiempo determinado y por tal surgen ciertos cuestionamientos cuando una norma de regular antigüedad se mantiene en el tiempo.

Justamente en razón a las normas emitidas en el tiempo, ha surgido como problemática si la prima textil se encuentra vigente y la determinación sobre su percepción en el ámbito subjetivo y objetivo de las normas que la regulan.

Otra problemática que se ha suscitado con referencia a la prima textil es respecto al contenido expresado en el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, el cual precisó los alcances de la norma y que ha surgido como controversia respecto a la restricción de los beneficios de la prima textil en relación a su ámbito de aplicación objetiva de la norma. Es por ello que, como parte de esta investigación, también se ha abordado, si lo señalado por el Decreto Supremo en mención recorta o no derechos en aplicación de la teoría de los hechos cumplidos o si afecta a la igualdad de remuneración a trabajo de igual valor.

El objetivo de esta investigación es establecer que el beneficio de la prima textil se encuentra aún vigente, así como determinar a quienes se le aplican hasta la emisión del decreto supremo N° 014-2012-TR y cómo corresponde la regulación posterior a esta norma.

El método empleado de investigación es deductivo explicativo, deductivo porque se analiza la prima textil a fin de observar su vigencia y aplicación para todos aquellos que

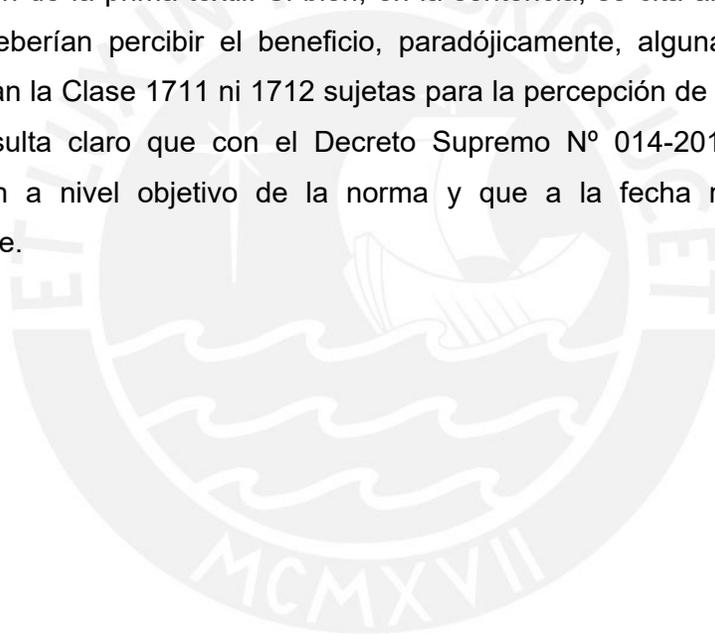
les corresponden el beneficio y explicativo porque esclarece, con razones, el por qué de este proceso metodológico.

Las conclusiones más relevantes son:

1. La prima textil en el contexto histórico de la época estaba pensada para la categoría de obrero textil. Así, las normas que la regulan señalan que este beneficio correspondía al 10% de la remuneración adicional al pago del salario. En este sentido, teniendo en cuenta que, en el contexto de la época a través de la Resolución Suprema del 23 de marzo de 1936, se diferenció el pago de obreros y empleados bajo el nombre de planillas de salarios y sueldos. Esta forma de pago le correspondía a la categoría de obrero textil.
2. El beneficio de la prima textil es un beneficio otorgado independientemente al sistema de reajustes salariales y bases mínimas que regularon el salario de los obreros textiles. Es ahí que la teoría de un grupo del sector textil al señalar que esta bonificación era integrada a un sistema de indexación salarial derogada por el Decreto Legislativo 757, fue ampliamente cuestionada. Lo cierto es que no existió derogación expresa ni tácita en virtud a que esta bonificación siempre fue abonada de manera separada al salario mínimo percibida por el obrero, sin posibilidad de confusión respecto a la estructura en el pago. En este sentido, la prima textil, aún se encuentra vigente.
3. Del análisis de los alcances a nivel objetivo del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, se ofrece una restricción sobre las actividades comprendidas y que son contrarias al propósito del legislador quien, a través del Decreto Supremo N° 24 de julio de 1944, intentó, en el ámbito objetivo, otorgar el beneficio a todos los centros de la industria textil (actividades netamente textiles) que posteriormente se clasificaron en la División 17 Sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme - Revisión 3 (CIIU). En este sentido, al normar la correspondencia del beneficio sólo para actividades clasificadas en la 1711 1712 de dicha clasificación, el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, genera ciertos cuestionamientos, dando paso, a la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos.

4. Otro hecho de suma importancia, es la posición que adopta la Corte Suprema vertida a través de criterios jurisprudenciales de observancia obligatoria en donde ha establecido que la percepción de este beneficio les corresponde a los obreros que realizan actividad textil. Del mismo modo, ha aplicado, la teoría de derechos adquiridos, en los casos que el obrero textil pase a la condición de empleado, congelando el monto que percibió en su condición de obrero.

5. No se observa, en la sentencia de la corte suprema, una debida motivación, en la que pueda determinarse por qué las otras actividades establecidas en la clasificación 17 División D del CIIU Revisión 3, no deberían ser incluidas para la percepción de la prima textil. Si bien, en la sentencia, se cita algunas actividades que sí deberían percibir el beneficio, paradójicamente, alguna de ellas, no se encuentran la Clase 1711 ni 1712 sujetas para la percepción de la prima textil. Por tanto, resulta claro que con el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, existe una restricción a nivel objetivo de la norma y que a la fecha resulta importante dilucidarse.



CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

1.1. Antecedentes:

La finalidad de la presente investigación es abarcar el ámbito de aplicación sobre la correspondencia de este beneficio a razón del problema surgido sobre la vigencia, contenido y alcances de la prima textil

En efecto, en vista de ciertos pronunciamientos emitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, generó cierta preocupación por parte de la Sociedad Nacional de Industrias frente al problema interpretativo en cuanto a los alcances y al ámbito de aplicación de la norma.

En este escenario, la correspondencia de este beneficio que durante mucho tiempo fue otorgado por los empleadores textiles a favor de aquellos que desempeñaban labores netamente operativas en la industria textil, (léase obreros textiles), fue cuestionada por la autoridad administrativa de trabajo quien sustentaba la tesis de una aplicación integral (léase obreros y empleados) en aplicación del método de interpretación literal de una norma intermedia – Nos referimos al Decreto Supremo del 24 de Julio de 1944- ante el vacío normativo suscitado por la falta de correspondencia entre la parte considerativa y lo redactado en ella.

El impacto de la opinión ministerial generó innumerables inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo, lo que ocasionó la imposición de fuertes multas económicas y expectativa a favor de otras categorías distintas a la de Obrero Textil.

Si bien, con fecha 28 de agosto de 2012, a través del Decreto Supremo N° 014-2012-TR. Se precisa los alcances y el ámbito de aplicación de esta bonificación denominada prima textil de acuerdo a su adecuada interpretación ajustable a nuestra realidad de hoy; aquella fue materia de discusiones judiciales, solucionándose la discusión en la Corte Suprema de Justicia quien estableció criterios de observancia obligatoria para la percepción y

otorgamiento del carácter subjetivo de la prima textil tal y conforme se desarrolla en el capítulo III de la presente tesis.

No obstante, detrás del Decreto Supremo N° 014-2012-TR se observan ciertos cuestionamientos respecto de su percepción y ámbito de aplicación, la misma que será materia de análisis en la presente investigación.

Concepto y orígenes de la prima textil:

Es un beneficio otorgado para el régimen netamente textil, como un incentivo para la asistencia y producción de aquellos trabajadores que realizan este tipo de actividad (hombre- tela)

Los orígenes de la prima textil lo encontramos vía negociación colectiva en el año de 1919.

En efecto, cada sindicato obrero textil acordaba con su empleador, el otorgamiento de esta bonificación en razón a la asistencia y/o productividad. Sin embargo, los criterios disconformes respecto a la naturaleza misma para su percepción, generó fuertes conflictos entre ambas partes (Obreros y Empleadores).

Frente a esta situación, es a través del Decreto Supremo del 10 de Julio de 1944 que se uniformiza el criterio para su percepción adquiriendo este beneficio carácter normativo

Luego, con posterioridad al Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, fueron emitiéndose sucesivas normas que regularon el ámbito de aplicación: subjetivo (trabajadores) y objetivo (actividades comprendidas) de la prima textil.

En el contexto histórico de la época, no existía cuestionamiento alguno con relación a quienes les correspondía el derecho ni mucho menos quienes se encontraban obligados a otorgarlo.

Sin embargo, el problema medular fue respecto a la disparidad entre los considerandos y la redacción de la parte normativa expresada en una norma intermedia contenida en el

Decreto Supremo de 24 de julio de 1944. Es ahí que surge la controversia sobre los alcances de aplicación de la prima textil, permitiendo la presencia de los métodos interpretativos a fin de conocer el ámbito subjetivo y objetivo de la norma.

Ahora bien, dada la antigüedad de la norma que regula la prima textil, algunos cuestionaron su vigencia; pues señalaban que este beneficio había sido derogado por el Decreto Legislativo N° 757 (Publicado el 08 de noviembre de 1991) “Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada”, por lo cual no era obligatorio que las empresas textiles lo siguieran otorgando.

Sin embargo, a pesar de esta afirmación, la jurisprudencia ha defendido su vigencia señalando que este beneficio no ha sido derogado expresamente ni puede considerarse que haya quedado derogado tácitamente por el Decreto Legislativo N° 757, pues la legislación que regula la prima textil no contiene una fórmula de indexación salarial que contradiga esta normativa.

En armonía con lo expuesto, diversas entidades de corte administrativo (INDECOP y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) a través de sus resoluciones y opiniones emitidas respectivamente y que desarrollaremos en el capítulo II de la presente investigación, defendieron la vigencia de esta bonificación.

Es así que mediante Decreto Supremo N° 014-2012-TR se ratifica expresamente su vigencia y se precisa los alcances y ámbito de aplicación de este beneficio. Siendo que, mediante sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de Lima, a través de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, vertidas en las casaciones laborales números: 2880-2015 y 3375-2015, esta Sala estableció como criterios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento, la aplicación del ámbito subjetivo y su percepción de la prima textil.

Bajo este escenario y en una visión en retrospectiva sobre las normas que regularon la prima textil, podemos advertir que este beneficio fue regulado de la siguiente manera:

HISTORICO DE PRIMA TEXTIL

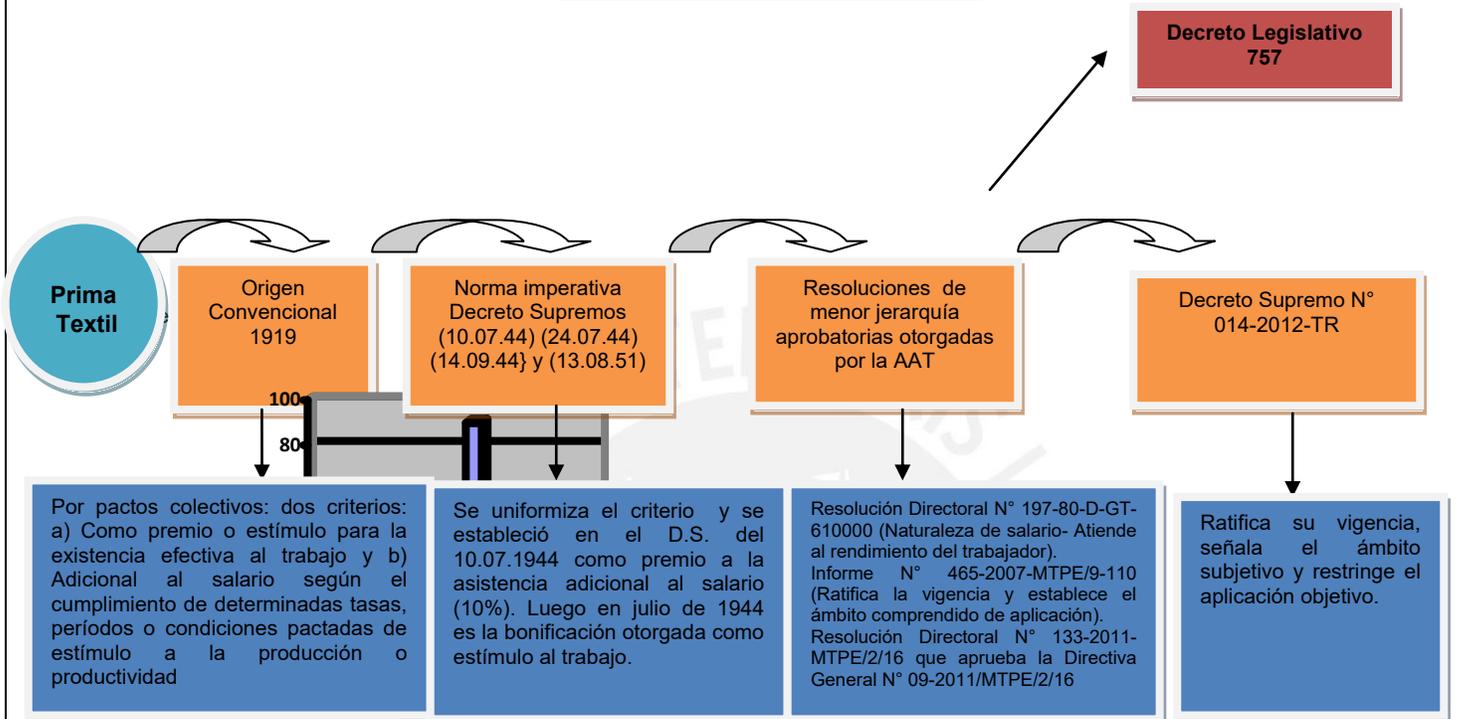


Figura 1. Histórico

De la apretada síntesis de las normas que recogieron la naturaleza, alcances y el ámbito de aplicación de la prima textil, se puede advertir dos problemas principales:

- a) El primero, referente a su vigencia en razón a posiciones encontradas por parte de un fuerte grupo del sector textil que amparan la tesis sobre su derogatoria; y
- b) El segundo, que corresponde al ámbito de aplicación de la norma, esto es:
 - b.1) Ámbito Subjetivo (A quienes le corresponde); y
 - b.2) Ámbito Objetivo (Que tipo de actividades comprende).

Si bien, con fecha 28 de agosto de 2012 se emitió el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, la cual ratificó su vigencia y precisó los alcances en el ámbito de aplicación de la prima textil, observamos algunas dolencias, las cuales serán analizadas en el capítulo pertinente.

En vista de esta situación, a continuación, efectuaré una breve descripción solo respecto al ámbito de aplicación de cada una de las normas que han regulado la prima textil.

1.2.1 Análisis descriptivo de las normas que regularon la prima textil:

1.2.1.1 Figura de la técnica Legislativa:

Antes de avocarnos al análisis descriptivo de cada una de las normas, en principio debemos conocer cuál es el contenido de una norma, esto es, la técnica legislativa.

Existen varias definiciones sobre “Técnica Legislativa”. Sin embargo, la más ajustada viene con la siguiente definición, la cual señala en términos simples que, “la técnica legislativa, es *el conjunto de reglas a que se debe ajustar la conducta funcional del legislador para una idónea elaboración, formulación e interpretación general de las leyes*”. (Lopez Olivera, 2000, p.118)

En otras palabras, la técnica legislativa, es el conjunto de reglas a las que debe sujetarse el legislador para la elaboración de las leyes y disposiciones normativas que proponen a efecto de que cumplan con el principio y aspectos generales del Derecho.

En efecto, en el proceso de creación de una norma interviene esencialmente, un sujeto denominado legislador que en un significado jurídico es entendido como aquella persona que es habilitada por las leyes para legislar. Así la figura del legislador, no es más que el sujeto creador de normas que si bien, en sentido estricto, generalmente proviene de los tres poderes del estado, esto es el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, también lo

hacen aquellos que se encuentran dentro de los niveles intermedios (municipios, organismos descentralizados, entre otros)

Ahora bien, dentro de la estructura de la técnica legislativa, encontramos en ella una parte formal (estructura externa) y material (contenido).

Dentro de la parte formal, encontramos: a) Una estructura que comprende la confección de los fundamentos o exposición de motivos, la cual es de vital importancia pues contribuyen a la comprensión del mismo y; b) La redacción del proyecto que es el conjunto de exigencias técnicas que se requieren en cuanto a su vocabulario o terminología propiamente dicha.

El Dr. Acosta, al referirse sobre la exposición de motivos de una norma, explica que:

Por medio de la exposición de motivos, se dan a conocer las razones que inspiraron al legislador para modificar, retornar, adicionar, derogar o crear una nueva ley, su determinación y los alcances que podrán ayudar a resolver posibles lagunas que pudieran surgir en el momento de aplicación de la Ley. (Acosta Romero, Miguel, 1991, p.48).

Luego, dentro de la parte material (contenido) encontramos a la lógica normativa mediante la cual se intenta evitar que la norma se vea afectada por incoherencias normativas, es decir, contradicciones, lagunas, redundancias, tanto cuando es considerada en forma aislada (aspecto estático) como cuando pasa a incorporarse a un sistema normativo más amplio (aspecto dinámico).

Así diremos que, en nuestro ordenamiento, la parte considerativa no es más que las fundamentaciones que hacen los ponentes de las normas. Incluso, a veces, los fundamentos de la norma son puestos en una parte considerativa que precede a las normas estrictamente dichas, como el preámbulo sobre los alcances y significación de la nueva norma o las razones y fundamentos que la justifican, por ende, contiene un valor indubitable para interpretar, en caso de duda, el significado de la ley o la intención del

legislador. Siendo que la parte material, contenido normativo, no es más que la reglamentación de la intención del legislador

En este sentido, puesto bien en claro la figura de la técnica legislativa, efectuaremos un análisis sobre cada parte considerativa y normativa de todas aquellas normas que regularon el beneficio sobre prima textil. Así tenemos:

a) Decreto Supremo del 10 de julio de 1944:

a.1.) Parte Considerativa de la Norma:

Decreto Supremo 10 de julio de 1944	
Parte considerativa	Observaciones
<p><i>Que desde el año de 1919 viene abonándose en los centros de trabajo de la industria <u>textil de algodón y lana</u> de Lima a los trabajadores de toda clase, <u>una prima adicional al salario</u>, que se paga según bases períodos y condiciones diferentes, lo que <u>motiva dificultades frecuentes entre las empresas y los obreros</u> por las peticiones que se formulan para la igualación de las condiciones de este beneficio.</i></p>	<p><i>En cuanto a lo expuesto en su parte considerativa, se puede observar que los alcances y la denominación de este beneficio, era regulado de la siguiente manera:</i></p> <p>a) <i>Ámbito objetivo:</i> Solo comprendían actividades de lana y algodón de lima.</p> <p>b) <i>Ámbito Subjetivo:</i> De acuerdo a la norma, es aplicable a los obreros textiles.</p> <p>c) <i>Denominación:</i> Se uniformiza el criterio para su percepción, conceptualizándose como un pago adicional al salario.</p>
<p><i>Que, en consecuencia, para eliminar tales causas de diferencia entre el capital y el trabajo, es necesaria regular esta forma de remuneración de acuerdo con las normas establecidas en las empresas en que es más elevado el mencionado beneficio y disponer su aplicación en forma práctica y sencilla.</i></p>	<p style="text-align: center;">Se le otorga carácter normativo.</p>

a.2.) **Parte Normativa:**

En atención a que nuestra investigación versa sobre el ámbito de aplicación de la prima textil, nos ocuparemos de los artículos pertinentes que corresponden a nuestra materia. En este sentido, nos ocuparemos de los artículos primero y segundo de la norma:

Decreto Supremo 10 de julio de 1944	
Parte normativa	Observaciones
<u>Artículo primero:</u> Desde el 1° de julio en curso, el beneficio denominado prima, que se abona por razón de asistencia a los trabajadores de la industria textil de lana y algodón de Lima, será obligatorio para los empresarios de todos los centros de trabajo de Lima y Callao de dicha industria en las ramas indicadas	a) <u>Ámbito objetivo:</u> En cuanto al ámbito objetivo, tenemos que las actividades comprendidas corresponden a las actividades de la industria textil de lana y algodón en la jurisdicción de lima y callao. b) <u>Denominación:</u> Se establece el concepto de prima textil como un beneficio que se abona en razón a la asistencia al trabajo.
<u>Artículo segundo:</u> La prima será adicional al salario del trabajador y equivalente al diez por ciento de la remuneración recibida, cualquiera que sea el número de asistencias al trabajo en el período computado.	c) <u>Ámbito Subjetivo:</u> En el contexto histórico de la época la denominación de "salario" era empleado para el pago a favor de los obreros textiles. El artículo segundo de la norma en comentario establecía que el pago de este beneficio era equivalente al diez por ciento (10%) adicional al salario.

En vista de esta situación podemos advertir que, respecto a la denominación y ámbito de aplicación del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, se uniformizó el criterio sobre la correspondencia de esta bonificación equivalente al 10% adicional al salario como incentivo a la asistencia al centro de trabajo siendo extensivo para actividades de lana y algodón de las jurisdicciones de lima y callao.

Sin embargo, como el otorgamiento de este beneficio solo era a nivel local y solo para actividades textiles de lana y algodón, se generó cierto desenfado respecto de otras ramas de la actividad textil que a nivel nacional otorgaban beneficios similares de estímulo para la producción. Es en este sentido que el Ejecutivo se vio en la imperiosa necesidad

de complementar el Decreto Supremo de fecha 10 de julio de 1944, en la cual encontramos los siguientes cambios sustanciales:

- 1) Una nueva definición del beneficio prima textil; toda vez que a través del presente decreto supremo se denominaría a la “Prima Textil” a toda bonificación otorgada como estímulo al trabajador con carácter general para todo el personal de una misma empresa; y
- 2) Ampliación en el ámbito objetivo al señalar que el otorgamiento de la prima textil sería: 1) Para todos los centros de trabajo textil y 2) a nivel nacional, (ya no solamente para lima y callao).
- 3) Vacío normativo respecto del ámbito subjetivo: Frente a la falta de correspondencia entre la parte considerativa y normativa del Decreto Supremo del 24 de Julio de 1944, se deja una interpretación abierta sobre quienes se encuentran en derecho de percibir la correspondiente bonificación.

En efecto, si bien el artículo primero del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, instituyó una nueva definición sobre la denominación de la prima textil (bonificación otorgada como estímulo), dejó un vacío normativo respecto a su ámbito de aplicación, es ahí que surge la controversia respecto de quienes le corresponde y que actividades comprende.

Para efectos prácticos, a continuación, analizaremos el contenido del Decreto Supremo del 24 de Julio de 1944:

b) Decreto Supremo del 24 de julio de 1944:

b.1.) Parte Considerativa de la Norma:

Decreto Supremo 24 de julio de 1944	
Parte considerativa	Observaciones
<p><u>Primero:</u> Que por Decreto Supremo de 10 del presente, se uniformó y reguló el beneficio denominado “prima” en los centros de trabajo de la industria textil de las ramas de algodón y lana de las provincias de Lima y Callao;</p>	<p>a) <u>Ámbito Objetivo:</u> Se efectúa una reseña sobre las actividades comprendidas a través del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944. Las cuales fueron Lana y Algodón en la provincia de Lima y Callao.</p> <p>b) <u>Denominación:</u> Uniformiza su denominación.</p>
<p><u>Segundo:</u> Que <u>en otras ramas de la industria, en las mismas circunscripciones, se ha otorgado beneficios similares de estímulo a la cantidad o calidad de la producción, los mismos que es necesario generalizar;</u> y</p>	<p>a) <u>Ámbito Objetivo:</u> Presencia sobre el otorgamiento de beneficios similares a los de la prima textil en otras ramas de esta industria.</p>
<p><u>Tercero:</u> Que tratándose de beneficios generales, que significan cargas correlativas para las empresas, no existe razón para limitarlos a las provincias de Lima y Callao, pues de lo contrario habría desequilibrios perjudiciales en la economía nacional de dicha industria.</p>	<p>a) <u>Ámbito Objetivo:</u> Se amplía el ámbito de aplicación para aquellas empresas que realizan actividades textiles (se generaliza) en razón a que otras empresas de la rama textil otorgaban un beneficio similar como estímulo a la cantidad o calidad de la producción efectuada en la empresa. (Se amplía para todo el territorio nacional).</p>

De la exposición de motivos del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 podemos concluir lo siguiente:

- 1) Uniformidad en cuanto a la denominación de prima textil (bonificación como estímulo al trabajo).
- 2) Ampliación del ámbito objetivo en razón a que este beneficio se extiende a todas las actividades de la industria textil a nivel nacional;
- 3) Ausencia de ampliación en el ámbito subjetivo de aplicación: (En la parte considerativa se puede observar que la norma en nada extendió a nivel subjetivo la

percepción de este beneficio, manteniéndose su aplicación sólo a la categoría de obreros textiles.

b.2.) Parte Normativa:

Luego del análisis de cada uno de los considerandos establecidos en el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, se puede observar que lo expuesto en dicho contenido, no se condice con la redacción propia de su parte normativa.

Si bien conforme ya hemos advertido, el sentido del legislador no fue más que extender los efectos del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 a los centros de trabajo que comprendían actividades textiles (ampliación del ámbito objetivo). El artículo único del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 no dio la pauta para su interpretación en ese sentido, generando controversia respecto a los alcances de su aplicación subjetiva.

Así las cosas y conforme se advierte de la propia redacción del artículo 1 de la norma en comentario, aquella vislumbró un sentido diferente al espíritu de la norma al señalar lo siguiente:

Artículo 1.- “Extiéndase **a todos los centros de trabajo textil** de la república los efectos de los artículos segundo, tercero y cuarto del Decreto Supremo de 10 de julio en curso, en los que se denominará “prima” en lo sucesivo a las bonificaciones otorgadas como estímulo al trabajo **con carácter general para todo el personal de una misma empresa.** (El resaltado es nuestro)

Es en vista de la inconsistencia entre la parte considerativa y normativa lo que generó la controversia respecto de su ámbito de aplicación, siendo necesario acudir a los métodos de interpretación a fin de entender qué cosa quiso decir el legislador la cual desarrollaremos más adelante.

Ahora bien, siguiendo el orden cronológico de las normas que regularon el beneficio de la prima textil, encontramos al Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944 la cual dejó sentado la identificación sobre la percepción de este beneficio con el pago denominado

“salario” y su relación con quienes se encontraban beneficiados con su percepción (obreros textiles). Así, solo a manera de ilustración y respecto del ámbito de aplicación lo cual es materia de la presente investigación, podemos observar que, en su parte considerativa, existe una correspondencia a favor de quien(es) se le otorga(n) y los problemas en cuanto a su propia denominación

Así tenemos:

c) Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944:

c.1.) Parte Considerativa de la Norma:

Decreto Supremo 14 de setiembre de 1944	
Parte considerativa	Observaciones
<p><i>Que las bonificaciones que sobre sus salarios se abonan a los trabajadores en determinados centros de labor como estímulo a la asistencia, con el nombre de “primas”, no representan en la mayoría de los casos un factor de importancia para hacer concurrir a sus ocupaciones a los obreros en mayor número de veces, sino que, por el contrario, se producen frecuentes perturbaciones en la producción, por las discrepancias que surgen en la aplicación de las normas particulares que rigen en cada caso este beneficio, sobre todo en lo que se refiere al cómputo de asistencias exigibles en los casos de paralización de labores (..)</i></p>	<p><i>Como se puede observar el ámbito de aplicación a nivel subjetivo está pensado para los obreros que realizan actividad textil. Siendo el sentido del beneficio una bonificación contraprestativa a su labor efectiva.</i></p>

c.2.) Parte normativa:

En vista que nuestra investigación se refiere al ámbito de aplicación de la prima textil, analizaremos el artículo primero de la presente norma la cual refiere la inclusión de esta

bonificación como parte integrante del SALARIO, tipo de pago que, en el contexto de la época y como explicaremos más adelante fueron percibidas por la categoría obrera. (obreros textiles)

Decreto Supremo 14 de setiembre de 1944	
Parte Normativa	Observaciones
<p>Artículo 1: Las bonificaciones de estímulo a la asistencia denominadas primas, en los centros de trabajo en que existan, <u>se considerarán desde la fecha como parte integrante del salario del trabajador</u>, de acuerdo con las tasas actualmente en vigor, sin sujeción a otras condiciones que aquellas por las que se pague el salario mismo.</p>	<p>Conforme se puede observar de lo señalado en la presente norma, se establece que la prima textil es parte integrante del salario del trabajador. No olvidemos que en aquella época existía la disquisición entre sueldos y salarios correspondiendo dos categorías; la de empleados (sueldos) y obreros (salarios) respectivamente.</p>

Posteriormente a la norma del 14 de setiembre de 1944, se encuentra el Decreto Supremo del 13 de julio de 1951 la cual incluye la percepción de este beneficio a la compensación por tiempo de servicios. En este escenario, siendo claros que, la presente investigación, corresponde solamente al ámbito de aplicación para la percepción de este beneficio, no merece mayor desarrollo y análisis el presente Decreto supremo, por lo que solo lo mencionamos de manera referencial.

Siguiendo el sentido cronológico de las normas, a nivel administrativo encontramos normas con inferior jerarquía y que tratan justamente sobre los alcances respecto al ámbito de aplicación de la prima textil. Así tenemos:

- a) La Resolución Directoral N° 197-80-DGT-610000 del 18 de setiembre de 1980 expedida por la Dirección General de Trabajo, en la que, en su parte considerativa, estableció que la prima establecida por el Decreto Supremo acatado para los trabajadores de la industria textil participa de la misma naturaleza del salario y atiende como éste el rendimiento del trabajador, puesto que su monto se aplica sobre las remuneraciones alcanzadas en el período que se considere para su cómputo; de acuerdo a las facultades contenidas por el artículo 18 del Decreto Ley N° 19040.

- b) Informe del PROLAB de fecha 27 de junio del 2004, con el cual se acredita que el beneficio de la prima textil es exclusivo de los trabajadores obreros, por ello no corresponde su percepción a los que ostentan categoría de Empleados.

- c) El Informe N° 465-2007-MTPE/9.110 de fecha 03 de setiembre de 2007 expedida por el director de Asesoría Jurídica en la que emite opinión legal sobre la vigencia y el ámbito de aplicación de la prima textil, señalando que, respecto a su vigencia es incuestionable y respecto a su ámbito de aplicación ha sido prevista para la totalidad de los trabajadores que realizan actividad propiamente textil.

- d) Resolución Directoral N° 133-2011-MTPE/2/16 que aprueba la Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16 la cual en cuanto a la vigencia y alcances de la norma, ratifica de manera incuestionable su vigencia y establece como ámbito de aplicación la percepción de este beneficio a favor de todos los trabajadores contratados por la misma empresa, ampliando incluso a las formas permitidas bajo relación indirecta (Tercerización e Intermediación) para el desarrollo de actividades netamente textiles - “Fabricación de productos textiles” - conforme a lo establecido en la Gran Revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), adoptada por el INEI.

Finalmente, con fecha 28 de agosto de 2011, mediante Decreto Supremo N° 014-2012-TR se precisó los alcances en el ámbito de aplicación de la prima textil delimitando su percepción solamente para ciertos trabajadores (Obreros textiles) y determinadas actividades textiles. Conforme será materia de análisis en los capítulos siguientes.

CAPÍTULO II: VIGENCIA DE LA NORMA

2.1. Antecedentes:

Con fecha anterior a la norma que ratificó la vigencia y precisó la denominación y alcances de la prima textil expedida por el Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo N° 014-2012-TR, existía cierta resistencia por parte de un grupo del sector textil respecto a la vigencia de este beneficio.

En efecto a pesar de ciertos pronunciamientos de corte administrativo y judicial que dejaban en claro su vigencia. Los fundamentos amparados por este determinado grupo de empresarios fue en razón a las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo 757 “Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada” en donde se dio por concluido cualquier forma de indexación salarial basados en variación de precios, remuneración base o cualquier otro concepto de naturaleza similar, dando por concluido para este sector que, esta norma derogó tácitamente el beneficio de la prima textil puesto que las remuneraciones de los obreros textiles se supeditaban a una fórmula de normas de reajustes salariales y base mínimas compuesto de tres clases claramente diferenciadas:

- a) Jornales. (Base Salarial fija)
- b) Destajo (Base Salarial variable, sujeta a tarifa por producción); y
- c) Remuneración Mixta (Base salarial variable, compuesta por una parte de base fija, más tarifa por producción)

Sin embargo, la conclusión de pactos de reajuste automático de remuneraciones y cualquier sistema de indexación salarial dejadas de lado a la luz del Decreto Legislativo 757 no estaban referidas al beneficio propio de la prima textil puesto que dicha bonificación no es más que el 10% adicionalmente otorgada a la propia remuneración del trabajador que no está incluida como reajuste automático afecta a variaciones de precios en el mercado. De ahí su incuestionable vigencia pero que, sin embargo, merece el siguiente análisis en la presente investigación.

2.1.1. Concepto de vigencia y consecuencias:

Dado que, nos hemos referido en las líneas que anteceden sobre la vigencia de la prima textil, es importante establecer lo que para el legislador se denomina, en principio, la validez y eficacia de una norma para entender que se entiende por vigencia.

La validez de una norma supone una transferencia de legitimidad, ya que el ordenamiento establece cuál es el órgano con capacidad para producir y el procedimiento adecuado para cada fuente. Resulta lógico que estas cuestiones estén relacionadas directamente con el reparto de poder dentro de una sociedad y con la forma de gobierno que la misma adopte. Así una norma es válida y en ese sentido es jurídica, cuando es producida de acuerdo con los procedimientos establecidos por el ordenamiento para tal fin.

La eficacia de las normas ha sido entendida tradicionalmente en dos sentidos, como eficacia formal o jurídica y como eficacia real (efectividad).

La eficacia formal hace referencia a su potencialidad normativa, a los efectos jurídicos previstos por el ordenamiento para la norma (deber de cumplimiento por parte de sus destinatarios, aplicación por parte de los agentes jurídicos), efectos que varían en función de la fuente del derecho en que la norma se incluya (y se reflejan en este ámbito en la capacidad de modificación de otras normas, la determinación de condiciones de producción normativa, la resistencia frente a la derogación, etc), de tal modo que la eficacia de la fuente (su fuerza pasiva o activa) determina la eficacia de la norma.

En otras palabras y en un silogismo sobre el empleo de su significado, podemos advertir que la validez implica la relación de la norma con las fuentes de su juridicidad que determinan las condiciones de su producción y, por tanto, su pertenencia legítima al ordenamiento. Mientras que la eficacia de una norma supone su relación con las otras normas o las situaciones sociales que regula. De ahí la estrecha relación de ambas y la dificultad de establecer dónde termina la eficacia de una norma y dónde comienza la validez de la otra.

Ahora bien, la norma se incorpora al ordenamiento a partir de la vigencia. La vigencia de una norma es el equivalente al inicio de su propia existencia como tal, por lo que es el elemento de conexión entre su validez y su eficacia.

Si bien estos tres conceptos muchas veces son utilizados como sinónimos. El tribunal Constitucional ha efectuado un deslinde entre ellos. Estableciendo que, para que una norma esté vigente, solo es necesario que haya sido producida siguiendo los procedimientos mínimos y necesarios previstos en el ordenamiento jurídico y que haya sido aprobada por el órgano competente (STC N° 0010-2002-AI/TC).

Siguiendo la línea de lo expuesto y de acuerdo a los mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico, encontramos lo que dispone la constitución de 1993 para la vigencia de una norma, así de conformidad con lo establecido en la parte final del artículo 51 de nuestra carta magna, se ha establecido que **“la publicidad”** es esencial para la vigencia de toda norma del estado.

Lo expuesto, ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional, quien ha señalado que:

Una ley que no haya sido publicada, sencillamente es ineficaz, pues no ha cobrado vigencia y sobre aquello que no ha cobrado vigencia, no es posible ejercer un juicio de validez en un proceso de inconstitucionalidad, pues no será posible expulsar del ordenamiento jurídico aquello que nunca perteneció a él. (Sentencia del tribunal Constitucional en el expediente N° 0021-2003-AI/TC, 2004)

Dentro de la misma línea, encontramos también lo que dispone el artículo 109 de la Constitución Política del Estado la cual señala “La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte”.

En buena cuenta y en razón a que la presente investigación es de derecho laboral y no constitucional hemos tratado de abarcar a grandes rasgos sólo el concepto de vigencia para así poder llegar al punto que nos ocupa.

Ahora bien, respecto de los Decretos Supremos que regularon la prima textil, vale la pena efectuar el análisis constitucional sobre su validez.

Al respecto, es importante señalar que la prima textil, es beneficio laboral regulado únicamente para obreros desde la norma primigenia, fue sin lugar a dudas una búsqueda del legislador por encontrar un equilibrio ante la desigualdad entre los ingresos de obreros y empleados, además de salvaguardar un clima pacífico al interior de la industria textil nacional, ya que la regulación autónoma que estaba habiendo en el sector no era la esperada por obreros y empleadores. Es en ese sentido que el ejecutivo en el año de 1944 procedió a regular dicho beneficio para lograr superar los escoyos que se venían presentando en el sector textil.

El 10 de julio de 1944, fue expedida por Decreto Supremo la primera regulación heterónoma desde el ejecutivo por medio de la cual se reguló el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación del beneficio denominado prima textil, el cual fue ampliado en su ámbito objetivo mediante Decreto Supremo del 24 de julio del mismo año; Sin embargo, este último decreto supremo, en vista de su forma de redacción, inicio esta dificultad interpretativa que la presente tesis busca superar. En este punto, nos surge la siguiente interrogante ¿Es válido normar un beneficio laboral de carácter sectorial por parte del Poder Ejecutivo mediante Decretos Supremos?

Según el inciso 1 del artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley 29158, publicada el día 18 de diciembre de 2007. Este poder ejerce las siguientes competencias de manera EXCLUSIVA:

“Artículo 4.- Competencias exclusivas del Poder Ejecutivo:

El Poder Ejecutivo tiene las siguientes competencias exclusivas:

1. Diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno.

Las políticas nacionales definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas.

Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.

Política sectorial es el subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada.

Las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.

El cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales del Estado es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales.

Las políticas nacionales y sectoriales se aprueban por decreto supremo, con el voto del Consejo de Ministros. (El resaltado es nuestro).

Como bien podemos observar las políticas sectoriales en general, en este caso del sector de la industria textil, pueden ser reguladas mediante Decretos Supremos, es más estas políticas son de competencia exclusiva del Poder Ejecutivo, a diferencia de los Decretos Legislativos, los cuales norman únicamente materias delegadas por el Poder Legislativo al Ejecutivo, es decir son competencia del Poder Legislativo, pero que mediante una llamada ley autoritativa traslada dicha potestad al Ejecutivo el cual podrá legislar dentro de los márgenes establecidos por el primero.

En ese sentido, el Poder Ejecutivo a través de un Decreto Supremo en el año de 1944 dispuso la creación de un beneficio sectorial para la industria textil denominado Prima Textil, mediante el cual buscó equilibrar el desfase salarial entre obreros y empleados, así como conciliar la problemática en torno a la asistencia al centro de labores por parte de los obreros; es cierto que, estamos justificando la dación de un Decreto Supremo del año 1944 mediante una norma conforme a nuestra actual Constitución de 1993, sin embargo, no es menos cierto es que en el año 2012, también mediante Decreto Supremo, el Ejecutivo tuvo a bien expedir una norma que aclaraba y dejaba zanjada la disyuntiva sobre el ámbito subjetivo del beneficio Prima Textil, declarando que esta siempre fue un beneficio pensado para obreros, de acuerdo a los considerandos (ratio legis) esgrimidos por los legisladores de 1944.

Puesto bien en claro cuándo la norma está vigente, es importante conocer que, no siempre la norma que reglamentó una circunstancia se mantiene intacta en el tiempo. En este sentido, nos parece apropiado las palabras utilizadas por el Doctor Rubio Correa Marcial, quien en su libro Aplicación de la Norma Jurídica en el Tiempo, expresó que:

“respecto a la vigencia de una norma, ella se inicia en un momento determinado y cierto y concluye en otro momento determinado y cierto.” (Rubio Correa, M., 2007, p.15)

Finalmente, respecto de la conclusión de la vigencia de la norma, y en el caso que nos ocupa, aquella que reguló la prima textil, será motivo de análisis en la presente investigación a fin de determinar si alguna norma posterior la contradijo o expresamente la derogó.

Sin embargo, antes de analizar lo expuesto, merece abordar un punto de regular importancia y es sobre la derogación o que en otras palabras significa la conclusión de la vigencia de una norma.

2.1.2. Derogación de normas (algunas precisiones):

En vista que la presente investigación se enfoca a determinar si el Decreto Legislativo N° 757 derogó o no el Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 que otorgó el carácter normativo al beneficio de la prima textil (cuestión de fondo que será abordado más adelante) merece efectuar una referencia a lo que se conoce como derogación de normas.

En nuestro ordenamiento, el tema sobre derogación de la ley la encontramos, en principio, recogida en el artículo I del título preliminar del código civil de 1984 y en lo establecido en el artículo 103 de nuestra constitución política del estado de 1993.

Así tenemos que, el título preliminar del artículo I del título preliminar del Código Civil de 1984, vigente desde el 14 de noviembre de 1984, desliza la figura sobre “derogación de la ley”, de la manera siguiente:

Título Preliminar del artículo I del Código civil:

La ley se deroga sólo por otra Ley.

La derogación se produce por declaración expresa, por incompatibilidad entre la nueva Ley y la anterior o cuando la materia de ésta es íntegramente regulada por aquella”. Acto seguido, la norma sustantiva también señala que. “Por la derogación de una ley no recobran vigencia las que ella hubieren derogado. (Código civil, 1984).

En la misma línea de lo expuesto, en cuanto a la derogación se refiere, la constitución de 1993 en su artículo 103 (modificado por el artículo 2 de la ley N° 28389), señaló que la derogación de una ley no solo es por otra ley sino también puede quedar sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad refiriéndose a la conclusión de la vigencia o derogatoria total o parcial de una ley.

En vista de esta situación no cabe duda que al señalar nuestro ordenamiento que la derogación se produce por declaración expresa de otra ley o cuando la materia de ésta está íntegramente regulada por aquella, lejos de referirse a que la derogatoria solo funciona cuando la otra norma es de igual o mayor jerarquía (cuestión que no entraremos a detallar por no ser la presente investigación en materia constitucional), se está refiriendo que la derogación puede ser total o parcial, según la norma derogatoria esté referida a la totalidad de la norma que viene a derogar o solo a uno o más de sus aspectos, pero no a su totalidad. En ambos casos, la problemática se presenta cuando la norma derogatoria no declara de manera explícita la norma que viene a derogar o cuando la nueva norma colisiona con la norma vigente. Esta problemática dio lugar a la distinción que hoy existe entre derogación expresa y derogación tácita.

La derogación expresa es la que se produce por la “declaración expresa” de la nueva ley. En este caso, no se genera problema alguno y por eso constituye una sana política y una buena técnica legislativa, que las nuevas normas legales que van a entrar en vigor hagan una referencia explícita a las que van a ser derogadas.

La derogación tácita es la que resulta de la nueva norma que no tiene declaración expresa pero que colisiona con la que se encuentra en vigencia. A esta derogación se refiere la norma cuando hace mención a que la derogación se produce “por incompatibilidad entre la nueva ley y la anterior o cuando la materia de ésta es íntegramente regulada por aquella” (Derogación de la ley titulo preliminar, 2006)

En otras palabras, podemos advertir que estaremos ante la presencia de una derogación expresa cuando la nueva ley suprime fundamentalmente a la anterior y tácita cuando la ley nueva contiene disposiciones incompatibles con las de la antigua o cuando al existir dos leyes emitidas en distintas épocas éstas son contradictorias por lo que debe entenderse que la segunda norma ha sido dicta por el legislador con el propósito de modificar o corregir a la primera.

Puesto bien en claro esta figura, a continuación, procederemos a analizar si existió o no derogatoria de la prima textil al emitirse el Decreto Legislativo 757. Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada”.

2.2. El Decreto Legislativo N° 757 y la controversia sobre la derogación tácita de la prima textil- Vigencia de la prima textil:

Con fecha 10 de julio de 1944, se estableció legalmente el denominado beneficio de la prima textil. Este beneficio, que no fue más que la bonificación ligado a la asistencia como estímulo a la productividad y con carácter remunerativo, fue otorgado a favor de los obreros textiles por la naturaleza de su actividad.

Sin embargo, el problema surge en razón a la regulación automática sobre incrementos salariales a favor de los obreros textiles, implementado, en un principio, vía negociación colectiva y luego a través de una norma de carácter general.

A continuación, una breve reseña sobre la regulación automática de incrementos salariales a favor del obrero textil:

REGULACION AUTOMÁTICA SOBRE INCREMENTOS SALARIALES

Negociación Colectiva	Observaciones
Acta de la comisión tripartita de Algodón del 21 de marzo de 1945	Establece que a futuro no habrá reclamaciones de aumentos salariales por alza de costo de vida, pues el salario de los trabajadores textiles de la

	rama de algodón se regulará en la siguiente forma: "Por cada nueve puntos de fluctuación en el índice de Costo de vida, se hará un reajuste del cinco por ciento".
Carácter normativo	Observaciones
Decreto Supremo del 29 de marzo de 1945	Generaliza el sistema de regulación automática por fluctuaciones de costo de vida a las ramas de lana, seda y punto.
Decreto Ley N° 14192 del 21 de agosto de 1962 "Fijan Salarios Mínimos en todas las actividades económicas del país". Decreto Ley N° 14222 del 23 de octubre de 1962. "Métodos de Fijación de Salario Mínimo"	Estas normas son las que cierto sector textil ampara que la prima textil estuvo indexada a un sistema de reajustes salariales y por tanto al emitirse el Decreto Legislativo N° 757 en la cual se concluyó cualquier forma de indexación salarial por sistema de reajustes. Sostienen que ha existido una derogación tácita de la prima textil. En atención a los siguientes artículos a) El artículo 3 del Decreto Ley N° 14192 la cual estableció que los sueldos y salarios diarios de los empleados y obreros respectivamente de la industria manufacturera, comercio y servicios, por una jornada normal, no podrán ser inferiores a ciertos topes mínimos establecidos en la referida norma.; y b) El artículo 12 del Decreto Ley 14222: <u>La cual integró dentro de los sueldos y salarios mínimos las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero en efectivo al trabajador.</u> (El resaltado y subrayado es del investigador).
Resolución Ministerial N° 079-81-TR de fecha 16 de abril de 1981	Establece un régimen de reajustes automático por costo de vida para los trabajadores textiles a partir del 1 de abril de 1981 y por el término de un año. Incrementándose en un 5% para los trabajadores destajeros y mixtos en función al índice general de Precios al consumidor publicado por el I.N.E.
Resolución Ministerial N° 0122-82-TR de fecha 05 de mayo de 1982	Prórroga por un año, a partir del 01 de abril de abril de 1982, el régimen de reajuste automático por costo de vida establecido por la R.M. 079-81-TR. Aquí mediante el régimen de reajuste automático por costo de vida para los trabajadores destajeros y mixtos se incrementan a partir del 01 de mayo en un 8%.

Resolución Ministerial N° 207-83-TR de fecha 23 de julio de 1983	Establecen un régimen de reajuste automático por costo de vida, en el cual al inicio de cada mes se reajustarán los costos de vida textiles en un 70% en que se hubiera incrementado el índice general de precios al consumidor publicado por el I.N.E. correspondiente al mes anterior. El primer reajuste se efectuó el 1 de mayo de 1983.
Resolución Ministerial N° 181-84-TR de fecha 10 de junio de 1984	Aquí se estableció un régimen de reajuste automático en el cual los costos de vida textiles se reajustan en un 80% en que se hubiere incrementado el Índice General de Precios al Consumidor publicado por el I.N.E, correspondiente al mes anterior, con vigencia de un año.
Resolución Ministerial N° 099-85-TR de fecha 23 de abril de 1985	Establece por un año el régimen de reajuste automático, en el cual los costos de vida textiles se reajustan en un 100% del Índice General de Precios al Consumidor, publicado por el I.N.E. correspondiente al mes anterior.
Resolución Ministerial N° 451-86-TR de fecha 19 de setiembre de 1986	Dispone la continuación del régimen salarial textil. Se crea la comisión técnica tripartita que se encargará de la normalización de dicho régimen, adecuándolo estrictamente a los alcances y objetivos del D.S. del 29 de marzo de 1945.
Decreto Supremo N° 471-86-TR de fecha 07 de octubre de 1986	Incrementa en un 6% los costos de vida, en tanto la Comisión Técnica Tripartita cumpliera sus funciones.
Resolución Ministerial N° 100-87-TR de fecha 28 de marzo de 1987	Eliminó la tabla standard: dispone la conversión de los soles base año 1945 a Intis base; más un incremento de 6% más I/. 17.00 diarios; estableciendo un costo de vida para los trabajadores textiles.

En efecto, como ya se ha advertido, en el año de 1962 se expidieron los decretos leyes N° 14182 y 14222, en donde de conformidad con el artículo 12, establecieron que las bonificaciones permanentes y fijas que se abonen en efectivo al trabajador serán considerado dentro del salario mínimo.

Bajo este escenario, un grupo del sector textil interpretó que, al amparo de esta norma, la prima textil, por ser una bonificación ligada a la asistencia con motivos de incentivo a la productividad, formaría parte del reajuste automático como parte integrante del salario que, conforme hemos señalado, era otorgado a favor del obrero textil en función al elevado costo de vida, características de la localidad, modalidad, rendición del trabajo y características de la actividad.

Así al emitirse el Decreto Legislativo N° 757, de fecha 08 de noviembre de 1991, en la cual se prohibió los reajustes automáticos de las remuneraciones en función a la variación de precios y otros factores económicos, un fuerte grupo del sector textil defendió la posición que la prima textil se encontraba tácitamente derogada al colisionar con los decretos leyes N° 14192 y 14222 que contemplaron (según su punto de vista) la inclusión de la prima textil a los reajustes automáticos de indexación salarial.

En efecto, la segunda disposición complementaria del Decreto Legislativo 757, señaló lo siguiente:

Segundo: (..)

Los incrementos en precios y tarifas o las mejoras remunerativas se sujetarán a las siguientes reglas:

- a) Los precios y tarifas que por mandato legal sean fijados administrativamente se reajustarán teniendo en consideración factores económicos y no sistemas o métodos de reajuste automáticos basados en índices de variación de precios; y,
- b) Los pactos o convenios colectivos de trabajo no podrán contener sistemas de reajuste **automático de remuneraciones fijados** en función a índices de variación de precios, o ser pactados o referidos a moneda extranjera.

En este orden de ideas, el decreto legislativo 757, derogó toda norma que establecía algún sistema de reajuste automático de remuneraciones.

Sin embargo, el sustento respecto a la existencia de la derogación tácita sostenida por este grupo del sector textil, ha sido superada en razón a que la naturaleza de prima textil constituía un pago del 10% **adicional** al salario que percibía el trabajador (léase obrero) independientemente del reajuste automático.

Inclusive, de la revisión de los Decretos Leyes N° 14192 y 14222 en la que este grupo del sector textil amparaban la tesis de la indexación salarial de la prima textil, podemos

observar que, de la revisión de las normas citadas se concluye que las mismas estaban destinadas a fijar el salario mínimo vital en las actividades productivas del país, así como a determinar los métodos idóneos para conseguir el salario justo. Dichas normas no hacen referencia alguna de la prima textil, tampoco la supuesta incorporación de dicho beneficio en el salario mínimo vital. Asimismo, las referidas normas no derogan ni dejan sin efecto el Decreto Supremo publicado el 14 de julio de 1944, por lo que no cabe duda de la vigencia del referido beneficio.

Por otro lado, existen pronunciamientos a nivel jurisdiccional y administrativo que amparan esta posición. Así tenemos, por ejemplo:

a) **A nivel Jurisdiccional:**

1. La sentencia de la Tercera Sala Laboral de Lima recaída en el expediente N° 4878-2001 IDL (S), la cual ha considerado que tanto el Decreto Supremo de 1° de julio de 1944 como el Decreto Supremo de 24 de julio de 1944 se encuentran vigentes y por tanto, los trabajadores tendrán derecho a solicitar este pago en sus haberes al empleador pues el Decreto Legislativo N° 757, no los ha derogado expresamente.
2. La sentencia emitida por la Primera Sala Laboral recaída en el expediente N° 663-2008-(S), en la cual ha considerado que la prima textil se encuentra vigente en razón a que ella no formaba parte de la fórmula de indexación al estar referido al 10% de la propia remuneración del trabajador y no a factores externos.
3. La sentencia emitida por la Segunda Sala Mixta Laboral-Familia, recaída en el expediente N° 2005-01826-0-0701-JR-LA-5, en la cual ha considerado que la prima textil está vigente, al advertir razonadamente que la prima textil no contiene una fórmula de indexación o actualización salarial para compensar la inflación o desvalorización de la moneda, simplemente es un beneficio remunerativo complementario cuyo cálculo tiene como referencia la remuneración del trabajador, al igual que otros conceptos remunerativos.

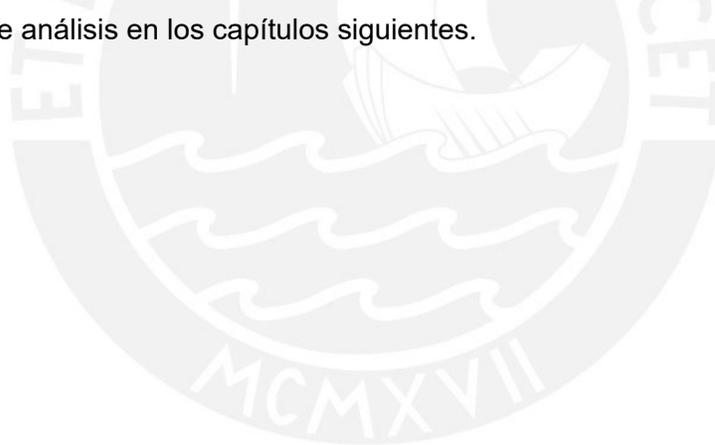
b) A nivel Administrativo:

1. Carta de fecha 22 de junio de 2004, emitida por PRODLAB del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en respuesta a la carta emitida por la Fábrica de Tejidos la Unión LTDA, señalando en el punto 8 la vigencia de la prima textil. Así tenemos: “(..) Es muy importante resaltar que, de una atenta lectura tanto del Decreto Supremo N° 003-97-TR, como del Decreto Supremo N° 001-97-TR, no aparece que dichas normas hayan derogado expresa o tácitamente las normas legales, que, con rango de Decreto Supremo, vienen regulando la denominada Prima Textil”.
2. Informe N° 465-2007-MTPE/9.110 (400/770/2007), de fecha 03 de setiembre de 2007, emitida por el Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica, en respuesta al Oficio N° 88-2007-MTPE/13 en la que en el punto 2 del presente informe señala la plena vigencia de la prima textil amparándose en el pronunciamiento emitido por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, de fecha 08 de marzo de 2002, en el entendido que el beneficio en referencia no fue derogada por el Decreto Legislativo N° 757, dado que las normas que lo regularon no dispusieron que el trabajador textil perciba un incremento remunerativo en función del índice de precios al consumidor, moneda extranjera, remuneración mínima u otro mecanismo de reajuste automático sino únicamente un incremento equivalente al 10% de su propia remuneración, como tal, no referido a factores externos.
3. Informe N°25-2001-MTPE/2/14, de fecha 22 de noviembre de 2011, en la cual señalan en el punto II la vigencia del derecho de pago de la prima textil. Así lo expresa al señalar lo siguiente: “(...) Debe observarse, asimismo, que el Decreto Legislativo N° 757, Aprueban Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada”, del 13 de noviembre de 1991, no contiene derogación expresa en su primera Disposición Final, ni tácita que pueda derivarse de su Segunda Disposición Complementaria, toda vez que en dicho extremo de esa norma, que puso términos a los sistema de reajuste automático basado en índices de variación de precios, no podría aplicarse a la prima textil que, como hemos señalado se

paga sin sujeción a otras condiciones que aquellas por las que se paguen el salario mismo.(..)”

4. Resolución N° 2738-2010/CCO-INDECOPI. De fecha 18 de abril de 2010 en la cual señalan en el punto III -Créditos Invocados por el solicitante- el acápite b) referido a la Prima Textil, pronunciándose sobre la vigencia del beneficio y la errada interpretación sobre la derogación tácita a la luz del Decreto Legislativo 757.

En este orden de ideas, no cabe duda que la prima textil sigue vigente, siendo ratificado en cuanto a su vigencia contenido y alcances por el Decreto Supremo N° 014-2012-TR publicada con fecha 20 de agosto de 2012. En este sentido y conforme hemos señalado en el resumen de nuestra investigación una vez puesto en claro que la prima se encuentra vigente, a continuación, se analizará otro problema medular que es el ámbito de aplicación a nivel subjetivo y objetivo, materia de análisis en los capítulos siguientes.



CAPÍTULO III: ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO DE LA PRIMA TEXTIL

3.1 Ámbito subjetivo de la prima textil:

Puesto bien en claro que este beneficio se encuentra vigente, otro problema medular es respecto al ámbito a nivel subjetivo (sujetos comprendidos) y objetivo (actividades que corresponden) de lo que esta bonificación comprende.

Si bien, a la luz del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, se supera algunas interrogantes sobre vigencia y ámbito de aplicación, podemos apreciar que aún subsisten ciertos vacíos normativos que serán contemplados en la presente investigación.

Bajo esta premisa y con la finalidad de realizar un breve análisis y descripción respecto del ámbito de aplicación -a nivel subjetivo- con fecha anterior a la norma que precisó sus alcances, resulta importante manifestar lo siguiente:

3.1.1. Ámbito subjetivo de aplicación con fecha anterior al Decreto Supremo N° 014-2012-TR:

Conforme hemos podido analizar en el capítulo I de nuestra investigación, se tiene que la aplicación del beneficio respecto del ámbito subjetivo vislumbró ciertas dudas en vista de la disparidad existente entre la parte considerativa y normativa del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944. (Problema medular)

Los cambios normativos, el avance tecnológico y la aplicación en el tiempo en un contexto distinto a los años de 1944 en la que, con relación al ámbito subjetivo, no existía esa generalidad que como hoy conocemos bajo la unificación de “Trabajador” (repárese que anteriormente existía una clara diferenciación entre obrero y empleado) generó ciertas distorsiones respecto de la correspondencia este beneficio. (Sujetos beneficiados).

Es así que, al acudir a los métodos de interpretación en la realidad de hoy, teniendo en consideración que se trata de un beneficio otorgado en un contexto histórico del año de

1944. La Autoridad Administrativa de Trabajo, en la búsqueda de la verdad y una fórmula de solución, acudió al método de interpretación literal, emitiendo la **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** en la que generalizó este beneficio en un sentido amplio y sin distinción a todos los trabajadores que desarrollaban actividades textiles (Obreros y Empleados).

En una línea de tiempo sobre el **ámbito subjetivo**, con fecha anterior a la **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16**, tenemos lo siguiente:

Cuadro Sinóptico:

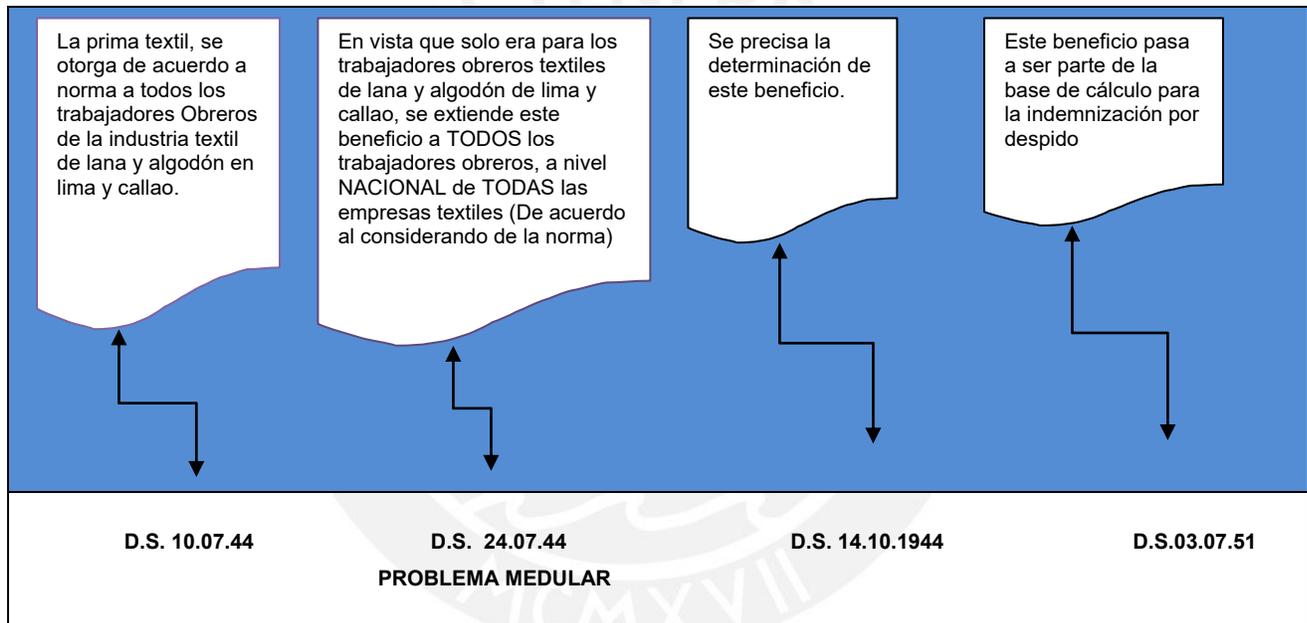


Figura 2: Cuadro sinóptico

En efecto, tal y como se puede advertir del presente cuadro sinóptico, el problema medular fue en razón a las diferencias entre la parte considerativa y normativa expresadas en el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, desatándose así la controversia en cuanto al ámbito de aplicación a nivel subjetiva de la norma.

En efecto, como ya hemos advertido, toda norma contiene: una parte considerativa y otra normativa. Así, mediante el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 se estableció en la parte considerativa la extensión de este beneficio en todas las actividades de la industria

textil (ya no solamente para actividades de lana ni algodón) y su generalidad jurisdiccional sobre el otorgamiento de este beneficio a nivel nacional.

En este sentido, si bien, conforme a su parte considerativa, la finalidad de la norma fue la extensión del ámbito objetivo y no subjetivo de la misma. La parte normativa no expresó el sentido ni el espíritu que pretendía regular, dejando un vacío normativo en cuanto a su aplicación subjetiva.

Lo expuesto se observa de la propia redacción del artículo Único del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, la cual señala lo siguiente:

Extiéndase a todos los centros de trabajo textil de la república, los efectos de los artículos segundo, tercero y cuarto del Decreto Supremo del 10 de julio en curso, en los que se denominará “prima” en lo sucesivo, a las bonificaciones otorgadas como estímulo al trabajo con carácter general para todo el personal de una misma empresa.

Bajo este escenario y ante la falta de correspondencia en el contenido de la norma, surge la necesidad de acudir a los métodos de interpretación jurídica a fin de determinar qué es lo que quiso regular el legislador en cuanto los alcances subjetivos sobre el ámbito de aplicación de la prima textil

En este orden de ideas y antes de desarrollar los criterios de interpretación jurídica, para la correspondencia del beneficio. Es importante desarrollar cuál era el concepto sobre trabajador obrero textil y la estructura salarial de esta clase trabajadora.

3.1.1.1. Retrospectiva sobre concepto de Obrero- Trabajador Textil:

Un primer punto de partida es analizar y establecer ciertas pautas sobre el significado de lo que hoy en día entendemos como “trabajador”, y si el concepto que ahora manejamos para esta definición es la misma que se utilizó en la década de 1940, cuando se expidieron los dispositivos legales que hasta hoy regulan el otorgamiento de la Prima textil.

Al respecto, conviene preguntarse:

- a) ¿Existía la denominación de trabajador como se entiende actualmente?,
- b) ¿Existía una diferenciación respecto a la forma de pago por el trabajo realizado?,
- c) ¿Qué se entiende por salario?, y ¿Qué clase de trabajadores perciben salario?

La respuesta cae por su propio peso. No cabe duda que el concepto de trabajador no es el mismo que el empleado en los años en que se expidieron los decretos supremos que regularon el otorgamiento de Prima Textil.

En efecto, en los años de 1940 se entendía como trabajador a la persona que prestaba sus servicios a cambio de un salario, y siendo que los obreros eran los únicos que recibían salario y/o jornal, indudablemente trabajador para los alcances de esa época, era lo mismo que obrero.

En la actualidad el concepto de trabajador ha sufrido un cambio sustancial, esto quiere decir que hoy entendemos como trabajador a todas las personas que realizan labor subordinada sin hacer distinción alguna entre obreros y empleados.

Sin embargo, no debe quedar duda que -trabajador obrero- es una categoría distinta del trabajador empleado. Estas diferenciaciones en el escenario en que se expidió la norma eran claramente normadas y definidas.

En efecto, las primeras distinciones entre trabajador obrero y empleado las encontramos en la Resolución Suprema del 22 de junio de 1928, Reglamento de la Ley N° 4916, donde se puede observar, por un lado; la definición otorgada para la categoría de empleado (véase el artículo 1) y por otra, la definición otorgada para la categoría de obrero (véase el artículo 2) de la norma citada:

Así tenemos:

a) Definición de Empleado:

Art.1: (...) se considera **empleado de comercio** a todos los que presten sus servicios en oficinas o escritorios de entidades individuales o colectivas dedicadas al comercio, la industria, o la manufactura, tales como:

Instituciones bancarias, sociedades anónimas, compañías comerciales, empresas industriales, manufactureras, (...)

b) Definición de Obrero:

Art.2: No están comprendidos en la Ley N° 4916 y sus ampliatorias los que prestan servicios de orden doméstico u obrero en cualquiera de las entidades enumeradas en el artículo anterior:

(...)

b) Se reputan obreros, artesanos, maestros y operarios a (...) tejedores e hilanderos, cigarreros y empaquetadores, embaladores, (...)

En este orden de ideas las Leyes N° 4916 y 8439, que regulaban las relaciones entre obreros y empleados hacía una clara distinción entre quienes debían ser considerados trabajadores obreros y empleados, utilizando para este fin un criterio **objetivo basado en la naturaleza de la actividad a realizar**, y el modo en cómo se realiza dicha actividad.

Por otro lado, en el contexto de aquella época, se expidió la Resolución Suprema del 23 de marzo de 1936 que reguló de manera diferenciada las planillas de sueldos y salarios, asumiendo claramente que se trataban de dos categorías distintas para el sistema de pago de sus remuneraciones.

Así las cosas, esta supremacía de trato del empleado respecto al obrero, vislumbraron claramente las denominaciones de “sueldo” y “salario”, con dos claras ópticas de diferenciación:

- a) Cuando la denominación correspondía a la palabra sueldo, se refería a la paga mensual o hecha a intervalos más largos percibida por el empleado, en razón a su propia actividad que consistían en trabajos administrativos o de mostrador.
- b) Cuando la denominación correspondía a la palabra salario, se refería al jornal que percibía el obrero por el trabajo manual, netamente operativo.

Esta diferenciación respecto de la denominación sobre sueldo y salario tuvo como finalidad distinguir que ser “empleado” estaba por encima de la función del obrero y consecuentemente estaba mejor considerado.

Por consiguiente, mientras los trabajadores obreros por brindar sus servicios prestados a favor de su empleador percibían salario, los empleados percibían un sueldo por razón de su cargo o trabajo. Esa era la distinción en el contexto de la época en que se emitieron las normas sobre prima textil.

3.1.1.2. Estructura Remunerativa del Trabajador Textil:

Conforme a las normas aplicables para el caso de prima textil, podemos observar que todas ellas se refieren a un porcentaje adicional a la modalidad de pago denominado salario.

En este sentido, surge como interrogante pensar si, en el escenario de 1944, la denominación salario estaba referida a una categoría de trabajadores.

En vista de este indicio y puesto en claro que en el año de 1944 existía la denominación de Salario para el pago a favor de los obreros y sueldo para el pago a favor de los empleados. Podemos advertir que, respecto al pago de los trabajadores obreros textiles, este sistema se sujetaba a ciertas normas de reajustes **salariales** y base mínimas compuesto de tres clases claramente diferenciadas:

- a) Jornales. (Base Salarial fija)
- b) Destajo (Base Salarial variable, sujeta a tarifa por producción); y

- c) Remuneración Mixta (Base salarial variable, compuesta por una parte de base fija, más tarifa por producción).

Así las cosas, si bien señalaremos al desarrollar la vigencia de la norma, que los salarios de los obreros textiles contenían reajustes automáticos en función a factores económicos como el costo de vida; a continuación, desarrollaremos cuales fueron los aumentos salariales que gozaron los obreros textiles contemplados como un ingreso aparte al 10% del salario percibido como prima textil.

El Decreto Supremo de 07 de octubre de 1943 estableció los salarios mínimos para la industria textil de Lima y Callao. De conformidad con la citada disposición legal, el jornal por ocho (08) horas de labor de trabajo en la industria textil de Lima y Callao a partir del 07 de octubre de 1943, no podría ser inferior a diversas sumas establecidas tanto para el personal que laboraba o prestaba servicios, fijándose jornales diferenciales en las ramas de seda, de lana y algodón respectivamente). Esta disposición legal fue complementada a su vez por medio del Decreto Supremo de 24 de diciembre de 1943 en la que se creó el salario mínimo textil para la rama o sector de tejidos de punto y fabricación de medias.

Posteriormente con los Decretos Supremos de 15 de diciembre de 1955 y 23 de mayo de 1956 se crearon salarios mínimos en toda la industria textil de cada departamento de la República. Siendo su fase evolutiva, de la siguiente manera:

- a) R.M 323 de fecha 22/6/1955 (D.T.) Fijan Salarios Mínimos a los trabajadores textiles de Sullana: “El Salario mínimo por jornada legal de los trabajadores de la industria textil de la provincia de Sullana no será menor de S/. 3.20 para hombres y Mujeres. Sobre los salarios resultantes se aplicará al reajuste del costo de vida a partir de la fecha en 200%. **Los trabajadores indicados percibirán la prima textil del 10% sobre el total de la remuneración semanal.**
- b) R.M. 322 de fecha 22/06/1956 (D.T). Fijan Salarios Mínimos para los trabajadores textiles de la libertad, cuyo jornal base no era menor del S/. 5.50 para hombres y mujeres. (...) **Los trabajadores indicados percibirá la prima textil del 10% sobre el total de la remuneración semanal.**

En términos prácticos y en retrospectiva de la forma de pago, los salarios mínimos en la industria textil de Lima y Callao, mediante D.S. N° 15/12/1955, quedaron fijados de la manera siguiente:

SALARIOS MÍNIMOS EN LA INDUSTRIA TEXTIL DE LIMA Y CALLAO:

Ramas	Jornal	Reajuste por costo de vida S/.	Prima 10%	Total S/.
Hilados y tejidos de Algodón Hombres y Mujeres	5.50	15.12	2.06	22.58
Hilados y Tejidos de Lana Hombres	5.00	13.75	1.87	20.62
Mujeres	4.50	12.37	1.69	18.56
Hilados y tejidos de Seda Hombres y Mujeres	5.50	15.12	2.06	22.68
Tejidos de Punto y Medias Hombres	5.00	13.75	1.87	20.62
Mujeres	4.50	11.00	1.50	16.5

Figura 3 : Salarios Mínimos en la Industria Textil de Lima y Callao.

En otras palabras, siempre estuvo presente a nivel histórico que la forma de pago en el rubro textil (trabajador textil) fuese a través del **SALARIO** con presencia de ciertos reajustes automáticos de acuerdo al costo de vida y otros factores económicos.

La estructura remunerativa antes indicada fue ratificada mediante Resolución Ministerial N° 371 D.T. de fecha 07 de mayo de 1957, fecha que se aprobó el convenio celebrado con fecha 17 de abril del mismo año, entre la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y los representantes de los industriales textiles de las ramas de algodón, lana, seda punto y medias. Por tanto, no cabe duda que por la forma de pago a favor de los trabajadores textiles se puede colegir que el trabajador textil estaba dentro de la categoría de obrero y no de empleado.

Por otro lado, y de una revisión de los pactos celebrados entre la federación de trabajadores y la empresa textil encontramos en la data histórica la forma como estaría organizada los trabajadores textiles (OBREROS). Dividiéndose en 6 categorías ocupacionales siguientes:

1.- PRIMERA CATEGORÍA:

Limpieza de planta
Limpieza General
Ayudante de limpieza de planta

2.- SEGUNDA CATEGORÍA:

Canilleros
Etiquetadores
Ayudantes de Embalaje

3.- TERCERA CATEGORÍA:

Saca mudada
Ayudante de apertura
Ayudante de volantes
Ayudante de almacén de repuestos
Ayudante de Carpintería
Ayudante de Soldador
Ayudante de Operario rectificador
Ayudantes mecánicos
Ayudante de mecánico lubricador
Ayudante mecánico de luwa
Ayudante mecánico de banco
Pintor
Ayudante de almacén de productos terminados
Ayudante de montacargas

4.- CUARTA CATEGORÍA:

Operario de apertura
Operario de Cardas

Operarios de Manuales
Operarios de Manuales
Operarios de Peinadoras
Operarios de Mecheras
Operarios de Continuas
Operarios de Coneras

5.- QUINTA CATEGORÍA:

Auxiliares de mecánicos de Apertura
Auxiliares de mecánicos de continuas
Auxiliares de mecánicos de coneras
Auxiliar de mecánico de banco
Auxiliar Tornero
Auxiliar Electricistas
Operador Volantes
Operador Rec Tificador
Operador de Despacho
Encargo de Limpieza
Chofer
Carpintero

6.- SEXTA CATEGORÍA:

Mecánicos de Apertura
Mecánicos de continuas
Mecánicos de coneras
Mecánico de luwa
Mecánico lubricador
Mecánico tornero frezador
Asistente de encargado de sección
Asistente de Jefe de almacén de repuestos y de productos terminados
Encargado de montacarga

Bajo esta premisa se puede observar que las categorías ocupacionales y la forma de pago a favor del trabajador textil, definían su calidad de **OBrero ligado a la actividad netamente industrial y a la labor desempeñada.**

En este orden de ideas y partiendo que la percepción de este beneficio es adicional al salario y teniendo en cuenta finalmente que el trabajador textil correspondía netamente al obrero. No cabe duda que este beneficio era a favor del trabajador textil, esto es, obreros textiles.

De esta manera, haciendo un análisis conjuntivo y concordado de las normas vigentes en las décadas de 1920, 1930 y 1940 podemos concluir válidamente lo siguiente:

- Que desde la década de 1920 ya se hacía una clara distinción entre trabajadores con la categoría de empleados y los trabajadores que se les englobaba dentro de la categoría de obreros.
- Que dicha distinción se ve reflejada en la remuneración percibida, ya que los empleados recibían sueldo, mientras que los trabajadores obreros percibían salario.
- Que los Decretos Supremos que regulan el otorgamiento de la prima textil para regular su cálculo y el motivo de su creación, en todo momento hacen referencia al salario del trabajador obrero.
- Que el concepto de trabajador como hoy lo entendemos no es el mismo que el que se manejaba en la década de 1940.
- Que la remuneración de los obreros textiles fue efectuada en base a Salarios (reajustes salariales).
- Que los pactos colectivos establecían seis categorías ocupacionales para el trabajador textil obrero. Permitiendo colegir que la actividad propia textil lo realizaba la categoría obrera para los cuales fue pensada el presente beneficio.

3.1.2. Criterios y Métodos de interpretación jurídica respecto a las normas de la prima textil:

3.1.2.1. Criterios de Interpretación:

Ahora bien, luego de haber acreditado contundentemente que la prima textil debe ser percibida únicamente por los trabajadores obreros de la industria textil, desarrollaremos lo concerniente a los diversos métodos de interpretación jurídica que existen y que nos permitirían sustentar lo señalado anteriormente.

Así, empezaremos con señalar que la interpretación jurídica ocurre cuando existiendo una norma jurídica aplicable, su sentido normativo no resulta claro bien porque su texto no es claro, bien porque existe cierta dificultad para aplicar el supuesto de la norma al hecho que ocurre en la realidad y que se pretende normar. (Rubio Correa, M., 2011 p.260)

Cuando ocurre esta dificultad, el intérprete debe de asumir diversos puntos de partida para realizar su labor de interpretación con el fin de encontrar cuál es el criterio a utilizar, estableciéndose de acuerdo a nuestra doctrina los siguientes: tecnicista, axiológico, teleológico y sociológico. Incluso, de una lectura de todas estas interpretaciones, podríamos señalar que también es permisible la posición axiomática de interpretación, a través del cual el intérprete asume siempre una visión axiomática de interpretación que está compuesta por la combinación ponderada de los criterios anteriormente señalados.

En virtud de lo expuesto y frente al vacío normativo encontrado en el Decreto Supremo de 24 de Julio de 1944, consideramos que la interpretación de las normas que regulan el otorgamiento de la prima textil debe ser realizada bajo los alcances del **criterio de interpretación “Tecnista”**.

Sobre el particular, el Doctor Marcial Rubio Correa, asume que la teoría de interpretación consiste en:

desentrañar el significado de una norma jurídica a partir del Derecho mismo, sin intervención de elementos extraños a lo técnicamente legal. Los medios de los que se valdrá el intérprete serán la literalidad de la norma, su ratio legis, sus

antecedentes jurídicos, su sistemática, inclusive su dogmática (Rubio Correa, M., 2009, p.233-234).

En razón de lo expuesto, pasaremos a explicar cómo debe aplicarse el criterio de interpretación tecnicista en el presente caso, lo cual acarreará que no existe otra interpretación más que la prima textil única y exclusivamente debe ser percibida por los trabajadores que tienen la categoría de obreros.

Así tenemos que el criterio de interpretación tecnicista se valdrá de los siguientes medios:

- a) Literalidad de la norma: viene a ser el significado lingüístico, es decir que se debe analizar las precisiones y significados especiales de ciertas palabras que asumen en el mundo del Derecho, teniendo un contraste distinto con su significado común.
- b) Ratio Legis: Viene a ser la razón de ser de la norma, la cual es extraída de manera exclusiva del propio texto de la norma analizada.
- c) Antecedentes jurídicos: Están vinculados con la información que previamente podemos encontrar a la existencia de la norma en análisis, por cuanto dicha información nos permitirá entender el por qué una norma dice lo que dice y con cual intención se le hizo decir eso.
- d) La Sistemática: Está referida al aporte que brinda la ciencia del Derecho como sistema estructural, ello porque el Derecho es un sistema compuesto por una serie de elementos, como lo serían las normas, por lo cual el análisis de una norma debe ser realizado en función de sus grupos, subconjuntos y conjuntos, los cuales necesariamente contribuirán para poder aclarar o entender el significado de la norma materia de análisis.
- e) La dogmática: Resulta ser el conjunto de conceptos que guardan estrecha vinculación y relación con las normas jurídicas, en palabras de Marcial Rubio sería lo que subyace a éstas últimas, lo cual las armoniza y les da un sentido, el correcto sentido de la norma jurídica que se está interpretando.

En esta medida y en virtud de lo antes expuesto, consideramos que el criterio de interpretación tecnicista resulta ser el más adecuado para poder interpretar las normas que regulan el otorgamiento de la prima textil, puesto que su uso nos permite llegar al único, verdadero y correcto significado de las mismas.

Siguiendo la línea de lo expuesto, podemos señalar lo siguiente:

- En virtud del medio de la ratio legis podemos señalar que la razón de ser de los decretos supremos que regularon este beneficio, fue mejorar las condiciones económicas e igualar sus condiciones de trabajo del obrero textil.

Así, conforme a la parte considerativa de los decretos supremos que regulan la prima textil, encontramos que el Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 se dictó en base a que desde el año 1919 se venía pagando una prima adicional al salario que se pagada según tasas, períodos y condiciones diferentes que motivaban dificultades frecuentes entre las empresas y **los obreros por las peticiones que se formulan para la igualación de las condiciones de trabajo, por lo que, la promulgación de este decreto, tenía como objetivo de igualar este beneficio, creándose la prima textil.**

Posteriormente, una vez normado el otorgamiento de la prima textil para los obreros textiles de lana y algodón en lima metropolitana. Mediante Decreto Supremo del 24 de Julio de 1944, se quiso ampliar el ámbito jurisdiccional y objetivo para su otorgamiento. Así lo expresa la parte considerativa que a continuación, reproducimos:

Primero:

Que, por Decreto Supremo de 10 del presente, se uniformó y reguló el beneficio denominado “prima” en los centros de trabajo de la industria textil de las ramas de algodón y lana de las provincias de Lima y Callao;

Segundo:

Que, **en otras ramas de la industria, en las mismas circunscripciones, se ha otorgado beneficios similares de estímulo a la cantidad o calidad de la producción, los mismos que es necesario generalizar;** (..) El Resaltado del investigador

Luego, siguiendo la misma línea respecto de su percepción en el ámbito subjetivo, la parte considerativa de fecha 14 de setiembre de 1944, también refiere la correspondencia del beneficio de la prima para los obreros textiles. Así tenemos:

Que las bonificaciones que sobre sus salarios se abona a los trabajadores en determinados centros de labor como estímulo a la asistencia, con el nombre de “primas”, **no representan en la mayoría de los casos un factor de importancia para hacer concurrir a sus ocupaciones a los obreros en mayor número de veces**, sino que, por el contrario, se producen frecuentes perturbaciones en la producción, por las discrepancias que surgen en la aplicación de las normas particulares que rigen en cada caso este beneficio, sobre todo en lo que se refiere al cómputo de asistencias exigibles en los casos de paralización de labores (..)

En vista de esta situación y conforme hemos señalado a lo largo de la presente investigación. La razón de ser de la norma fue regular este beneficio para obreros textiles.

- Ahora bien, respecto de los antecedentes jurídicos debemos buscar información en normas previas a la que se pretende analizar. En este caso tendríamos que remitirnos a la Resolución Suprema del 22 de junio de 1928, Reglamento de la Ley N° 4916, donde se hace una clara distinción entre obreros y empleados. Así como la Resolución Suprema del 23 de marzo de 1936 en donde se efectúa claramente la distinción entre la planilla de pago de los obreros (salarios) y la de los empleados (sueldos).

Incluso, dentro de lo que concierne a los antecedentes jurídicos, debemos tomar en cuenta la definición del salario o jornal, la misma que en palabras de la Corte Superior de Justicia de Lima expedida mediante sentencia de vista recaída en Exp N° 03306-2013-0-1801-JR-LA-15 de fecha 14 de marzo de 2014, señaló en sus considerandos que:

el Salario o Jornal, es el ingreso que percibe únicamente el personal obrero de una empresa, por lo que queda claro que la prima textil es un beneficio otorgado únicamente a los trabajadores obreros de la industria textil, **por tanto, este beneficio NO corresponde a trabajadores empleados o trabajadores**

obreros y empleados que presten servicios dentro de la cadena productiva de la confección es decir la industria Manufacturera (El resaltado y Subrayado es nuestro). Una empresa es textil cuando realiza actividades calificadas en la Clasificación Internacional Uniforme de la OIT –CIUU, por ello **son actividades textiles las desarrolladas en hilandería, tejedurías, tintorería y acabado**. Asimismo, debe tenerse en cuenta que una empresa puede ser mixta, es decir cuando realiza diversas y diferentes actividades calificadas en el CIU tanto como empresas textiles como confeccionistas, así percibirá la prima textil, **sólo el trabajador obrero que se desempeñe dentro del área textil**.

Bajo los criterios de la sala, no cabe duda alguna que lo que se entiende como alcances de la prima textil, juega un papel preponderante la naturaleza de la actividad, la cual, para el caso que nos ocupa, correspondía a la labor manual, operativa ligada a la actividad propia textil y que posteriormente ha sido reconocida en la clasificación 17 División D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme CIU.

Ahora bien, surge de suma importancia tener en cuenta la evolución histórica que ha atravesado la legislación que regula la prima textil; así tenemos que:

- 1) El Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, establece en la parte considerativa lo siguiente: “Que desde el año de 1919 viene abonándose en los centros de trabajo de la industria textil de algodón de lana de lima, una prima adicional al salario, que se paga según tasas y períodos y condiciones diferentes los que motiva dificultades frecuentes entre las empresas y los obreros por las peticiones que se formulan para la igualación de condiciones de este beneficio. Así mismo, en el artículo 2 se establece que “La prima será **adicional al salario** del trabajador y equivalente al 10% de la remuneración recibida, cualquiera sea el número de asistencias al trabajo en el período computado.
- 2) Luego, en el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 se estableció lo siguiente: “Extiéndase a todos los centros de trabajo textil de la República, los efectos del Decreto Supremo de 10/07/1944, en lo que se denominará prima

en lo sucesivo, a las bonificaciones otorgadas como estímulo al trabajo con carácter general para todo el personal de una misma empresa.

- 3) El Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944 que estableció en su artículo 2° lo siguiente “En los mismos centros de trabajo, la prima se abonará proporcionalmente a los días trabajados y a los salarios percibidos, guardándose los períodos establecidos ya sean semanales, mensuales o de otra extensión, pero sin que sea exigible para su pago el cumplimiento de lo determinado número de asistencia dentro del mismo período. También, en su artículo 4° del referido Decreto se estableció: “Quedan sin modificación los Decretos de 10 y 24 de julio de 1944 referentes a las primas de la industria textil y amplíese el segundo de dichos Decretos en el sentido de que lo dispuesto en él es aplicable el 1° de junio de 1944.
- 4) El Decreto Legislativo del 03 de julio de 1951; en la que se dispuso que la prima textil pasa a formar parte de la base de cálculo para la indemnización de servicios.
- 5) La ley N° 9483 de fecha 30 de diciembre de 1941, estableció en su artículo 1 lo siguiente: “*Las reclamaciones de carácter individual que presenten los obreros de lima sobre pago de SALARIOS y todas las indemnizaciones reconocidas por ley serán resueltas en primera instancia por el Departamento Administrativo Judicial de la Dirección de Asistencia y Previsión Social(..)*. Siendo claro que quienes recibían los salarios era la clase obrera.

En vista de lo expuesto y en aplicación de estos antecedentes históricos se vuelve a confirmar que el otorgamiento de este beneficio es para los que ocupan la categoría de obreros textiles

- Finalmente, el criterio tecnicista, incluye también el método sistemático por el cual debemos interpretar las normas que regulan el otorgamiento de la prima textil con normas que se encontraban vigentes en dicha oportunidad. Así podríamos determinar que en las normas anteriormente citadas existía un trato diferenciado

en cuanto al significado de la palabra trabajador, frente al reconocimiento de estas dos categorías, por un lado, los empleados y por el otro los obreros.

Así en una comparación de sus antecedentes históricos y sobre las normas que a la fecha se encuentran vigentes, también encontramos lo establecido en el Decreto Legislativo N° 014-2012-TR de fecha 29 de agosto de 2012, que refiere, en la parte considerativa, lo siguiente: “ Que, debido a los cambios ocurridos en la actividad textil, a las nuevas formas de organización empresarial y a las modificaciones normativas, que han originado situaciones de incertidumbre sobre la vigencia y alcances de dicha bonificación, se requiere realizar **las precisiones** que den seguridad jurídica o trabajadores y empleadores y de otro lado, garanticen el efectivo cumplimiento de este beneficio laboral. También, la referida norma en el artículo 2 establece lo siguiente: “Para efectos de la presente norma entiéndase por trabajador, al trabajador obrero textil que realiza labores operativas o manuales directamente vinculadas con las actividades reguladas en el numeral 1.1. del artículo 1 del presente Decreto Supremo”. De lo que se puede colegir que esta norma precisa los alcances de los Decretos Supremos del 10 y 24 de Julio de 1944 estableciendo que, frente al mundo de hoy, este beneficio ha sido y será pensada para los obreros textiles.

Así vistas las cosas, no cabe duda que la aplicación del criterio tecnicista, así como de sus medios, resulta el más adecuado para el presente trabajo, por cuanto nos permite obtener la correcta interpretación de las normas que regulan el otorgamiento de la prima textil, siendo la conclusión correcta que éste beneficio debe ser percibido por los trabajadores con la categoría de obreros, por cuanto para ellos fue pensado y creado el beneficio de la Prima Textil.

En vista de lo expuesto, el sentido de las normas que regulan el otorgamiento del concepto Prima Textil debe ser interpretadas bajo los **alcances de los métodos de la ratio legis, antecedentes históricos y sistemático por comparación de normas anteriores y vigentes** y no quedarse únicamente en el criterio literal.

Si bien, otros autores, “no comparte la posición sobre el valor interpretativo en los considerandos de la norma”, restando valor al método de la ratio legis dentro de los

criterios de interpretación (Guastini, R., 2010, p.49, 63). No compartimos esta posición por las razones siguientes:

- a. Según el autor solo es atendible el método de la ratio legis en la técnica de interpretación extensiva. Esto es en los casos en que por analogía o semejanza se incluyen en su campo de aplicación algunos supuestos concretos que, interpretando a la letra, no entrarían dentro del mismo.

En nuestra opinión, al aplicar los criterios de interpretación, se debe de analizar la razón de ser de la norma no de manera asilada mucho menos asimilar la misma a contenidos ya regulados. En el caso que nos ocupa, la norma regula un beneficio en específico, siendo la interrogante la aplicación en su ámbito subjetivo. Así, todas las normas que regulan el otorgamiento de la prima textil que van desde el año de 1944 hasta 1951 tienen una parte considerativa del cual se realizará la correcta interpretación, no pudiéndose sostener interpretación extensiva en ellas.

- b). Luego, en lo que refiere al valor normativo de los preámbulos, el autor asume una posición negativa sobre la posibilidad de dar validez a la interpretación a través de este método. Así, en posición del autor, el preámbulo de las normas sólo expresa “la moral, política y las ideas religiosas que la misma intenta promover”. Por lo que, a su entender, no establecen ninguna norma definitiva para el comportamiento, careciendo de contenidos relevantes”.

Al respecto, consideramos que, los preámbulos contienen la clara intención de lo que la norma quiso regular (relaciones jurídicas) para quien las reguló (nivel subjetivo) que actividades comprende (ámbito objetivo). Por lo que, atendiendo a la parte considerativa de cada norma, se puede entender por qué y para qué se emitió la misma y no caer en criterios de interpretación literal que puedan de algún modo contravenir el espíritu de la ley. De esta manera, sostenemos que el criterio tecnicista por ratio legis, antecedentes jurídicos, sistemática de comparación de normas engarzadas al método histórico que a continuación se desarrollará, otorgan claras luces sobre los beneficiarios de este beneficio, que son los obreros textiles.

En efecto, no olvidemos que, paralelamente a los criterios de interpretación, existe una serie de métodos que nos ayudará a establecer la verdadera correspondencia de aplicación, ello en virtud a que la correspondencia a nivel subjetivo de este beneficio se trata de una cuestión de puro derecho.

Así, en cuanto a los criterios de interpretación, se puede observar que el Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 reguló el otorgamiento de la Prima Textil, siendo su ratio legis avocada a conceder este beneficio a los trabajadores obreros de la industria textil, ergo este concepto no podría ser percibido por los empleados.

Nótese que en virtud del criterio interpretativo de la ratio legis, el sentido e interpretación de la norma lo debemos encontrar dentro de su mismo texto. En esta medida, se observa que en el artículo segundo del referido dispositivo legal se dice que **la prima será adicional al salario del trabajador.**

Del mismo modo, en el artículo primero del Decreto Supremo del 14 de septiembre de 1944, se señala que la **prima se considerará desde la fecha como parte integrante del salario del trabajador;** a su vez, en el artículo segundo se establece que la prima se abonará proporcionalmente a los días trabajados y **a los salarios percibidos.**

En este sentido, se puede colegir que la razón de ser o *ratio legis* de los dispositivos arriba mencionados, se encuentran referidos al pago de un beneficio de estímulo a razón del 10% sobre los salarios percibidos por los trabajadores. Siendo que el salario era percibido por la categoría de obrero, (en este caso obrero textil).

3.1.2.2. Métodos de interpretación:

Ahora bien, luego de haber analizado los dispositivos legales de la prima textil bajo los alcances del criterio de interpretación tecnicista, se desarrollará lo concerniente a los métodos de interpretación que deben emplearse para poder obtener la correcta interpretación de las normas de la Prima textil.

En esta medida, somos de la opinión que, el análisis de cualquier norma jurídica, en este caso los dispositivos legales que regulan el otorgamiento de la Prima Textil, no deberían

ser interpretados únicamente bajo los alcances del método de interpretación literal de la norma.

En efecto, a pesar que el método de interpretación literal es aceptado doctrinariamente, y es entendido como el primer examen interpretativo que deben desarrollar los operadores del Derecho, dicho método es insuficiente, pues puede traer serios problemas interpretativos, ocasionando que una norma sea interpretada en un sentido incorrecto.

Así, “En materia de derechos fundamentales el operador judicial no puede sustentar sus decisiones amparándose únicamente en una interpretación literal de uno o más preceptos constitucionales, ya que, rara vez, la solución de una controversia en este ámbito puede resolverse apelándose a este criterio de interpretación” (Expediente N° 1941-2002-AA/TC)

De esta manera, se puede advertir muy fácilmente que para el máximo ente interpretativo de la Constitución, el método de interpretación literal resulta insuficiente para resolver una controversia jurídica, por cuanto el análisis que se efectúa para interpretar una norma, bajo los alcances de este criterio interpretativo deviene en insuficiente, toda vez que de quedarnos en este nivel al interpretar una norma jurídica, cabe la posibilidad que la interpretación que se haga sea inadecuada, lo cual acarreará que la decisión adoptada por el operador jurídico sea incorrecta.

Es por ello, que a efectos de poder hacer una correcta interpretación del sentido de las normas que regulan el otorgamiento del concepto de prima textil, resulta enfático señalar que las mismas deben ser interpretadas sistemáticamente bajo el alcance del método de interpretación de la *ratio legis*, del método sistemático por comparación con otras normas y los antecedentes históricos de la norma que seguramente normaron dentro de un escenario distinto al que actualmente nos desenvolvemos.

Así tenemos que, según el método de la *ratio legis*, **el “qué quiere decir” de la norma se obtiene desentrañando su razón de ser intrínseca**, la que puede extraerse de su propio texto” (Rubio Correa, M., 2009, p.240). Se basa en la razón de ser de la norma.

Ahora bien, respecto al método sistemático por comparación con otras normas, el procedimiento de interpretación consiste en esclarecer el “que quiere decir” la norma

atribuyéndole los principios o conceptos que quedan claros en otras normas y que no están claramente expresados en ella (Rubio Correa, M., 2009, p.242).

Finalmente, respecto al método histórico, la interpretación se hace recurriendo a los contenidos que brindan los antecedentes jurídicos directamente vinculados a la norma de que se trate. Este método se fundamenta en que el legislador siempre tiene la intención determinada al dar la norma jurídica, llamada intención del legislador, que debe contribuir decisivamente a explicarnos su sentido (Rubio Correa, M., 2009, p.248)

Sobre este método merece suma importancia reproducir la explicación efectuada por (Rubio Correa, M., 2009, p.248) quien señala las fuentes directas e indirectas por las cuales el legislador quiere manifestar su intención. Así tenemos:

- a) Las fundamentaciones expresas de los proyectos legislativos, dejadas por escrito por los mismos autores. Aquí podemos encontrar una sub clasificación. De un lado, las llamadas exposiciones de motivos que generalmente acompañan los proyectos de leyes elaborados por especialistas del derecho que, así, dejan constancia de las razones por las que proponen la norma y sus contenidos específicos.
- b) Otro tipo de documentos son las fundamentaciones que hacen los ponentes de las normas ante el órgano legislativo. Incluso, a veces, los fundamentos de la norma son puestos en una parte considerativa que precede a las normas estrictamente dichas. Esta parte considerativa, es efectivamente una fuente histórica de los fundamentos de dicha normatividad.
- c) También son importantes para el método histórico las normas en las que el legislador declara haberse inspirado y las propias normas derogadas, pues el cotejo entre ambas puede decir mucho del contenido de la actual.

Así, vistas las cosas, el método histórico utiliza todas estas variantes para llegar a conocer la intención del legislador y así entender por qué o para qué se dio la norma, a fin de interpretar sus alcances en consonancia con todas ellas. Está fundado en el criterio

tecnicista, que toma en cuenta los **antecedentes jurídicos** de la norma bajo interpretación.

No cabe duda que el sentido de las normas que regulan el otorgamiento del concepto prima textil deben ser interpretadas bajo los alcances de los métodos de la ratio legis, sistemático por comparación de normas, evolución y antecedentes históricos (antecedentes jurídicos) y no quedarse únicamente en el criterio literal.

En efecto, siendo que fue mediante la expedición del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 que se reguló el otorgamiento de la prima textil, podemos advertir muy fácilmente de la norma citada, que su ratio legis se encuentra avocada a dar este beneficio a los trabajadores obreros de la industria textil, ergo este concepto no podría ser percibido por los empleados.

Nótese que en virtud del criterio interpretativo de la ratio legis, el sentido e interpretación de la norma lo debemos encontrar dentro de su mismo texto.

En esta medida, se observa que en el artículo segundo del referido dispositivo legal se dice que **la prima será adicional al salario del trabajador.**

Del mismo modo, en el artículo primero del Decreto Supremo del 14 de septiembre de 1944, se señala que la **prima textil se considerará desde la fecha como parte integrante del salario del trabajador;** a su vez, en el artículo segundo se establece que la prima se abonará proporcionalmente a los días trabajados y **a los salarios percibidos.**

En este sentido, se puede colegir que la razón de ser o *ratio legis* de los dispositivos arriba mencionados, se encuentran referidos a los salarios percibidos por los trabajadores.

Ahora bien, como bien hicimos notar en los párrafos anteriores, los únicos trabajadores que percibían salarios eran los trabajadores obreros textiles, en consecuencia, la *ratio legis* de las normas que regulan el otorgamiento de la prima textil se encuentran referidas a darle un beneficio a los trabajadores que perciban salario, es decir a los trabajadores obreros.

Por otro lado, a efectos de emplear el método de interpretación respecto a los antecedentes históricos y jurídicos en el caso concreto, nos debemos remontar a la parte considerativa de las normas que regularon el otorgamiento del concepto prima textil a favor de los trabajadores obreros textiles.

Así tenemos que, la parte considerativa del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, señala expresamente lo siguiente:

Considerando:

Que, desde el año 1919 viene abonándose en los centros de trabajo de la industria textil de algodón y lana de Lima a los trabajadores de toda clase una prima adicional al salario, que se paga según bases, períodos y condiciones diferentes, **lo que motiva dificultades frecuentes entre las empresas y los obreros por las peticiones que se formulen para la igualación de las condiciones de ese beneficio.**

Que, en consecuencia, para **eliminar tales causas de diferencia entre el Capital y el Trabajo,** es necesario regular esta forma de remuneración de acuerdo con las normas establecidas en las empresas en que es más elevado el mencionado beneficio y disponer su aplicación en forma práctica y sencilla.

A su vez, en la parte considerativa del Decreto Supremo del 14 de septiembre de 1944 se estableció lo siguiente:

Considerando:

Que, las bonificaciones que **sobre sus salarios se abona a los trabajadores** en determinados centros de labor como estímulo a la asistencia, con el nombre de primas, no representan en la mayoría de los casos un factor de importancia para hacer concurrir a sus ocupaciones **a los obreros** en mayor número de veces, sino que, por el contrario, se producen frecuentes perturbaciones en la producción, por las discrepancias que surgen en la aplicación de las normas particulares que rigen en cada caso este beneficio, sobre todo en lo que se refiere a la computación de las asistencias exigibles en los casos de paralización de labores.

En esta medida, cumplimos con señalar que el contexto histórico en el que fue expedida esta norma va del año de 1944, debiéndose advertir que, de acuerdo a las partes considerativas arribas citadas, había dificultades frecuentes entre las empresas y los obreros textiles, por las peticiones que formulaban éstos últimos para conseguir la igualación de condiciones de una serie de beneficios.

Por lo que, en aras de eliminar las causas de diferencia entre el capital y el trabajo, el Poder Ejecutivo optó por otorgar el abono de una prima a los trabajadores de la industria textil de lima. Adicionalmente a lo expuesto, no se debe perder de vista que el otorgamiento de dicho concepto buscaba incentivar la asistencia y producción de los trabajadores obreros de la industria textil.

Así vistas las cosas, no debe quedar duda que los referidos decretos supremos tenían como destinatarios finales, es decir a quienes iban a aplicárseles las mismas, **únicamente a los trabajadores obreros de la industria textil, toda vez que se buscaba mejorar sus condiciones salariales.**

Una interpretación en contrario, resulta a todas luces incorrecta, pues como bien hemos señalado precedentemente, no se puede analizar una norma únicamente bajo el criterio de interpretación literal, ya que como bien señala el Tribunal Constitucional, dicho criterio interpretativo deviene en insuficiente.

Bajo este contexto, siendo que el criterio de interpretación literal de una norma, a los ojos de la doctrina y la jurisprudencia, es insuficiente, nos preguntamos lo siguiente: ¿para interpretar el sentido correcto de una norma, no se debe buscar un método más acertado que el literal?

La respuesta es SI, por lo que no cabe duda que para interpretar los alcances y el sentido de los Decretos Supremos que regulan el otorgamiento de la prima textil, se debe emplear sistemáticamente los métodos de interpretación conforme hemos explicado líneas arriba, a efectos de arribar a una conclusión válida y ajustada a derecho.

Puesto que, al emplearse de manera sistemática los criterios de interpretación de la *ratio legis* y sus antecedentes jurídicos (histórico) para obtener el sentido, los alcances y la correcta interpretación de los Decretos Supremos que regularon el otorgamiento de la prima textil, la conclusión correcta y válida sería que el concepto prima textil únicamente debe ser percibido por los trabajadores obreros que realizan actividades propiamente textiles, por cuanto dichas normas estuvieron pensadas para ser aplicadas al grupo de trabajadores obreros de la industria textil, más no para los empleados.

En consecuencia, de la lectura conjunta de la parte considerativa y del artículo único del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, empleando además los criterios de interpretación de la *ratio legis* (el espíritu de la norma o razón de ser), histórico (la coyuntura del momento) y sociológico (el contexto social de la época), se puede concluir lo siguiente:

- 1) En vista de no generar desequilibrios perjudiciales a la economía nacional del sector textil, se determinó que la prima textil no debía otorgarse únicamente para actividades de lana y algodón en las jurisdicciones de Lima y Callao.
- 2) Esta generalización obligó que la prima textil debía ser pagada a nivel nacional y extensivo a todas las actividades de la industria textil. (léase actividades netamente textiles).
- 3) Que la redacción del artículo único del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 no se condice con su parte considerativa, por cuanto se debe entender que la generalización establecida es territorial y no de otra índole.
- 4) Como al Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 se le extiende los efectos del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, indudablemente la prima textil se sigue calculando sobre la base del salario del trabajador obrero.
- 5) En perspectiva que el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 únicamente generaliza la prima textil a nivel nacional, y los demás dispositivos del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 siguen vigentes, entonces los trabajadores

obreros serán los únicos en percibir la prima textil por ser ellos los que perciben salarios; ergo a los trabajadores empleados por percibir sueldos no les corresponde la prima textil.

Por consiguiente, únicamente el concepto de la prima textil debe ser percibido por los trabajadores obreros de la industria textil, ergo **NO CORRESPONDE SU PERCEPCIÓN A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS**, por cuanto:

- La Prima Textil es un beneficio propio de los trabajadores obreros textiles, en razón que los trabajadores empleados no perciben salario, sino SUELDO.
- El obrero Textil es aquel que realiza actividades netamente textiles.
- Si los empleados perciben sueldo, y la Prima Textil se paga en razón del salario (propio de los obreros), a los empleados no le asiste el derecho a cobrar la Prima Textil.

3.1.3. Otras normas que regularon el alcance y ámbito de aplicación de la prima textil:

3.1.3.1. Análisis de la Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16, aprobada por Resolución Directoral N° 133-2011-MTPE/2/16;

Luego de haber analizado lo concerniente a los criterios y métodos de interpretación que deben emplearse para poder realizar una válida interpretación de los dispositivos legales que regulan el otorgamiento del beneficio de la “prima Textil” en el ámbito de aplicación subjetiva. Ahora se analizará lo establecido por la **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** (en adelante la Directiva) expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), en la que, si bien ratificó su vigencia, estableció también el ámbito de aplicación a nivel objetivo y subjetivo de la percepción de este beneficio.

Del análisis de la Directiva en comentario, tenemos que esta norma de jerarquía inferior fue emitida con la finalidad de implementar los mecanismos que, los inspectores de trabajo, debían tener en cuenta para determinar el cumplimiento de las obligaciones

labores respecto de la percepción de este beneficio. Es así que, con la presente directiva, se ratifica de manera incuestionable la vigencia y se uniformiza los criterios de aplicación y alcances del otorgamiento de la prima textil.

En este orden de ideas, respecto del ámbito de aplicación de la presente directiva, se establece de manera expresa lo siguiente:

- a) En cuanto al ámbito subjetivo: Se establece que la correspondencia de este beneficio es para todos los trabajadores sin distinción de cargo, categoría o actividad específica que se dedica a la industria textil sea directamente contratado por la empresa principal, destacado o desplazado a esta última para el desarrollo de actividades netamente textiles.
- b) En cuanto ámbito objetivo: Esta norma establece que se encuentran obligados al pago de la prima textil, los empleadores que realicen una o más actividades comprendidas dentro de la división correspondiente a la “Fabricación de productos textiles” de la Revisión 4 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIU) aprobada por el INEI.

Bajo este análisis la Directiva bajo comentario efectuó, a nivel subjetivo, una interpretación extensiva de la norma empleando el método de interpretación literal frente al problema medular que se generó con la redacción del Decreto Supremo de 24 de julio de 1944. Dejando de lado el análisis interpretativo de las normas que regulan el otorgamiento de la Prima Textil bajo los alcances de los métodos de interpretación de la *ratio legis*, sistemático por comparación con otras normas, histórico y sociológico, conforme hemos desarrollado en el capítulo III numeral 3.2. de la presente investigación.

En nuestra opinión, no fue suficiente el motivo que respaldó la autoridad administrativa de trabajo para determinar la opción del criterio de interpretación literal puesto que, la misma no nos permite entender el **verdadero espíritu de la norma.**

En este sentido, no estamos conformes con la opinión del MTPE sobre la prima textil debía ser percibida por todos los trabajadores (sin hacer distinción alguna)

Nótese, que cuando en las normas de la prima textil hacen referencia a “que la prima textil fue dispuesta con carácter general y que debía abonarse a los trabajadores de la industria textil”, únicamente debe entenderse que el beneficio fue extendido a nivel nacional, toda vez que en un principio el referido concepto era entregado solo en las empresas que trabajan con algodón y lana en las ciudades de Lima y Callao, no habiendo justificación objetiva para no hacer extensivo el pago de esta prima textil a otros trabajadores obreros textiles que laboraran dentro del territorio nacional, resultando ser ésta última, la extensión que quiso plasmar la norma y no su ampliación a otra categoría de trabajadores como concluye el MTPE.

Bajo este contexto, creemos que el MTPE no analizó debidamente cual fue el motivo que llevó al Ejecutivo a emitir los dispositivos legales que regularon la prima textil, ni la coyuntura histórica de las primeras décadas del siglo XX, tampoco el contexto ni el grupo social al cual se iba a beneficiar con el otorgamiento del beneficio de la prima textil, denotándose de esta manera que el nivel de análisis y las conclusiones de la precitada Directiva no fueron del todo correctas.

Cabe precisar que desde 1928 existía una clara distinción entre obreros y empleados. Es por ello, que en el Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 se hace mención expresa a los obreros, entiéndase trabajadores, y a sus peticiones que iban de la mano con equiparar sus condiciones **salariales**.

En todo caso, si las normas hubiesen hecho mención al sueldo, y no salario, se podría entender que la prima textil tendría alcance para los empleados, por ser ellos los únicos que percibían sueldo.

Sin embargo, como las normas en mención establecen de manera expresa que la prima textil guarda relación directa con el salario, indubitadamente lo que las normas nos quieren decir, es que este beneficio únicamente puede ser percibido por los trabajadores obreros, más no por los empleados.

Vistas las cosas, se advierte que la Directiva bajo comentario, generó los siguientes problemas:

- Aparente expectativa sobre un beneficio que no corresponde aplicar a los empleados, el mismo es de exclusiva aplicación para los obreros desde su creación, pues incrementa en 10% los salarios, más nunca fue de aplicación a sueldos.
- Al pretender vía visita inspectiva que se reconozca este “derecho” como existente para el caso de los empleados, se estaría generando una contingencia económica inmensa para todo el sector textil que nunca ha pagado este beneficio respecto a la categoría de trabajadores empleados dado que desde su nacimiento este beneficio fue exclusivo para el caso de los obreros y las subsiguientes normas lo extienden al ámbito nacional pero nunca han tenido la intención de extender este beneficio a los empleados y, por tanto, una interpretación de esta forma afectaría aún más su competitividad, generando un alto sobre costo laboral y haciendo inviable su pago.

Otro punto que resulta de suma importancia señalar es que la Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16, contravino lo establecido por la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, por la cual se establecen criterios para el ejercicio de la función normativa y administrativa de los órganos del ministerio.

En este sentido, conviene citar el artículo 2.3 de la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, de fecha 16 de mayo de 2012 que a la letra señala lo siguiente:

2.3. Función administrativa

La función administrativa es aquella que consiste **en la aplicación de la normatividad vigente a un caso concreto**, proceso que se desarrolla a través de la interpretación y conocimiento jurídico, debidamente motivado, y está a cargo de un servidor público de la Autoridad Administrativa de Trabajo que actúa con imparcialidad y neutralidad. Esta función está sujeta, en garantía del ciudadano, a las reglas del debido procedimiento. Incluye la función administrativa, la absolución de consultas realizadas por empleadores y trabajadores, y órganos administrativos.

En efecto, cumplimos con hacer hincapié en que el MTPE al momento de expedir la Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16 no cumplió con respetar lo establecido en nuestra Constitución Política, por cuanto pretende efectuar una aplicación retroactiva de los lineamientos vertidos en la precitada Directiva, lo cual a los ojos de cualquier operador jurídico dicho actuar se encuentra proscrito.

Recuérdese, que nuestra Carta Magna señala en su artículo 103° lo siguiente:

Art. 103°.- “(...). La Ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y **no tiene fuerza ni efectos retroactivos;** salvo en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. (...)”.

En este orden de ideas, nuestro ordenamiento jurídico prevé a nivel constitucional que las leyes no tienen fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando se favorece al reo, es decir que una norma no puede aplicarse para situaciones pre existentes.

En esta medida, si bien nuestra Constitución hace mención expresa a las leyes, indudablemente no cabe duda que esta prohibición también resulta aplicable a las resoluciones ministeriales, por cuanto una disposición de dicho nivel normativo tampoco podría trasgredir lo establecido en la Carta Magna.

Bajo este contexto, conviene recordar que la Disposición Complementaria o Final de la Directiva N° 09-2011-MTPE/2/16 señala expresamente lo siguiente: “Son aplicables a los procedimientos inspectivos en trámite, las disposiciones de la presente Directiva General”.

De lo expuesto, no cabe duda que la precitada Disposición Complementaria indudablemente establece una aplicación retroactiva de la Directiva en cuestión, vulnerando de esta manera el MTPE a nuestra Constitución, acarreado de esta manera que la aplicación de la precitada Directiva a los procedimientos inspectivos en trámite sea contraria a Derecho.

Así vistas las cosas, podemos colegir que la Directiva N° 09-2011-MTPE/2/16 no estuvo emitida en consonancia con los lineamientos establecidos mediante la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, por cuanto la misma vulnera el mandato de no retroactividad recogido en nuestra Constitución Política.

De esta manera, resulta necesario tomar en cuenta lo estipulado en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, la que señala lo siguiente: “Los informes, oficios y demás pronunciamientos que se hayan emitido y que contengan propuestas y/o recomendaciones de innovación normativa que contravengan lo establecido en la presente Resolución Ministerial, carecen de valor”.

En virtud de lo expuesto, siendo que la Directiva N° 09-2011-MTPE/2/16 contraviene lo establecido por la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, no puede ser aplicable.

Finalmente, el contenido de la directiva en mención fue superada al expedirse el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, que si bien estableció los alcances de las normas que regulaban la prima textil, también contiene ciertas dolencias que se desarrollará a continuación.

Ahora bien, respecto al ámbito objetivo, de acuerdo a la directiva, se ha señalado que la Prima textil se paga a las actividades comprendidas en la clasificación de la fabricación de productos textiles, de la revisión 4 del CIU, aprobada por el INEI. Sobre el particular, tenemos que dichas clasificaciones se encuentran consignadas en la CLASE 13 y por tal correspondería la prima textil a esa categoría. Quedando claro que, al proceso de confección, no le corresponde.

4.1.3.2. Sobre el Decreto Supremo N° 014-2012-TR:

Algunas anotaciones:

Con fecha 29 de agosto del 2012 en el Diario Oficial “El Peruano” se publicó el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, expedido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), el cual regula los alcances de la bonificación denominada “Prima Textil”.

En este sentido, el referido dispositivo legal en comento establece cuales son los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la “Prima Textil”. En efecto, el artículo 2° señala que: **“PARA EFECTOS DE LA PRESENTE NORMA ENTIÉNDASE POR TRABAJADOR AL TRABAJADOR OBRERO TEXTIL QUE REALIZA LABORES**

OPERATIVAS O MANUALES DIRECTAMENTE VINCULADAS CON LAS ACTIVIDADES REGULADAS EN EL NUMERAL 1.1. DE ARTÍCULO 1° DEL PRESENTE DECRETO SUPREMO”.

Así vistas las cosas, no cabe duda que el ejecutivo en vista de complementar y finalmente dictar disposiciones que permitan regular el otorgamiento del concepto “Prima Textil”, creado por el año 1919, de manera acertada ha expedido el precitado Decreto Supremo al haberse establecido de manera categórica que el beneficio denominado “Prima Textil” debe ser percibido únicamente por los trabajadores obreros.

Sin perjuicio de lo expuesto y de lo que a continuación pasaremos a analizar la norma en comentario. Es preciso hacer hincapié en el artículo 5° del referido decreto supremo que textualmente ha señalado lo siguiente: **Art. 5°.- “Deróguense o déjese sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que se opongan al presente Decreto Supremo”.**

Así vistas las cosas, no cabe duda que el artículo bajo comentario establece de manera simple, expresa y directa que todas las disposiciones legales o administrativas deben ser derogadas, ergo deben ser expulsadas de nuestro ordenamiento jurídico porque ya no tienen efecto alguno.

En esta medida, se puede colegir válidamente que la **Resolución Directoral N° 133-2011-MTPE/2/16, de fecha 17 de diciembre del 2011, mediante la cual se aprobó la Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16**, quedó sin efecto de manera automática al establecerse la correcta interpretación del beneficio de la prima textil, en el Decreto Supremo N° 014-2012-TR.

3.1.3.2.1. Análisis del Decreto Supremo N° 014-2012-TR:

El referido Decreto Supremo aparentemente cerraría las aristas respecto del ámbito subjetivo y objetivo de aplicación. En este orden de ideas, se establece a quien le corresponde y sobre qué tipo de actividades deberían efectuarse.

De acuerdo a los considerandos de la norma, se establece la necesidad de precisar los alcances y ámbito de aplicación de este beneficio social en razón a los cambios ocurridos

en la actividad textil, las nuevas formas de organización empresarial y a las modificaciones normativas que originaron situaciones de incertidumbre respecto del otorgamiento de este beneficio.

Así las cosas y en un recuento simple de lo señalado en los capítulos anteriores, resulta de suma necesidad señalar lo siguiente:

- Hasta antes de 1944 la prima textil se otorgó por acuerdo entre las empresas y los trabajadores textiles.
- Desde 1944 en adelante, la prima textil se reguló con los Decretos Supremos de (10.07.1944), (24.07.1944), (14.09.1944) y (13.07.1951).
- Conforme a los decretos acotados, y a la interpretación correspondiente, la prima textil sólo correspondió a los trabajadores obreros de la empresa textil.
- En el año 1991 con el Decreto Legislativo N° 757 se eliminó los sistemas de indexación salarial, lo que causó confusión respecto de la vigencia o no de la prima textil. Sin embargo, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema precisaron que la prima textil no ha sido derogada, por tanto, mantiene su vigencia.
- Hasta el 2009, el MTPE a través de PROBLAB y la Dirección General de Asesoría Jurídica, ratificaron la vigencia de la prima textil, pero sólo aplicable a los trabajadores obreros de las empresas textiles.
- Sin embargo, en el año 2010, el Director General de Trabajo del MTPE emitió un informe “extendiendo” la prima textil a los empleados.
- Posteriormente, en diciembre de 2011 se aprobó la Directiva N° 09-2011-MTPE/2/16, instruyendo a los inspectores fiscalizar que la prima textil se pague a todos los trabajadores (empleados y obreros), inclusive en las empresas de confecciones y los que provienen de intermediación y tercerización laboral.

- Estas resoluciones administrativas, en cierta manera generaron cierta incertidumbre respecto de su aplicación subjetiva y objetiva sobre este beneficio, lo que finalmente sería precisada con el Decreto Supremo N° 014-2012-TR.

3.1.3.3. **Ámbito de aplicación del Decreto Supremo N° 014-2012-TR:**

Mediante el presente decreto supremo, se puede advertir que el ámbito de aplicación de la prima textil comprende:

- a) **Ámbito subjetivo:** Que abarca a los trabajadores obreros que realizan actividades propiamente de la actividad textil; incluyendo a los trabajadores que destacan o desplazan trabajadores para que realicen actividades propias textiles descritas en las Clases N° 1711 y 1712 de la División 17 de la Sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU).
- b) **Ámbito objetivo:** Que comprende a todos los empleadores (naturales o jurídicas) que realizan actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 3

Bajo esta premisa, se puede colegir que, en el ámbito subjetivo, la presente norma hace mención a que el otorgamiento de este beneficio siempre estuvo pensado para la categoría de obreros textiles, siendo que el beneficio es por la naturaleza de la actividad.

En vista de esta situación, la norma en comentario, NO MODIFICA a nivel subjetivo el otorgamiento de este beneficio. Todo lo contrario, y partiendo en el supuesto que, esta norma no se encuentra vigente o fuese desconocida por inexistente, al ser una cuestión de puro derecho el otorgamiento de este beneficio, al acudir al criterio de interpretación tecnicista con el método histórico, indubitablemente podría colegirse que esta norma es de aplicación a los obreros de la industria textil. (Léase obreros textiles).

Si bien, a la fecha de la presente investigación, aún existe una posición que fundamenta que esta norma no es regulatoria sino modificatoria y por ende las relaciones existentes a

partir del día de su vigencia serán reguladas conforme lo indica esta norma (nos referimos al Decreto Supremo N° 014-2012-TR); mi posición es que, respecto del ámbito subjetivo, no existe modificación aplicativa puesto que los beneficiarios desde los orígenes de la prima textil siempre ha correspondido a la categoría de obreros. Lo que sucede es que, con el devenir del tiempo, se ha regulado nuevas situaciones dejándose de lado la clara distinción que en el contexto de la época existía entre obreros y empleados, sin embargo, no podemos dejar de lado los antecedentes históricos y que el otorgamiento del beneficio era por la naturaleza de las labores. ¿Quién conformaba el corazón de la industria textil que negociaba a nivel Federación textil? Los obreros textiles.

En otras palabras, con o sin la existencia del Decreto Supremo N° 014-2012-TR. Mi posición es que este beneficio corresponde solamente a la categoría obrera textil, no admitiendo solamente una interpretación literal; sino que por sus antecedentes históricos, la ratio legis, el sistema de comparación de normas en su conjunto y el análisis del contexto histórico en donde se normó esta relación jurídica, ha dado claras luces que, desde sus orígenes, este beneficio era para categoría de obrero, lo que no comprometía afectación al principio de igualdad de trato sino más bien, en vista de esa igualdad y con el fin de mejorar las remuneraciones de los obreros textiles cuyo sistema salarial era por jornal, incluyeron una serie de conceptos, entre ellos el beneficio de la prima textil, para equiparar la desnivelación entre los sueldos y salarios.

Así las cosas, este beneficio que en principio fue considerado como un estímulo para la asistencia al centro y luego como un incentivo de producción. Estuvo pensada en un pago adicional al salario, siendo que esta denominación sobre forma de pago, conforme a la distinción de aquella época, correspondían a los obreros quienes exclusivamente desarrollaban labores propiamente textiles.

Es así que no acogemos la posición que, respecto del ámbito subjetivo, el Decreto Supremo N° 014-2012-TR haya modificado alguna relación jurídica existente para la determinación del beneficio. Es claro que, con o sin presencia de la norma, acudiendo al criterio y métodos de interpretación resulta claro que la correspondencia del beneficio es para los obreros textiles.

En efecto, conforme se puede observar en el segundo párrafo de la parte considerativa de la norma en comentario se establece que “ Debido a los cambios ocurridos en la actividad textil, a las nuevas formas de organización empresarial; y a las modificaciones normativas que han originado situaciones de incertidumbre sobre la vigencia y alcances de dicha bonificación se requiere realizar las precisiones que den seguridad jurídica a los trabajadores y empleadores y de otro lado, garanticen el efectivo cumplimiento de este beneficio laboral” . En vista de este considerando, podemos decir que, con dicha norma, lo que se busca es la debida aplicación del otorgamiento de prima textil; por lo que este dispositivo tiene como finalidad aclarar, cualquier interpretación en contrario respecto de la correspondencia del beneficio ratificando de manera categórica su correspondencia para el obrero textil.

Así las cosas, la correspondiente norma, partiendo indubitablemente que la percepción es para los obreros textiles, en razón a las nuevas tecnologías y formas de organización en el mundo de hoy, precisa que el obrero textil no solo se limita al trabajador que labora directamente en una empresa sino también a todos ellos que bajo formas de contratación indirecta realiza servicios en aquella.

Así, la norma en mención refiere a obreros textiles desplazados o destacados a la empresa principal y/o usuaria que realicen labores propias textiles.

Con relación a los trabajadores desplazados sujetos de percepción de la prima textil. Cabe precisar que, a la fecha de la presente investigación, aún no se encuentra aplicable el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, la cual no permite como supuesto de tercerización, el desplazamiento de actividades principales ligadas al núcleo del negocio o en todo caso, solo permite el desplazamiento de actividades principales de obra o servicios especializados. De esta manera, resultaría de gran dificultad que, con lo establecido por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, norma que modifica el reglamento de la Ley 29245, vigente desde el 22 de agosto de 2022, pueda aplicarse el supuesto establecido en el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, en atención a la restricción de actividades que esa norma ofrece para el desplazamiento de trabajadores.

Ahora bien, respecto de la condición de desplazamiento, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, parece que abarcaría no solo el

desplazamiento establecido por la tercerización laboral cuya exigencia es que debe de ser continuo, sino que el hecho de ser desplazado sin condición, ya es pasible de la percepción de este beneficio, siempre y cuando realice la labor propiamente textil establecido en su definición.

Sobre el particular ¿Qué dice el marco de la ley 29245 y su norma reglamentaria respecto al desplazamiento? Al respecto, debemos mencionar que el desplazamiento continuo es definido de la siguiente manera: (art. 6 de la norma reglamentaria):

- a) Que el desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización; o,
- b) Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre.

Así las cosas, si como requisito se establece que este tipo de desplazamiento tiene que estar regulado por la Ley 29245 y su norma reglamentaria. La correspondencia de este beneficio ¿solamente corresponderá para aquellos que realicen desplazamiento **continuo** de actividad principal?

Pensar así, sería ir en contra de la intención propia del legislador, en virtud a que poco importa si el desplazamiento es continuo o no, porque la percepción del beneficio no está en razón a esta continuidad o no sino a la naturaleza de la labor del trabajador desplazado. Es por ello que, resulta importante analizar con precisión la norma, la misma que, finalmente no exige la condición de desplazamiento continuo para la percepción del beneficio

A continuación, reproducimos la parte correspondiente del artículo 2 del D.S. 014-2012-TR:

Artículo 2: Trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la prima textil
Corresponde percibir la bonificación denominada prima textil a los siguientes trabajadores:

2.1. Los trabajadores que realizan labores propias de la actividad textil, reguladas en el numeral 1.1 del artículo 1 precedente, que prestan servicios para los empleadores referidos en el artículo anterior, **sean contratados directamente para el desarrollo de actividades propias de la industria textil o sean destacados o desplazados por terceras empresas para la ejecución de estas labores.** (El Resaltado es del investigador de la presente tesis).

2.2. Los trabajadores de las empresas que, **en el marco de Ley N° 29245**, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR; **son desplazados hacia una empresa** principal que realiza actividades propias de la industria textil, quedan comprendidos en el ámbito de esta norma, siempre que realicen labores propias de la industria textil, reguladas en el numeral 1.1 del artículo 1 del presente Decreto Supremo. **(El Resaltado es del investigador de la presente tesis).**

Ahora bien, existe otro supuesto establecido por la norma y es la correspondencia del beneficio para los trabajadores de las empresas de intermediación que son destacados a una empresa en el marco de lo dispuesto por la ley N° 27626- Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR. Siempre que realicen labores propias de la industria textil (De acuerdo a las actividades reguladas por el D.S. N° 014-2012-TR).

Sobre el particular debemos de señalar que la única forma que puede destacarse trabajadores para la realización de actividades propias de la industria textil en el marco de la ley de intermediación laboral son las que están pensadas para actividades temporales.

¿Como arribamos a aquella conclusión? Arribamos a esta conclusión, de la propia definición que se establece en el numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2012-TR la cual establece que “solamente se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación para la percepción del beneficio los trabajadores que -bajo la figura de la intermediación laboral- son desplazados a realizar labores propias de la industria (léase textil).

Al respecto, debemos advertir que la ley 27626 y su norma reglamentaria aprobada por Decreto Supremo N° 003-2002-TR, establecen como formas de provisión de personal taxativamente para tres tipos de actividades: a) Temporal, b) Complementaria y c) Altamente especializada.

Del análisis del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, encontramos que la correspondencia de la prima textil está pensada para trabajadores destacados siempre y cuando realicen la labor propia de la actividad textil.

Bajo este supuesto, si la labor propia textil es en realidad una actividad principal (De conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio, considerándose como actividades principales las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y prestación de servicios, exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización, y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa). ¿Podría pensarse el destaque de trabajadores para actividades complementarias o de alta especialización para este tipo de actividad? La respuesta será rotundamente negativa, puesto que resulta difícil pensar el destaque de trabajadores para labores distintas a la actividad principal (léase complementarias o de alta especialización). Es ahí que, en este escenario surge la precisión normativa al establecer que la única fórmula de destaque de trabajadores bajo la figura de la intermediación laboral corresponde a las actividades temporales y, de ser el caso, establecer los parámetros que impone la norma para este tipo de actividad (Límite porcentual y cualitativo a la intermediación de servicios temporales:

Los servicios temporales sólo pueden ser intermediados hasta un 20% de los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria, y siempre que concurren los supuestos establecidos para los contratos ocasionales y de suplencia regulados en los artículos 60 y 61 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral o normas que los sustituyan).

Finalmente, la norma señala que la correspondencia del beneficio se aplica sobre los trabajadores que realizan actividades propiamente textiles a pesar que trabajan en

empresas mixtas. Respecto a esta situación, al referirse propiamente al ámbito objetivo de la norma, será materia de análisis al desarrolla el ámbito objetivo en la presente investigación.

3.1.3.4. Posibilidad de la sustitución del beneficio por convenio colectivo:

Otro punto que salta a la vista y merece análisis, dentro del ámbito subjetivo, es lo que dispone el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2012-TR. La cual establece:

Artículo 3.- De las bonificaciones sustitutorias de este beneficio:

Los empleadores y trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente norma podrán sustituir el otorgamiento de la bonificación denominada prima textil por una bonificación acordada a través de un convenio colectivo

De lo señalado por la norma se observa dos puntos importantes:

- c) Sujetos legitimados para que proceda la sustitución del beneficio por una bonificación;
- d) Otorgamiento de sustitución solo a través de convenio colectivo

3.1.3.4.1. Sujetos legitimados para que proceda la sustitución del beneficio por una bonificación:

Sobre el particular debemos de señalar que a través de esta norma se legitima la fuerza de la negociación, esto es, el derecho constitucional establecido en el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú la cual fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Esta forma de sustitución de la prima textil no es que obligue a una empresa a depender de la formación de un sindicato para que recién -a través del convenio colectivo -puede otorgar esta bonificación, sino que, a falta de este, (sindicato), se supedita a la facultad de los trabajadores de elegir a sus representantes de acuerdo a las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo

Bajo este escenario la posibilidad de sustitución de la prima textil por una bonificación, no depende del libre albedrío de la empresa sino de los trabajadores conformados a través de un sindicato o sus representantes, los cuales de conformidad con el artículo 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante la LRCT son elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.

En vista de esta situación, esta posibilidad de sustitución, establece un límite de acción sobre las potestades del empleador señaladas en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, frente a un derecho constitucional que es la promoción de la negociación colectiva y los sujetos legitimados en ella.

Así vistas las cosas y con relación a los sujetos legitimados me parece acertado el Informe N°05-2012-MTPE/2/14, emitido por el Dr. Christian Sanchez Reyes, Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual concluye que dado que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha reconocido como sujetos colectivos investidos de plena capacidad para negociar a nivel de empresa a los representantes elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores (delegados), **el hecho que una empresa no cuente con una organización sindical no es óbice para que pueda suscribirse una convención colectiva de trabajo que aborde el tema de la implementación de un beneficio sustitutorio de la prima textil** *(El Resaltado es del investigador de la presente tesis)*

Por tales consideraciones la sustitución de un beneficio vía negociación colectiva es perfectamente viable en razón a que se promueve y se garantiza el ejercicio irrestricto de un derecho constitucional como lo es el artículo 28 de nuestra Carta Fundamental.

3.1.3.4.2. Otorgamiento de sustitución solo a través de convenio colectivo:

Teniendo en cuenta el punto anterior, resulta como interrogante preguntarse ¿Por qué el legislador ha permitido la sustitución del beneficio vía convenio colectivo? La respuesta se da frente a una limitación de los poderes de dirección premunidos por el empleador conforme a lo establecido por el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad

laboral. Bajo este escenario, se traslada la decisión sobre aceptación de esta sustitución a la clase trabajadora debidamente representada, en vista de su situación de desventaja.

Ahora bien, esta situación de sustitución planteada en la norma, estaría pensada al otorgamiento a un beneficio mayor, en tanto que, si fuera por un beneficio menor, resultaría atentatorio a la propia exigencia establecida por la norma para el pago de la prima textil con relación a su otorgamiento a razón del 10% de la remuneración percibida en función a los días laborados.

De este otorgamiento negocial, surgen dos interrogantes:

a) Primera interrogante ¿Podría otorgarse la sustitución del beneficio a través de convenios individuales:

Al respecto, debemos de señalar que la sustitución de beneficio a través de convenios individuales ha sido justamente una inquietud formalizada por La Asociación de Comercio Exterior (ADEX), la cual ha sido recogida por el Informe N° 50-2012-MTPE/2/14. En la que se señala que la opción de incluirse esta posibilidad podría atentar contra el derecho de igualdad de trato por discriminación salarial la misma que se traduce por Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Respecto a esta opinión estamos de acuerdo que la suscripción de convenios individuales podría atentar contra el principio de igual remuneración a trabajo de igual valor siempre y cuando, en aplicación del poder de dirección, sancionador y disciplinario que posee el empleador, manifieste su potestad se suscribir- con determinados trabajadores- convenios individuales para mejorar el beneficio.

Si bien la norma establece un piso mínimo para su otorgamiento, (no menor al 10% de la remuneración del trabajador) puede suscribir la mejora de este beneficio (otorgamiento para algunos trabajadores un monto mayor al 10%). Es ahí que, al suscribir un convenio individual con ciertos trabajadores y no reconocer la mejora en un ámbito de generalidad,

podría advertirse situaciones atentatorias al principio de igualdad de trato por discriminación salarial.

A continuación, un ejemplo:

Otorgamiento de beneficio de prima textil:

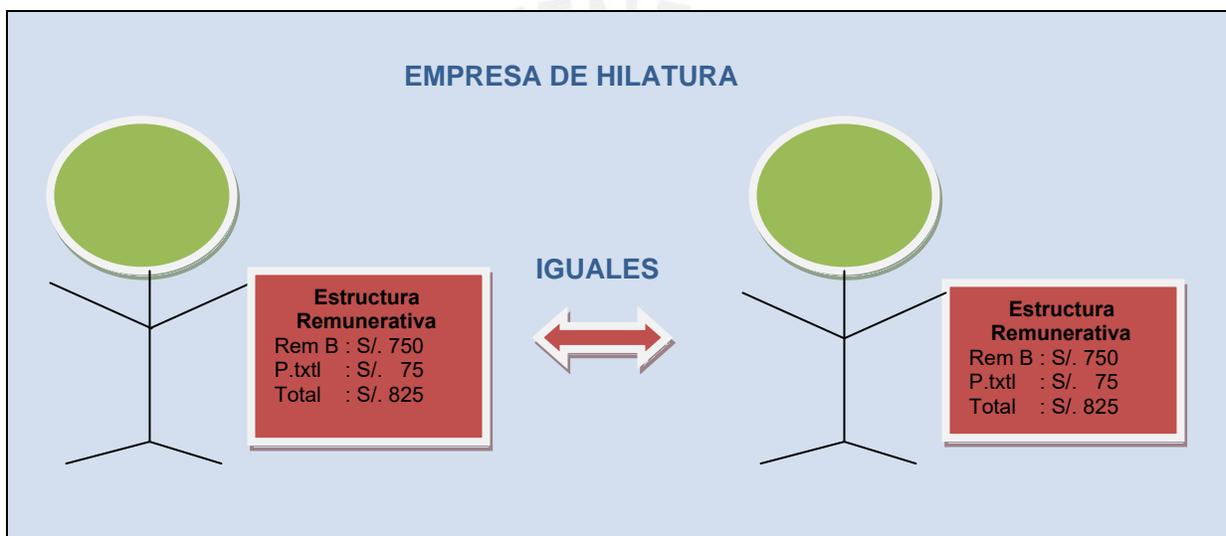


Figura 4: Otorgamiento de Prima Textil. Premisa sobre sustitución de convenios individuales (RMV a la fecha de expedición del D.S. 014-2012-TR)

Una empresa de Hilatura otorga a sus dos obreros textiles (operario manual de una maquina x) la suma de S/. 825 soles, compuesto por: a) Remuneración Básica y b) Prima Textil.

Al respecto. Conforme se observa en el siguiente ejemplo, ambos trabajadores (quienes efectúan la misma actividad) perciben la misma estructura remunerativa

Al respecto surge la controversia. ¿Qué sucedería si un empleador sustituye a uno de ellos el beneficio de la prima textil a través de la suscripción de un convenio individual?

Respecto de esta situación, tenemos dos interrogantes:

- a.1. La posibilidad de suscribir convenios individuales ¿Podría pactarse debajo de lo que establece la ley para el otorgamiento de este beneficio?
- a.2. La posibilidad de suscribir convenios individuales, ¿Resultaría atentatoria contra el derecho de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor?

Sobre las siguientes interrogantes señalaremos lo siguiente:

Para dilucidar este punto de discusión, resultaría pertinente desarrollar el principio de irrenunciabilidad de derechos y el nacimiento de las normas, (analizar en principio si nos encontramos frente a una norma dispositiva o imperativa).

El derecho del trabajo está lleno de normas mínimas (imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba), por tanto, los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para estos respecto de su parte imperativa mas no de su parte dispositiva.

Bajo este escenario y en palabras del Dr. Neves Mujica, “el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derecho originados en normas imperativas sancionando con la invalidez la transgresión de esta regla”. (Neves Mujica, J., 2012, p.130).

En el caso que nos ocupa, teniendo en cuenta que la norma otorga un beneficio de carácter obligatorio a los obreros textiles que realizan actividades propias de la industria textil que se encuentran dentro del CIUU (1711) y (1712), No pueden pactarse el pago de un otorgamiento menor ascendente al 10% de la remuneración que percibe el trabajador.

Ello en razón a que, por el principio de irrenunciabilidad de derechos, no se pueden renunciar a lo que dispone una norma imperativa. Sin embargo, nada excluye que el empleador pueda mejorar (situación de mejora) el beneficio que nace en una norma imperativa.

En el caso que nos ocupa, el problema radica justamente, en el caso que, ante la posibilidad de un empleador de suscribir unilateralmente la percepción del beneficio, efectúe indiscriminadamente y sin criterios objetivos o razonables situaciones de mejora a favor de algunos trabajadores, peor aún a ciertos trabajadores que, dentro del universo de una misma categoría, desempeñen la misma labor, perciban un mejor beneficio sobre este concepto frente a los que se encuentran o desempeñan la misma condición. Siendo atentatorio contra el principio de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor.

Conforme al ejemplo ya comentado en las líneas que anteceden si la situación de mejora es para uno de ellos respecto del otro que realiza la misma actividad, el mismo cargo y desempeña las labores en el mismo establecimiento. Uno ganaría más que el otro, lo que en buena cuenta generaría discriminación salarial y por ende, vulneración a la igualdad de trato, lo que seguramente ha sido evaluado por el legislador, permitiendo la sustitución de la bonificación solo a través de convenios colectivos siendo los sujetos legitimados la organización sindical o los representantes de los trabajadores.

b) Segunda Interrogante respecto de la sustitución del beneficio frente a la suscripción en el marco de negociación colectiva con un sindicato minoritario:

De lo expuesto por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2012-TR “los empleadores y trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente norma podrán sustituir el otorgamiento de la bonificación denominada prima textil por una bonificación acordada a través de un convenio colectivo.

La Ley de relaciones colectivas de trabajo a través de sus normas que la regulan (Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su norma reglamentaria aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR) recoge el derecho constitucional establecido en el artículo 28 de nuestra carta fundamental al señalar el derecho de los trabajadores de ejercer su libertad sindical, negociación colectiva, huelga y/o otras formas de solución de conflicto como mecanismo de mejoras salariales y condiciones laborales ante la situación de desventaja en la que siempre se encuentran los trabajadores.

Del análisis de las normas citadas, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR – Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que, en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

Del mismo modo, el artículo los artículos 4° y 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, establecen que:

Artículo 4.- Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley. (el subrayado es nuestro)

Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5° de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. (El Resaltado es del investigador de la presente tesis).

Bajo esta premisa y en vista de la posibilidad que regula la norma sobre la sustitución de este beneficio por otra bonificación vía convenio colectivo, en un marco de negociación con un sindicato minoritario. ¿Atentaría el principio de igualdad?

Frente a esta interrogante, resultaría en principio advertir que el derecho de igualdad ha sido recogido como concepto por el artículo 2 inciso 2 de nuestra Constitución Política del Perú, Así, la carta magna dispone que “ Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad

ante la ley” y en correspondencia con el ejercicio de las funciones del Estado, en el artículo 103 ha dispuesto que “ Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas pero no por razón de las diferencias de las personas”.

Es importante advertir que, el principio de igualdad, tiene dos dimensiones una formal y otra sustancial.

Así, merece importancia definir ambas dimensiones. A continuación, diversos autores han definido la dimensión formal del principio de igualdad, tal y como sigue:

En palabras del Dr. Neves Mujica:

prescribe el trato igual entre los iguales y desigual a los desiguales. La dimensión formal del principio de igualdad no exige un trato igual para todos sino la justificación del trato desigual, e incluso, la justificación del trato igual si se presentan diferencias significativas que hubiesen ameritado un trato diferente “exige una verificación de hecho, para comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, y después reclama un trato correspondiente a lo comprobado. (Neves Mujica, J., 2012).

En la misma línea, el Dr. Rodríguez Piñero, sostiene que:

En el ámbito público, la dimensión formal del principio de igualdad ante la Ley, supone el sometimiento de los ciudadanos a un ordenamiento jurídico igual para todos, sin privilegios y va de la mano de la generalidad e impersonalidad de las normas; pero a su vez, la igualdad ante la ley supone que los poderes públicos apliquen a dichas normas generales e impersonales sin excepciones. Se rompería así la igualdad no sólo si la Ley por no ser norma general no contuviese una posible igualdad; sino también si al aplicársele esa norma general no se hiciera de manera general, con abstracción de las personas concretas afectadas (Rodríguez Piñero, Miguel; Fernandez Lopez, Maria, 1986, p.21),

De igual manera, en palabras del Dr. Mejía La Madrid, establece que, en el ámbito privado, “la dimensión formal del principio de igualdad se traduce en “la igualdad de trato y

el mandato de NO discriminación, que vinculan a la autonomía privada en sus diversas manifestaciones, incluyendo al Estado cuando no actúa como poder público” (Mejía la Madrid, R., p.126).

Bajo este escenario, queda prohibida en sentido lato la discriminación, la que no podría entenderse como sinónimo de arbitrariedad en razón a que la discriminación puede ser positiva o negativa.

Respecto a la dimensión sustancial, los Dres. Rodríguez Piñero y Fernández López, señalan que:

La dimensión sustancial busca la igualdad efectiva previa verificación en los hechos de la existencia de grupos desfavorecidos que no tengan iguales oportunidades; es decir la igualdad de oportunidades. El mandato de no discriminación se configura, así como un “puente” entre ambas dimensiones “porque quiere y opera la realización inmediata de la eliminación de la discriminación que en algunos casos significará un mandato de parificación y, en otros casos, precisamente lo contrario, una diferenciación que elimine la discriminación (Rodríguez Piñero, Miguel; Fernández López, María, 1986, p.21).

Lo que sí es claro es que las características materiales del derecho a la igualdad se realizan a partir de la noción de exigencias positivas al Estado y se oponen a la dimensión formal, en vista que esta dimensión NO pretende modificar la realidad sino incidir sobre la regulación o los comportamientos que se producen en aquella.

Luego de abordar el principio de igualdad y en el caso que nos ocupa, analizaremos si del texto de lo establecido en el artículo 9 de la Ley de relaciones colectivas de trabajo corresponde a la conclusión que arribamos, esto es, si los acuerdos adoptados en un marco de negociación colectiva de un sindicato minoritario se aplican solamente para sus afiliados.

El artículo 9 de la Ley de relaciones colectivas de trabajo señala que el sindicato mayoritario representa a la totalidad de trabajadores, aunque no se encuentren afiliados. Esta norma en mención, debe ser confrontada con el principio de igualdad consagrado en

el artículo 2°, inciso 2, de la Constitución, con el artículo 42° de la LRCT que refiere a la fuerza vinculante del convenio colectivo y los artículos 4 y 34 del reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo.

El artículo 42° de la LRCT establece que la convención colectiva de trabajo en virtud de su fuerza vinculante obliga a las partes que la adoptaron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma. Esta disposición debe interpretarse a la luz del principio de igualdad (¹ Artículo 2.2. de la Constitución Política del Perú:

“Toda persona tiene derecho:

(...)

1. A la igualdad ante la ley. Nadie debe de ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Analizando de manera conjunta ambos enunciados constitucionales, apreciamos que los conceptos de igualdad y no discriminación van de la mano, aunque ciertamente son autónomos uno del otro., lo que implica que debe entenderse que se trata de una fórmula abierta y no limitativa de la eficacia del convenio colectivo.

El convenio colectivo tiene carácter normativo de lo que se desprende que el mismo sea aplicable a todos los trabajadores comprendidos en su ámbito subjetivo y que tienen la misma condición profesional en la empresa, resultando incompatible cualquier tipo de exclusión.

Por lo señalado, el artículo 9° de la LRC, irá de la mano con lo señalado en las normas reglamentarias respecto al ámbito de aplicación y a la fuerza vinculante del convenio colectivo entre las partes. Así, vistas las cosas, la sustitución de la bonificación de la prima textil por un beneficio suscrito mediante convenio colectivo de un sindicato minoritario, en nada afecta el principio de igualdad, en tanto que dicho principio, además de ser un derecho fundamental, es también, en palabras del Dr. Álvarez Conde:

Un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. (Alvares Conde, 2003, p.324-325)

En este sentido, en razón a que los efectos del convenio colectivo de un sindicato minoritario se aplican a sus afiliados. En tanto la afiliación a un sindicato, una persona ejerce la potestad de ejercer libremente su derecho constitucional sobre libertad sindical (positiva o negativa) quedando a su libre albedrío afiliarse al sindicato a fin de mejorar o sustituir el beneficio a la luz por el derecho constitucional que le corresponde.

Si bien, esta forma de interpretación NO ha sido recogida en la Casación N° 2884-2009-LIMA de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, la cual permite la extensión de beneficios acordados en convenio colectivo de sindicatos minoritarios hacia la generalidad de los trabajadores a fin de no alentar la discriminación por la teoría de igual remuneración a trabajo de igual valor. Somos de la opinión que la sustitución del beneficio en el marco de negociación colectiva de un sindicato minoritario, solo será aplicable a los afiliados de dicha organización sindical, lo cual en nada afectaría el principio de igualdad ni se constituirá supuesto alguno de discriminación a la teoría de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor.

Si bien, sobre el particular existe criterio jurisprudencial expedida mediante la Casación N° 12901-2014, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de fecha 26 de abril de 2017, en la que claramente ha señalado en su vigésimo segundo considerando que los efectos de un convenio colectivo suscrito por una organización sindical de representación limitada, no puede extenderse a los no afiliados en tanto que permitir dicha situación, desalentaría la libre afiliación, en razón que los trabajadores preferirán no afiliarse a la organización sindical. Actualmente, existe una posición que admite la posibilidad de extensión vertida en el VIII Pleno jurisdiccional supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha 06 de agosto de 2019, al establecer por unanimidad lo siguiente:

No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores. Siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

En opinión de lo vertido por el VIII Pleno jurisdiccional supremo en materia Laboral y Previsional, estoy de acuerdo que las partes puedan delimitar el ámbito de aplicación en un supuesto de extensión. Sin embargo, no comparto la idea que en un convenio colectivo que se somete a un acuerdo de partes, pueda sujetarse a una decisión unilateral del empleador en extender beneficios laborales más favorables, toda vez que dicha situación si desalentará el principio constitucional de la libre afiliación.

De este modo, siendo que este punto correspondía a algunas reflexiones sobre la posibilidad de sustitución del beneficio de la prima textil por otra bonificación vía convenio colectivo, como conclusión sobre el particular, no afecta ningún principio que el mejoramiento o sustitución de este beneficio se suscriba vía convenio colectivo por parte de un sindicato minoritario

3.2. Ámbito objetivo de la prima textil:

3.2.1. Actividades que comprendía el otorgamiento de la prima textil con fecha anterior al Decreto Supremo N° 014-2012-TR:

En cuanto al ámbito objetivo, tenemos que la prima textil fue otorgada en principio para actividades de industria textil de lana y algodón y luego se extendió, mediante Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, a todos los centros de trabajo textil de la república.

El motivo de la extensión respecto a este ámbito objetivo fue en razón a que en otras ramas de la industria (textil)- que no correspondía solamente a lana y algodón -otorgaban de manera unilateral beneficios similares ligados netamente a la cantidad o calidad de su producción. Es por ello que se uniformizó su denominación y se conceptualizó como prima textil a las bonificaciones otorgadas como estímulo al trabajo.

En vista que la normas sobre prima textil se emitieron en los años del 40 y en la búsqueda de una fórmula de solución sobre ciertas discusiones respecto a qué tipo de actividades comprendería este beneficio a la luz de las nuevas formas de organización y avance tecnológico suscitado en nuestra realidad de hoy, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expidió la Directiva N° 09-2001-MTPE en la que a nivel objetivo delimitó la percepción del beneficio para aquellas actividades que se encuentran dentro de la denominación de “Fabricación de Productos Textiles” de acuerdo a la revisión 4 del CIIU de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas adoptadas por el INEI.

Finalmente, con fecha 20 de agosto de 2012, se expidió el Decreto Supremo N° 014-2012-TR. En la cual, a **nivel objetivo**, somos de la opinión que la norma restringió sus alcances sobre las actividades comprendidas. Situación que a continuación pasaremos a desarrollar:

3.2.2. Actividades que comprende el pago de la prima textil con fecha posterior al Decreto Supremo N° 014-2012-TR:

De acuerdo a lo señalado por el Decreto Supremo N° 014-2012-TR. el ámbito objetivo comprende a todos los empleadores, personas naturales o jurídicas que realizan actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 3.

A simple vista no merece mayor comentario ni análisis. Sin embargo, en una revisión sobre las actividades textiles que comprenden las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la Sección D del CIIU Revisión 3, se observan ciertas restricciones que podrían generar algunas implicancias que a continuación pasamos a desarrollar:

3.2.2.1. Análisis sobre la restricción en el ámbito objetivo que realiza el Decreto Supremo N° 014-2012-TR:

Antes de analizar la restricción que ofrece a nivel objetivo el presente decreto supremo, debemos señalar que, para determinar el tipo de actividad, es indispensable acudir a la clasificación industrial internacional uniforme (CIIU)

En este orden de ideas, diremos que el CIIU o la clasificación CIIU es la sigla con que se conoce un código clasificador, el del sistema de **Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas** (CIIU); la cual es una **clasificación internacional** de las actividades económicas y productivas que sirve como referencia en trabajos de categorización, registro y estadística. Siendo su principal fin el uniformar la identificación de actividades con la que se pueda lograr una clasificación que pueda usarse para la elaboración y comparación de todo tipo de estadísticas.

El Decreto Supremo N° 014-2012-TR refiere la obligación de los empleadores, personas naturales o jurídicas que realizan actividades textiles correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la Sección D del CIIU.

Sin embargo, de un análisis del mismo, hemos podido advertir que la División 17 corresponde a la actividad de Productos Textiles, estableciendo dentro de ella ciertas clasificaciones que no solo se circunscriben a las clases 1711 y 1712 sino que contienen otras adicionales consignadas en las clases números: (1721), (1722), (1723) y (1729), pero excluidas del ámbito de aplicación.

De esta manera, es en razón a esta restricción, la correspondencia de ciertas problemáticas respecto de la correspondencia del beneficio.

En otras palabras, un trabajador puede realizar actividades propias de la actividad textil, que se encuentran en la clasificación 17 División 17 sección D del CIIU. sin embargo, al no estar dentro de la clasificación 1711 y 1712. No le correspondería la percepción de este beneficio.

En vista de esta situación (restricción objetiva), en primera impresión, nos surgen las siguientes interrogantes:

- a) ¿Qué sucede con aquellas empresas que realizan sus actividades dentro de la clasificación 17- Fabricación de productos Textiles: Clases 1720,1721,1722, 1723,1729 y1730, ¿se encontrarían fuera de los alcances de la norma?

- b) ¿Qué sucederá con aquellas empresas que han estado otorgando este beneficio y a la fecha de la precisión del Decreto Supremo N° 014-2012-TR no se encuentran dentro de la clasificación 1711 o 1712 que es el ámbito objetivo de la norma?
- c) No cabe duda que la confección, no se encuentra en esta clasificación en tanto que, como hemos señalado en la presente investigación, a dicho sector, la prima textil, no le corresponde.

A continuación, pasaremos a desarrollar de manera conjunta estas interrogantes:

De acuerdo al avance de nuestra investigación, con el fin de determinar la aplicación subjetiva respecto al otorgamiento de este beneficio, habíamos señalado cuál era el criterio de interpretación que se aplicaba en el caso en concreto (Criterio Tecnista de la ratigo legis, antecedentes históricos, sistema de comparación de normas y método histórico sobre aplicación de la norma en el contexto de aquella época) por lo que con este criterio y método de interpretación, respecto de una cuestión puramente de derecho lo cual corresponde si la prima textil es o no solamente para obreros textiles, pudimos vislumbrar con exactitud: i) Qué buscaba la norma, ii) Para quienes estaba pensada, iii) Qué relación jurídica reguló y iv) Los sujetos obligados a su fiel cumplimiento.

Así, a nivel subjetivo, determinamos que este beneficio fue aplicable desde sus orígenes a la categoría obrera textil y; a nivel objetivo se generalizó a nivel nacional su otorgamiento hacia toda la actividad operativa, manual y netamente textil.

En efecto, lo anteriormente expuesto lo encontramos en la parte considerativa del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944. Al señala lo siguiente:

Primero:

Que, por Decreto Supremo de 10 del presente, se uniformó y reguló el beneficio denominado "prima" en los centros de trabajo de la industria textil de las ramas de algodón y lana de las provincias de Lima y Callao

Segundo:

Que en otras ramas de la industria, en las mismas circunscripciones, se ha otorgado beneficios similares de estímulo a la cantidad o calidad de la producción, los mismos que es necesario generalizar;

Tercero:

Que, tratándose de beneficios generales, que significan cargas correlativas para las empresas, **no existe razón para limitarlos a las provincias de Lima y Callao, pues de lo contrario habría desequilibrios perjudiciales en la economía nacional de dicha industria.** (El resaltado y subrayado es del investigador).

Sin embargo, el Decreto Supremo N° 014-2012-TR sólo considera como agentes obligados a otorgar el beneficio aquellas actividades que se encuentran dentro de las clasificaciones 1711 y 1712 de la División 17 Sección D del CIIU. En vista de esta situación ¿Podría considerarse que el Decreto Supremo N° 014-2012-TR modifica- a nivel objetivo -una relación jurídica anterior, restringiendo su regulación? Me parece que esta interrogante podría ser materia de una futura investigación debido a la amplitud en cuanto al análisis constitucional que merece.

Sin perjuicio de lo expuesto y sin desmerecer la investigación que algún interesado podría efectuar de la presente norma. Es importante señalar que se considera como ley modificatoria a aquella que tiene por objeto modificar o derogar de manera parcial o total, la ley vigente.

En este sentido, no puede considerarse como ley modificatoria aquella que no se ajusta a los requisitos que se exigen para ella. Entre ellos:

- 1) Su carácter restrictivo. Se limita a casos en extremo necesarios.
- 2) Contiene el texto íntegro del artículo modificado, incluyéndose la parte modificada.
- 3) Un artículo modifica el contenido de una ley. Si varias leyes son modificadas, las modificaciones de cada ley se agrupan en artículos diferentes.
- 4) El título de la ley modificatoria informa el número de los artículos modificados o derogados, así como la categoría normativa, número y título de la ley, en ese orden.

En vista de lo expuesto y de una lectura del D.S. N° 014-2012-TR se puede observar que si bien en ella no se consigna cual es la norma a modificar puesto que solamente señala qué actividades comprende para el otorgamiento de este beneficio. Me parece que aun así, nos encontramos frente a una modificación parcial de una relación anterior que a la luz de la presente norma la restringe, en vista de los fundamentos siguientes:

- Respecto a las normas anteriores al D.S. N° 014-2012-TR. El primer párrafo del artículo único del Decreto Supremo de 24 de julio de 1944, señalaba textualmente que los efectos del Decreto Supremo del 10.07.1944 se extendían a favor de **“Todos los centros de Trabajo Textil de la República”**. Ergo cualquier actividad textil a nivel nacional.
- Luego, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 014-2012-TR. Establece en el numeral 1.1. que la bonificación denominada prima textil comprende a todos los empleadores, personas naturales o jurídicas que realizan **actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación internacional industrial uniforme CIIU Revisión 3.** (El Resaltado es del investigador de la presente tesis).

En este sentido, sustentamos que, en el ámbito objetivo, existe una regulación restrictiva de la relación jurídica anterior, ello en razón a que la División 17 (Actividades propias textiles) no solo comprenden las clases 1711 y 1712 sino también existen otras clasificaciones propias de la actividad textil que se encuentran dentro de esta División y que conforme al presente Decreto Supremo ya no les resultaría aplicable.

Así tenemos, por ejemplo, las clasificaciones signadas en el número 1721 (Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir) y 1729 (Fabricación de otros productos textiles n.c.p.) que en realidad son labores que se encuentran dentro de la clasificación 17 “Fabricación de Productos Textiles” pero que para el ámbito objetivo de la norma no se consideran.

En vista de esta situación nos surge un problema respecto al otorgamiento de este beneficio y esto es con relación a aquellos trabajadores que con fecha anterior al presente

Decreto Supremo N° 014-2012-TR estuvieron percibiendo este beneficio y que ahora al restringirse el ámbito de aplicación:

- a) ¿Ya no deberían percibir el beneficio?
- b) ¿Qué sucede en esta situación?

Ejemplifiquemos lo expuesto:

Actividades comprendidas:

D.S. 24.07.1944

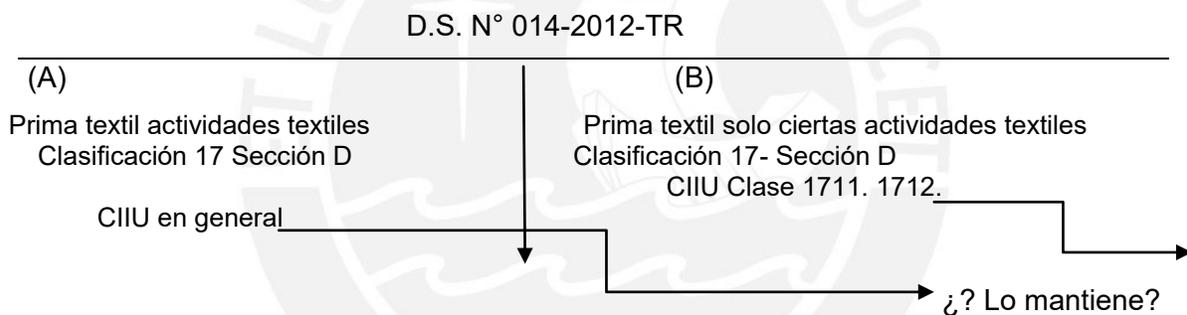


Figura 5: Restricción de ámbito objetivo de la norma.

Bajo esta supuesto tenemos que:

- (A) En el caso de aquellas empresas que realizan actividades textiles distintas a las clases 1711 y 1712 pero que se encuentran dentro de la Clasificación 17 Sección D del CIIU. A la luz de la restricción que ofrece el Decreto Supremo N° 014-2012-TR. ¿Se encontrarán ahora obligadas al pago de la prima textil a favor de sus trabajadores?

Para responder a esta interrogante (A), debemos tener presente la aplicación de las normas en el tiempo y si se aplica o no la condición más beneficiosa.

Respecto de la aplicación de las normas en el tiempo, tenemos que el artículo III del título preliminar del código civil de 1984 ha señalado lo siguiente:

Artículo III.- Aplicación de la ley en el tiempo del título preliminar del código civil

La ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. No tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo las excepciones previstas en la constitución Política del Perú

Artículo 103° constitución Política del Perú:

(...)

La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y **no tiene fuerza ni efectos retroactivos**; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. (..)

En este sentido, en nuestro ordenamiento jurídico, las leyes no son retroactivas salvo en materia penal cuando favorece al reo.

Ahora bien, en relación al principio de condición más beneficiosa, como manifiesta el Dr. Plá Rodríguez: “Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”. (Plá Rodríguez, 1998, p.61).

Por el principio de condición más beneficiosa, se permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada respecto de una regulación (normativa o no normativa) anterior que ha sido modificada por una regulación posterior (normativa o no normativa) y que ha generado una hipótesis de disminución. Sin embargo, es importante establecer si la condición más beneficiosa, en realidad puede aplicarse en productos normativos, teniendo en cuenta la vigencia de las normas en el tiempo (temporalidad) y la teoría de hechos cumplidos establecidos en nuestro ordenamiento.

De acuerdo a lo establecido por el mayor Doctrinario de Derecho Laboral (Neves Mujica, J., 2012, p.177) el principio de condición más beneficiosa se aplica en los siguientes supuestos:

Supuesto	Derecho nacido de producto normativo	Derecho suprimido por producto
1	No normativo	No normativo
2	No normativo	Normativo
3	Normativo	No normativo
4	Normativo	Normativo

Figura 6: Condición más beneficiosa

Sobre esta situación, merece la pena establecer en donde puede radicar el problema que a continuación, pasamos a desarrollar.

Conforme al cuadro anterior, si el problema surge respecto de derechos de naturaleza contractual, los mismos sujetos del contrato de trabajo pueden de mutuo acuerdo o a decisión unilateral del empleador establecer condiciones más favorables que las establecidas incluso en las normas legales o convencionales. El fundamento está en que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes, manifestadas a través del contrato de trabajo sin que pueda establecerse condiciones perjudiciales al trabajador o contrarias a las disposiciones legales o de ser el caso a lo que se pacte de un convenio colectivo.

Ahora bien, el principio de condición más beneficiosa, radicará cuando frente a una sucesión de normas, se recurre a la derogación y modificación de la norma. Como se conoce, en el primero se elimina el precepto sin ser reemplazado por otro; mientras que, en el segundo, la nueva regulación sustituye a la anterior, siendo esta sustitución de mejora o de disminución, respecto de los beneficios que el trabajador venía percibiendo y que ahora se rebaja o se suprime.

Sobre lo que corresponde a actos normativos, se aplicará o no la condición más beneficiosa, ¿de cara a lo que dispone nuestro ordenamiento?

Sobre el particular, ha sido materia de discusión, teniendo en sí 3 teorías claramente definidas: a) la irreversibilidad de las normas laborales que en sí corresponde que la norma posterior no puede empeorar condiciones reguladas por la norma anterior que se va a derogar, lo que significa que una norma posterior si es peyorativa a la anterior, no puede ser aplicable; b) El respeto de los derechos adquiridos, en virtud de la cual los derechos que nacen de actos normativos se incorporan al nexo contractual y por lo tanto la norma posterior, en el entendido que sea menos beneficiosa, no se aplicaría a las relaciones anteriores que con la norma anterior contenían mayores beneficios frente a la nueva ley aplicable. (Solo se aplicaría a las nuevas relaciones la nueva norma) y c) La de la Modernidad u orden normativo, que, en el extremo contrario a la irreversibilidad, establece que en tanto que una norma es temporal, perfectamente puede ser derogada por una posterior, produciendo sus efectos de forma inmediata.

Por otro lado, tenemos que, en nuestro ordenamiento, el art. III del Título Preliminar del Código Civil indica que la ley se "aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes".

Ahora bien, siendo que la ley (acto normativo) puede ser derogada por otra ley y que esta última se aplica tanto a las situaciones jurídicas ya existentes como a las consecuencias de las relaciones, significa que las leyes se aplican en el tiempo y en el espacio que se encuentren vigentes y que una ley no puede ser incorporada al contrato de trabajo, sino que solo la rige mientras dure su vigencia que enmarca su temporalidad. Salvo que de manera expresa, la nueva ley regule su permanencia.

De este modo, solo procede la condición más beneficiosa en los actos normativos cuando así, en la nueva ley, se pacte su permanencia.

En nuestra legislación encontramos numerosos ejemplos en donde la nueva norma establece la conservación de un derecho adquirido. Así tenemos:

En la ley de Micro empresa, por ejemplo, cuando se derogó el Decreto Supremo N° 007-2008-TR por el Decreto Supremo N° 013-2013 PRODUCE, en esta última se consignó en el artículo 47 lo siguiente:

La presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N°1086. **Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración. El régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N° 1086 no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.**

Otro ejemplo claro lo podemos encontrar en el T.U.O del Decreto Supremo N° 001-97-TR, siendo que, su primera disposición transitoria estableció que **la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, se calculaba de acuerdo a las normas vigentes de esa fecha con las excepciones previstas en dicho decreto legislativo.** Del mismo modo, del mismo texto comentado, tenemos que, en su quinta disposición transitoria, se estableció que **la compensación por tiempo de servicios prestada por los trabajadores obreros con anterioridad al 12 de enero de 1962, sería igual a 15 jornales por cada año de servicio y que la fracción de año que pudiera existir a dicha fecha se computaría por dozavos y treintavos según corresponda. (El resaltado y subrayado es del investigador).**

Otro ejemplo y que no es el último en nuestra legislación, también lo podemos encontrar en lo establecido en la sexta disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, la misma que, estableció lo siguiente:

Sexta:

Los procesos judiciales en trámite se adecuan a partir del 29 de julio de 1996, a las normas procesales que establece la Ley, conforme lo dispone la Octava Disposición Transitoria de la misma. **Sin embargo, los derechos sustantivos vinculados a la estabilidad laboral demandados antes de la indicada fecha basados en el texto primigenio del Decreto**

Legislativo N° 728 y normas de la Ley N° 24614 vigentes ultractivamente hasta dicha fecha, se resolverán conforme a las indicadas normas. Sólo a partir del 29 de julio de 1996, la protección contra el despido arbitrario tiene un tratamiento único para todos los trabajadores con vínculo laboral vigente a la indicada fecha. (El resaltado y subrayado es del investigador).

De esta manera el criterio de la modernidad es lo que a nuestro entender debe aplicarse frente a dos actos normativos y en todo caso solo es atendible la condición más beneficiosa, en su teoría de derechos adquiridos, cuando la ley así lo pacte.

Ahora bien, en nuestra legislación, la constitución en su artículo 103 ampara la teoría de hechos cumplidos.

¿Qué es la teoría de los hechos cumplidos? La teoría de los hechos cumplidos, sostiene que cada norma jurídica debe aplicarse a los hechos que ocurran durante su vigencia, es decir, bajo su aplicación inmediata. Bajo esta premisa, si se genera un derecho bajo la primera ley y luego de producir cierto número de efectos esta ley es modificada por una segunda, a partir de la vigencia de esta nueva ley, los nuevos efectos del derecho se deben adecuar a ésta y ya no ser regidos más por la norma anterior bajo cuya vigencia fue establecido el derecho de que se trate.

En nuestra constitución, lo encontramos en el artículo 103, la que textualmente establece lo siguiente:

Artículo 103 Constitución Política del Perú:

La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo en ambos supuestos en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga solo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad. La constitución no ampara el abuso del derecho.

Ahora bien, retomemos a nuestra interrogante y apliquemos lo que corresponde. Decíamos que existían trabajadores que a la luz de lo establecido por el Decreto Supremo N° 014-2012-TR se les otorgaba esta bonificación porque efectuaban labores de la

industria textil signadas en la clasificación 17 del CIU, pero que con el Decreto Supremo N° 014-2012-TR al restringirse el Ámbito objetivo a solo a las clases 1711 y 1712 de dicha clasificación, ¿Dejarían de percibir esta bonificación?

Si por la teoría de la modernidad no puede aplicarse la condición más beneficiosa en actos normativos, en tanto que la ley es temporal siendo que aquella- perfectamente- puede ser derogada o modificada por otra ley, salvo que se exprese su permanencia (la permanencia de los derechos adquiridos en la nueva norma); quiere decir que, en la medida que en el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, no ha establecido alguna regulación para aquellos obreros textiles que no encontrándose en las clases 1711 y 1712 deban seguir percibiendo la prima textil, este derecho ya no les debía corresponder.

Del mismo modo, respecto a lo que ampara nuestro ordenamiento, la teoría de hechos cumplidos regula las relaciones jurídicas ya existentes, por lo que al no establecerse en la nueva norma algún supuesto que establezca la permanencia de la regulación anterior, la restricción objetiva del Decreto Supremo N° 014-2012-TR genera la supresión del beneficio de aquellas actividades que no se encuentran establecidas en las clases 1711 y 1712.

Sobre la teoría de hechos cumplidos, encontramos la Casación N° 15470-2014-CALLAO, expedida con fecha 31 de marzo de 2016, en la que se estableció en los puntos iii) y iv) de su noveno considerando, lo siguiente:

Noveno:

(..)

iii) Por otro lado, la teoría de los hechos cumplidos, sostiene que cada norma jurídica debe aplicarse a los hechos que ocurran durante su vigencia, es decir, bajo su aplicación inmediata. Entonces, si se genera un derecho bajo una primera ley y luego de producir cierto número de efectos esa ley es modificada por una segunda, a partir de la vigencia de esta nueva ley, los nuevos efectos del derecho se deben adecuar a ésta y ya no ser regidos más por la norma anterior bajo cuya vigencia fue establecido el derecho de que se trate. Es una teoría que privilegia la transformación del del derecho a impulso del legislador (o de los tribunales en el caso de sentencias que crean precedentes vinculantes). Protege la necesidad de innovar la normatividad social a partir de las normas de carácter general y;

iv) conforme lo ha venido señalando el Tribunal Constitucional en sendas ejecutorias,

nuestro ordenamiento jurídico se rige por la teoría de los hechos cumplidos, consagrada en el artículo 103 de nuestra Carta Magna, por lo que la ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en material penal cuando favorece al reo.

Sin embargo, no podemos dejar de vista el fundamento 121 de la sentencia recaída en el Expediente acumulado 050 y 051-2004-AI/TC y 004,007 y 009-2005-AI/TC sobre leyes 28389 y 28449, al señalar lo siguiente:

La adecuada protección de los derechos fundamentales no puede ser medida con relación a una concreta teoría de aplicación de leyes en el tiempo. Ni la teoría de los hechos cumplidos podría, en sí misma, justificar la afectación de un derecho fundamental, ni so pretexto de la aplicación de la teoría de derechos adquiridos, podría negarse la aplicación inmediata de una ley que optimice el ejercicio del derecho.

De lo arriba señalado. Podemos entender que, de primera impresión, la correspondencia del beneficio de aquellos que la percibieron y que a la luz del presente Decreto Supremo ya no lo percibirán, podría generar cierta discusión respecto a que si “la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos” resulta o no atentatoria a los principios de igualdad (igualdad directa) o al derecho constitucional de la remuneración. Ello en razón a que estos trabajadores -frente al universo de aquellos que desempeñan la misma categoría de obrero textil- se ven afectados a la luz de la “restricción con ocasión a la naturaleza de la actividad empresarial y a su vez al derecho de percibir una remuneración que será disminuida frente a la aplicación la norma.

Así tenemos, la configuración de las siguientes situaciones:

1. Con fecha anterior a la precisión del D.S. N° 014-2012-TR (Ámbito objetivo):

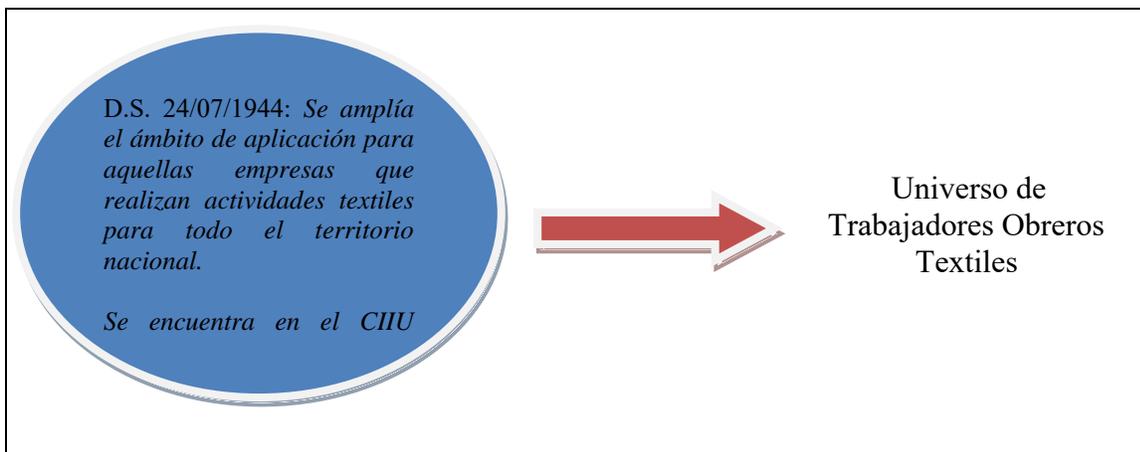


Figura 7: **Ámbito Objetivo con fecha anterior al D.S. N° 014-2012-TR.**

2. Con fecha posterior al Decreto Supremo N°014-2012-TR (Restricción del Ámbito objetivo):



Figura 8: **Ámbito Objetivo con fecha posterior al D. S. N° 014-2012-TR.**

No olvidemos que, el tribunal constitucional ya ha sentado criterio con relación a que la aplicación sobre la teoría de los hechos cumplidos tiene un límite y es la preponderancia del derecho fundamental ante algún escenario de su vulneración.

Es en este escenario que pasaremos a analizar si existe o no esta situación:

a) **Derecho a igualdad:**

a.1.) **¿La teoría de los hechos cumplidos afectaría el derecho a la igualdad de trato y por ende la no discriminación?**

La igualdad de trato prohíbe a los sujetos privados establecer diferenciaciones arbitrarias, esto es, no fundadas en razones jurídicas atendibles.

Si bien es cierto, la igualdad de trato ya no tiene mención por su nombre en la actual constitución en razón a que el numeral 1 del artículo 26 refiere a igualdad de oportunidades. Podríamos advertir que el resquebrajamiento de este principio (igualdad de trato) se hace presente frente a discriminaciones salariales, ello en razón a que “Un trato igual pretende evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias” cuya diferenciación no se sustenta en motivos razonables.

Lo anteriormente expuesto ha sido sentado con pronunciamientos a nivel de corte jurisdiccional, al señalar que: “Ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas- evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros- e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador” (Casación N° 601-2006).

Del mismo modo, nuestro máximo intérprete, ha ratificado el referido criterio al señalar que: “la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometido a ningún acto de discriminación ni ser objeto de corte ni diferenciación como por ejemplo otorgar a una mayor remuneración que a otros por igual trabajo”. (Expediente N° 04922-2007-PA/TC).

En el caso que nos ocupa, surge la controversia respecto de aquellos obreros que, con fecha anterior al D.S. N° 014-2012-TR. Se les reconocía como trabajadores obreros textiles sin importar si su propia actividad era distinta a la clase 1711, 1712 de la Clasificación 17 sección D del CIIU. Bajo este escenario, lo importante era que la

actividad se encontrara catalogada como actividad textil para la correspondencia del beneficio.

Sin embargo, a la luz de la restricción objetiva del D.S. N°014-2012-TR, algunas actividades comprendidas para la percepción del beneficio ya no estarían en la obligación de hacerlo, viéndose afectadas las remuneraciones de los obreros que, frente a otros trabajadores que realizan actividades textiles dentro de la misma categoría y en el mismo establecimiento de la empresa, si percibirán este beneficio solo por encontrarse dentro de la clase (1711-1712)

Así tenemos:

a) **Con fecha anterior al D.S. N° 014-2012-TR:** (categoría de obreros textiles)

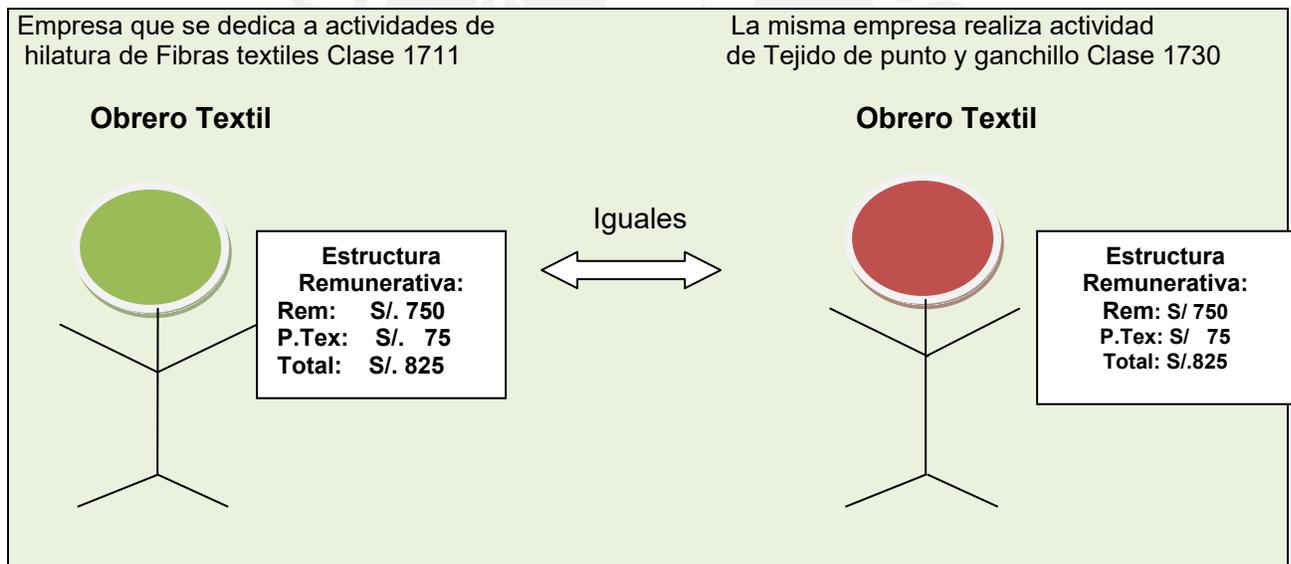


Figura 9: Con fecha anterior al D.S. N°014-2012-TR

b) **Con fecha posterior al D.S. N° 014-2012-TR:**

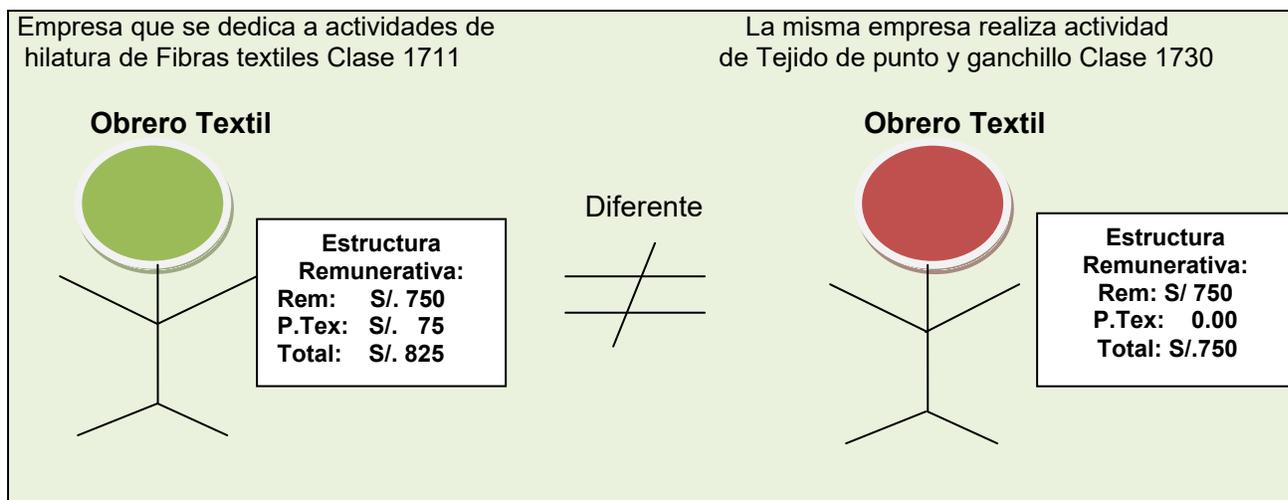


Figura 10: Con fecha posterior al D.S. N° 014-2012-TR. ¿Afectará principio de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor? (Remuneración Mínima Vital a la fecha del D.S. 014-2012-TR)

¿Existirá afectación al principio de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor?

La ley prohíbe pagar a una persona una remuneración menor a la que percibe otra cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el mérito, la calidad o cantidad de la producción o cualquier factor objetivo distinto.

Respecto al concepto de igual remuneración a trabajo de igual valor, Montoya y Cámara establece que:

si bien el concepto de igual remuneración por un trabajo de igual valor, permite comparaciones más amplias para determinar la existencia de tratos discriminatorios frente al de “igual remuneración por trabajo igual y en esa medida su aplicación es más probable en un mercado de trabajo que presenta patrones de segregación, “ no puede pasarse por alto el hecho evidente que mientras que el criterio o test de trabajo igual es de fácil puesta en práctica, el test del trabajo de igual valor se enfrente con notables dificultades de aplicación: determinar si dos

trabajo son idénticos es tarea irrelevante sencilla; determinar si, aun no siendo iguales poseen el mismo valor, es muy difícil. (Montoya y Camara, 1993, p.18-19)

En la consulta planteada la restricción a nivel objetivo ¿presupone el rompimiento del derecho de remuneración a trabajo de igual valor?

Como ya habíamos señalado, por el principio de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor lo que se cuestiona es la discriminación salarial de un colectivo con idénticas características, a menos que, se presuma la existencia de un factor determinante que justifique la diferenciación, lo que se traduce en que si el trabajo tiene el mismo valor.

En este sentido, no es que no se permita las desigualdades sociales, sino que ellos se fundamenten en supuestos prohibidos en donde un colectivo de iguales condiciones sea sujeto de discriminación salarial, atentatoria al del derecho a una igual remuneración por trabajo de igual valor

En el caso que nos ocupa, el factor que determina la restricción objetiva es por el tipo de actividad, esto es, que se prioriza aquellas actividades netamente nucleares, (iniciales) de la actividad textil y que a criterio del legislador, dentro de la Clasificación 17 sección D de la clasificación internacional industrial uniforme, encontramos a las clases 1711 (Acabado de Fibras Textiles) y 1712 (Preparación e hilatura de fibras textiles, tejedura de productos textiles) como actividades beneficiarias de la prima textil.

En este orden de ideas, existe un criterio objetivo de distinción sobre la naturaleza misma de la actividad y hacia que colectividad va dirigida. No olvidemos que, la norma primigenia establecía que la prima textil, estaba pensada para el obrero textil que realizaba actividades manuales u operativas propiamente textiles. Respecto de lo que califica a una actividad propiamente textil, encontramos en la Clasificación 17, División D del CIIU revisión 3 un acápite denominado "Fabricación de Productos Textiles", encontrando dentro de ellos a las actividades correspondientes a la hilatura, tejeduría y el acabado de productos textiles signadas en las clases 1711 y1712.

Ahora bien, dentro de esta clasificación, encontramos también la fabricación de otros productos textiles. Si bien estas actividades son operativas, se diferencian de las clases 1711 y 1712 en

tanto que dichas actividades están sujetas a transformación y que generan otros productos textiles, los cuales pueden realizarse de cualquier material textil y no necesariamente del hilo o del algodón. Así dentro de ellas se encuentra la clase 1730 que corresponde a las actividades de tejido de punto y ganchillo, calificándose dentro de esta clase las actividades la tejeduría de redes o aterciopelados.

En otras palabras, como ya habíamos advertido, en tanto que el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 había efectuado una ampliación del ámbito objetivo al otorgar la prima textil a todas las ramas de la industria textil (con excepción de la confección que no se encuentra dentro de la Clase 17 del CIIU); Tenemos que la actividad de tejeduría de punto y ganchillo (redes, aterciopelados, medias, entre otros) si correspondía en aplicación de dicho decreto, la percepción de la prima textil.

Sin embargo, las actividades propias de las clases 1711 y 1712 corresponden más que todo a actividades iniciales de la actividad textil y que van de la mano a una actividad derivada propiamente del hilo, lana, algodón, de la seda; mientras que el otro (clase 1730) son actividades sujetas a transformación que generarán otros productos textiles, el mismo que se realizará a partir de otro material textil (tela, fibra, terciopelo) para efectuar la actividad. De este modo, ambas actividades no tienen el mismo valor y no corresponde a actividades idénticas, por lo que no se afectaría la igualdad de remuneración a trabajo de igual valor. Por tanto la teoría de hechos cumplidos resultaría aplicable.

b) Derecho de Remuneración:

b.1. ¿La aplicación de la teoría de los hechos cumplidos, afectaría el derecho fundamental de la remuneración?

Sobre el particular y situándonos respecto a lo que corresponde la afectación de un derecho fundamental debemos ocuparnos en su contenido esencial. Así diremos que el contenido esencial de la remuneración, la misma que se encuentra en el artículo 24 de nuestra carta fundamental, corresponde al derecho mismo que se adquiere por la prestación del servicio (nadie puede prestar servicios sin remuneración) siendo su percepción equitativa y justa que no afecte la dignidad humana esto es procure un mínimo que garantice el cuidado para uno y para su familia.

Lo expuesto ha sido señalado por el Tribunal Constitucional, en la cual se ha señalado claramente que **“el mandato constitucional ha previsto como condición que la remuneración que el trabajador perciba como contraprestación por la labor (entendida en términos latos) que realiza debe ser equitativa y suficiente; características que constituirían los rasgos esenciales del derecho a la remuneración... Una cuestión adicional que nuestro ordenamiento jurídico nacional imprime a la remuneración, con el fin que pueda calificar como tal, es su carácter de libre disponibilidad”** (Expediente N° 00027-2006-PI).

Como señala el Dr. Cabanellas: *“el salario convenido está destinado a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse”* (Cabanellas, 1964, p.328)

En el caso que nos ocupa la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos, se traduce en la supresión de la bonificación de quienes con fecha anterior al Decreto Supremo N°014-2012-TR lo veían percibiendo y ahora ya no, Sobre el particular, es importante tener en cuenta que conforme al Decreto Supremo de fecha 14 de setiembre de 1944, la prima textil tenía la misma naturaleza que el salario del trabajador que se pagaba conforme a los días laborados correspondiente al 10% de la remuneración percibida.

Del mismo modo, el hecho de aplicar la teoría de los hechos cumplidos en este caso, en nada afecta ese principio fundamental de una remuneración equitativa y justa, en tanto que el trabajador seguirá percibiendo su remuneración básica con sus colaterales, con excepción de la prima textil toda vez que este pago (prima textil) es a razón de los días laborados de aquellos que realizan una labor manual de actividades neurálgicas (iniciales) de la actividad textil.

Por tanto, la supresión del beneficio por restricción del ámbito objetivo, se aplicará desde la entra en vigencia del D.S. 014-2012-TR.

Cabe precisar que la Corte Suprema de Justicia ha emitido criterio jurisprudencial, recaído en los expedientes: 2880-2015 y 3375-2015 sobre la prima textil y la correspondencia del beneficio, lo cual será abordado en el siguiente capítulo materia de investigación.

CAPÍTULO IV:
CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE LA CORTE SUPREMA CON RELACIÓN DE
LA PRIMA TEXTIL:

4.1. Criterios jurisprudenciales vertidos por la Corte Suprema:

Conforme a lo señalado en el capítulo anterior, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en las casaciones laborales números: 2880-2015 y 3375-2015 establecieron como criterios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento para el otorgamiento de la prima textil, los siguientes:

1.- El concepto remunerativo denominado prima textil, abonado por disposición de los decretos supremos de fecha diez y veinticuatro de julio de mil novecientos cuarenta y cuatro, Decreto Supremo del catorce de setiembre de mil novecientos cuarenta y uno, así como, mencionado en el Decreto Supremo de veintinueve de marzo de mil novecientos cuarenta y cinco y el trece de julio de mil novecientos cincuenta y uno, es un beneficio adicional al salario cuyo monto equivale al diez por ciento (10%) de la remuneración recibida por el trabajador y en ningún caso, podrá ser menor al diez por ciento (10%) de la Remuneración Mínima; teniendo carácter remunerativo y se paga mensualmente, en función a los días laborados.

2.- El concepto remunerativo de prima textil solo resulta aplicable a los trabajadores obreros y aquellos que lo han venido percibiendo como obreros y después han pasado a la condición jurídica de empleados, caso este último que el pago de la bonificación queda convertido con carácter permanente en la última suma fija que percibía como obrero, **la misma que no será objeto de reajuste alguno mientras dure la condición jurídica de empleado.** (El resaltado y subrayado es del investigador)

3.- El pago por concepto de prima textil solo comprende todos los empleadores, personas naturales o jurídicas que realizan actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión.

Sobre el particular, queda sentado que el concepto de prima textil estuvo pensado para quienes ostentan la condición de obreros, siendo que la corte suprema arriba a esta conclusión a través de una interpretación histórica de las normas señaladas.

Así, en la sentencia expedida por la corte suprema, en su quinto considerando, interpreta el decreto supremo de 24 de julio de 1944, señalando lo siguiente:

Que aun cuando dicho dispositivo prevé que el beneficio de prima textil sea extendido con carácter general a todo el personal de los centros de trabajo textil de la república; dicha interpretación no puede ser extendida para que se englobe a la totalidad de trabajadores, sin distinción, entre obreros y empleados, por cuanto la dación del Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944 se dio con la finalidad de evitar los conflictos existentes entre las empresas y los obreros; partiendo de dicha premisa, podemos colegir que el alcance se encontraba directamente vinculando a los trabajadores que detenten la condición de obreros y que como tal, actividades propias de la actividad textil, por lo que puede desprenderse de ello que no le alcanza a la recurrente el beneficio de la prima textil al no realizar funciones específicas en tela, en tanto, participa solo en su diseño y no así en su elaboración.

Que si bien hasta antes de la publicación del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, el 29 de agosto de 2012, no se había delimitado con total detalle, el ámbito de percepción del beneficio de prima textil, en tanto, no se había efectuado distinción alguna respecto de los cargos, oficios o categorías de los trabajadores a quienes le correspondería el pago de la prima textil, es el propio contenido del Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, el que permite inferir que dicho beneficio alcanzaría, única y exclusivamente, a los trabajadores obreros, lo que fue ratificado con la dación del Decreto Supremo del 24 de julio de 1944 en donde se amplía y entiende el concepto prima textil para todo el país, en base a las actividades clasificadas como textiles en la clasificación internacional industrial uniforme (CIUU) o en la clasificación de actividades de entonces servicios de empleo humano nacional (SERH) entre las cuales se ha clasificado a todas las ramas de hilandería, tejeduría (rectas, rectilíneas, planas, circulares de punto, de galga, medias alfombras, redes, tejidos especiales, chompas, cortinas y otras máquinas de tejer) y acabados. (Casación Laboral N° 2880-2015)

En este sentido, no cabe duda que lo que apoyamos en la presente tesis es correcta en tanto que, respecto al ámbito subjetivo, estuvo pensada para los obreros textiles.

Ahora bien, en cuanto a la correspondencia del beneficio respecto de los obreros textiles que pasaron la condición de empleados, la Corte Suprema, plantea una solución adoptando la teoría de derechos adquiridos, siendo que establece que el beneficio se siga manteniendo, pero con el último monto percibido en su calidad de obrero.

Sobre el particular, creemos que la norma que reguló la prima textil siempre estuvo pensada para el obrero textil y que este beneficio es por la naturaleza de la labor, ergo, si esa labor ya no se realizaría, entonces la percepción de este beneficio desaparece en tanto que era como un estímulo a la asistencia del "Obrero Textil",

Ahora bien, al señalar que la prima textil es para actividades 1711 y 1712 del CIUU Revisión 3 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, creemos que, conforme al criterio de la Sala, ratifica lo señalado por el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, en razón a que dichas actividades son netamente ligadas a la actividad textil. Si bien, existen otras actividades establecidas en la Clasificación 17 sección D del CIUU, la cual son denominadas como actividades textiles. Nos parece que existiría una restricción en el ámbito objetivo de la norma, en tanto que ya no se encontrarían otras actividades que en mi opinión, fueron beneficiadas de la prima textil a la luz del Decreto Supremo de 24 de julio de 1944.

Si bien en la propia sentencia de la Corte Suprema (Exp. 3375-2015) se establece en su considerando tercero, "doctrina jurisprudencial de la corte suprema respecto al concepto de la prima textil", que conforme al artículo 22 del Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado por Decreto Supremo N°017-93-JUS, corresponde a lo que se denomina carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial. El órgano jurisdiccional puede apartarse de lo establecido en dicha sentencia motivando las razones por las que se aparta. Inclusive, el propio ente jurisdiccional que emitió dicha resolución (Corte Suprema), también puede apartarse de los criterios establecidos en

esta sentencia, fundamentando adecuadamente las razones o los motivos que lo sustentan.

En este sentido, hemos abordado las problemáticas surgidas en el ámbito objetivo respecto de la percepción de este beneficio. Finalizando con ello la presente investigación.



CONCLUSIONES:

1. La prima textil fue un beneficio cuyos rastros históricos lo encontramos a nivel convencional en el año de 1919 adquiriendo carácter normativo mediante Decreto Supremo del 10 de julio de 1944 ante la urgencia de uniformizar criterios sobre su percepción. (Fuertes conflictos entre sindicato de obreros textiles y sus empleadores acerca de la denominación y percepción de este beneficio).
2. La prima textil en el contexto histórico de la época estaba pensada para la categoría de obrero textil. Así, las normas que la regulan señalan que este beneficio correspondía al 10% de la remuneración adicional al pago del salario. En este sentido, teniendo cuenta que, en el contexto de la época a través de la Resolución Suprema del 23 de marzo de 1936, se diferenció el pago de obreros y empleados bajo el nombre de planillas de salarios y sueldos. Esta forma de pago le correspondía al obrero.
3. El beneficio de la prima textil es un beneficio otorgado independientemente al sistema de reajustes salariales y bases mínimas que regularon el salario de los obreros textiles. Es ahí que la teoría de un grupo del sector textil al señalar que esta bonificación era integrada a un sistema de indexación salarial derogada por el Decreto Legislativo 757, fue ampliamente cuestionada. Lo cierto es que no existió derogación expresa ni tácita en virtud a que esta bonificación siempre fue abonada de manera separada al salario mínimo percibida por el obrero, sin posibilidad de confusión respecto a la estructura en el pago. En este sentido, la prima textil, aún se encuentra vigente.
4. Que la prima textil a través de pronunciamientos judiciales y de corte administrativo han dejado sentado que este beneficio se encuentra vigente por lo que no podría advertirse interpretación en contrario que lo cuestione.
5. En vista de la antigüedad de la prima textil y en razón a que la realidad histórica de la época fue muy diferente a la que vivimos actualmente, se ha debido acudir a los métodos interpretativos permitidos por el derecho a fin de identificar quienes son los sujetos que le corresponde y que actividades comprende.

6. De la búsqueda de una mejor solución, teniendo en cuenta los avances tecnológicos y las nuevas formas de constitución de empresas, se hizo presente como método más adecuado de interpretación el histórico sociológico, mediante la cual se ha podido precisar que los sujetos comprendidos de esta actividad ha sido aquellos que realizan actividad netamente operativa textil, esto es, los obreros textiles y otros trabajadores que, bajo la forma de contratación indirecta (figura de la tercerización y de la intermediación) realizan actividades netamente operativas textiles en la empresa principal.
7. No es necesario la continuidad del desplazamiento para la percepción del beneficio de aquellos trabajadores desplazados. El problema surgirá respecto a la aplicación de la figura de la tercerización con relación a la naturaleza de la actividad de la prima textil.
8. Que, resulta de suma necesidad la precisión del acápite 2.3, del artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2012-TR al comprender, dentro de su ámbito de aplicación, a los trabajadores destacados en el contexto de la norma de intermediación laboral para que realicen actividades propias de la industria textil. En este orden de ideas, teniendo en cuenta que la actividad principal de la empresa usuaria no es más que textil, la precisión de la norma corresponderá a que la única actividad a intermediar sea la “temporal” con sus correspondientes exigencias establecidas en la ley 27626 y su norma reglamentaria aprobada por D.S. N° 003-2002-TR.
9. Que la sustitución del beneficio por otra bonificación otorgada por negociación colectiva si bien va de la mano con el ejercicio constitucional amparado en el artículo 28 de nuestra carta fundamental, el hecho que una empresa no cuente con una organización sindical no es óbice para que pueda suscribirse una convención colectiva de trabajo que aborde el tema de la implementación de un beneficio sustitutorio de la prima textil, en razón a que ella puede efectuar a través de sus representantes elegidos por la mayoría de los trabajadores (artículo 47 de LRCT).
10. Que respecto a la sustitución del beneficio en el marco de negociación colectiva de un sindicato minoritario surge la interrogante si los efectos del convenio que se aplican a los trabajadores afiliados, resultan atentatorias al principio de igualdad de

remuneración a trabajo de igual valor del resto del universo de trabajadores.
Conteniendo dos conclusiones:

- 10.1. **No estamos de acuerdo** que, respecto a los efectos del convenio colectivo de un sindicato minoritario, este también se otorgue para los trabajadores no afiliados, en virtud a que el artículo 9 de la LRCT se refiere únicamente a los supuestos de representación dentro de la negociación colectiva, pero no para los efectos del convenio colectivo.
- 10.2. La segunda; Que en el caso se suscriba un beneficio sustitutorio de la prima textil en el marco de negociación colectiva con un sindicato minoritario, la aplicación de esta sustitución sólo a favor de los trabajadores afiliados no atenta el principio de igualdad de remuneración a trabajo de igual valor, en razón a que es potestad del trabajador ejercer su derecho constitucional de la libre sindicalización (libertad sindical positiva o negativa) quedando a su libre albedrío su incorporación y por ende el goce del beneficio de sustitución.
11. Del análisis de los alcances a nivel objetivo del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, se ofrece una restricción sobre las actividades comprendidas y que son contrarias al propósito del legislador quien, a través del Decreto Supremo de 24 de julio de 1944, intentó, en el ámbito objetivo, otorgar el beneficio a todos los centros de la industria textil (actividades netamente textiles) que posteriormente se clasificaron en la División 17 Sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme - Revisión 3 (CIIU). En este sentido, al normar la correspondencia del beneficio sólo para actividades clasificadas en las clases (1711) y (1712) de dicha clasificación, el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, genera ciertos cuestionamientos, dando paso, a la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos.
12. Que por la teoría de los hechos cumplidos y frente a la restricción objetiva en el ámbito de aplicación de la norma, se advierte que la supresión del beneficio que antes se otorgaba y que a la luz del Decreto Supremo N° 014-2012-TR ya no les

corresponderá, resulta válida sin ser atentatoria a los derechos fundamentales de igualdad y remuneración.

13. Respecto al principio de condición más beneficiosa, somos de la opinión que aquella no se aplica a actos normativos y frente a ella, nos acogemos la teoría de la modernidad, en donde la ley se aplica de modo automático aún en los casos que sea menos beneficiosa, salvo que en la nueva ley se establezca alguna regulación de la norma anterior.
14. La Corte Suprema ha señalado criterios jurisprudenciales de observancia obligatoria en donde ha establecido que la percepción de este beneficio les corresponde a los obreros que realizan actividad netamente textil, siendo que en ningún caso podría ser menor al 10% de la Remuneración mínima con carácter remunerativo que se paga por los días laborados. En este sentido establece el ámbito subjetivo de aplicación de la prima textil.
15. Que, conforme al criterio de la corte suprema, ha aplicado la teoría de derechos adquiridos, en el sentido que aquellos obreros textiles que están percibiendo la prima textil y pasan a la condición de empleados, se le seguirá pagando la prima textil con el último monto que percibió mientras tuvo la condición de obrero, sin ningún ajuste posterior. De esta manera, no aplica la teoría de hechos cumplidos sino busca un punto intermedio a fin de seguir otorgándoles el beneficio de la prima textil, pero con el último monto que percibió mientras gozaba de este derecho.
16. No se observa, en la sentencia de la corte suprema, una debida motivación, en la que pueda determinarse por qué las otras actividades establecidas en la clasificación 17 División 17 Sección D del CIIU Revisión 3, no deberían ser incluidas para la percepción de la prima textil. Si bien, en la sentencia, se cita algunas actividades que sí deberían percibir el beneficio, paradójicamente, alguna de ellas, no se encuentran la Clase 1711 ni 1712 sujetas para la percepción de la prima textil. Por tanto, resulta claro que con el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, existe una restricción a nivel objetivo de la norma y que a la fecha resulta importante dilucidarse.

17. Hoy en día no existe un pronunciamiento distinto respecto al pago de la prima textil de acuerdo a lo establecido por la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Si bien en dicho pronunciamiento (Exp 3375-2015) contuvo principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento para las instancias de mérito en lo relativo a la prima textil. Se debe de preciar que, en caso un órgano jurisdiccional, se aparte de dichos criterios, se encontrará obligado a motivarlo en aplicación a lo dispuesto en el artículo 22 del Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, (Decreto Supremo N° 017-93-JUS)



RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda el empleo de métodos de interpretación jurídica para entender la correcta aplicación del beneficio de la prima textil.
2. Se recomienda tener en cuenta los precedentes vinculantes de la corte suprema para la determinación del beneficio de la prima textil.
3. Se recomienda tener en cuenta la teoría de los hechos cumplidos respecto a la aplicación correspondiente del Decreto Supremo N° 014-2012-TR.
4. Se recomienda a las organizaciones sindicales evaluar la posibilidad de sustituir el beneficio de la prima textil por una bonificación suscrita a través del convenio colectivo siempre que sea en mejora, evitando que se pacte alguna sustitución posterior que genere la eliminación de pago de la prima textil. Del mismo modo, se recomienda que, se delimite que el pago de este beneficio es a favor de quienes realizan labores manuales y operativas conforme indica la norma aplicable.
5. Se recomienda a las empresas interpretar adecuadamente el Decreto Supremo N° 014-2012-TR en relación a respecto a su ámbito objetivo, en tanto que, a partir de dicha norma, el beneficio de la prima textil será para actividades netamente contempladas dentro de la clasificación internacional uniforme Revisión 3 sección D correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17.

BIBLIOGRAFÍA:

- Acosta Romero, Miguel. (1991). Exposición de motivos de las leyes: motivos para su eliminación. *Revsita española de derecho constitucional*, 48.
- Alvares Conde, E. (2003). *Curso de derecho constitucional* (4 ed., Vol. I). Madrid: Tecnos.
- Beauchamp, T. Childress, J. (200). *Principles of Biomedical Ethics* . New York: Oxford University Press.
- Bermejo, F. (2002). La ética del trabajo social. *Browwer, S.A.*
- Blaguer Callejón, F. (Coordinador) Cámara Villar, G. Lopez Aguilar, J. Balaguer Callejón, M. y Montilla Martos, J. (2010). *Manual del Derecho Constitucional* (Quinta Edición ed., Vol. I). Editorial Tecnos.
- Cabanellas, G. (1964). *Contrato de trabajo*. Buenos Aires.
- Cárdenas Quirós, C. (1999). *Modificación y Derogación de las normas legales*. Ara Editores.
- Casación Laboral N° 2880-2015- Lima, (25 de enero de 2017) Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social.
- Casación Laboral N° 3375-2015 Lima, (29 de marzo de 2017, Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social.
- Código civil. (1984). Lima, Lima, Perú.
- Departamento de asuntos económicos y sociales- División de estadísticas.. Clasificación Industrial Internacioinal Uniforme CIU Revisión 3 de todas las actividades. Revisión 3.1. Naciones Unidas Nueva York 2005. (2005). New York.
- Derogación de la ley titulo preliminar. (2006). *Derogación de la ley titulo preliminar*. Obtenido de Derogación de la ley titulo preliminar: <http://blog.pucp.edu.pe/item/165123/derogacion-de-la-ley-titulo-preliminar>
- Exposición de Motivos. Decreto Supremo N° 014-2012.TR . (25 de 08 de 2012).
- Fernando Zambrana, S. Claros Pinilla, M. (2009). *Manual de técnica legislativa. Instrumento para la construcción de normas*. La Paz: Comunidad de DDHH.
- Garcia Toma, Victor. (2001). *Legislativo y ejecutivo en el Perú*. Lima: Grafica horizonte.
- Guastini, R. (2010). *Iterpretación. Estado y Constitución*. Ara Editores EIRL.
- Guastini, R. (2010). *La interpretación del Razonamiento Jurídico* (Primera Edición ed.). Ara Editores EIRL.
- Hernandez Sampieri, R. Fernandez Collado, R. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). Mexico: Mc. Graw Hill Educación.
- Informe N° 465-2007-MTPE/9.110 emitida por la oficina de asesoría jurídica sobre opinión legal respecto de la aplicación de la prima textil. (s.f.).
- López Olivera, M. (2000). *Elementos de tecnica legislativa*. Mexico DC, Estados Unidos Mexicanos.
- López Olivera, M. (2000). *Técnica Legislativa y proyectos de ley*. México D. F.: Estados Unidos Mexicanos.
- Martín Valverde, A. Sañudo Gutierrez, F. (1991). *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos S. A.
- Mejía la Madrid, R. (2008). La Igualdad de remuneracion por trabajo de igual valor. *Ius Et Veritas*(37), 127-130.
- Montoya y Camara. (1993). *Igualdad salarial por razón de sexo*. Madrid: Tecnos.

- Neves Mujica, J. (1997). La vigencia de las normas en el tiempo tras las sentencias del Tribunal Constitucional sobre Seguridad Social. *Ius Et Veritas*(15), 317-322.
- Neves Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Segunda Edición ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Opinión de Prolab del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 22-06-2004 en respuesta a la carta emitida por la fábrica de tejidos la Unión LTD en quiebra, en la cual consultan sobre la vigencia de la prima textil. (s.f.).
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos aires: Dapalma.
- Rodríguez Piñero, Miguel; Fernández Lopez, Maria. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madric Tecnos.
- Rubio Correa, M. (2005). La vigencia y validez de las normas jurídicas en la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Themis*(51).
- Rubio Correa, M. (2007). *Aplicación de la norma jurídica en el tiempo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rubio Correa, M. (2009). *El sistema Jurídico Introducción al Derecho* (Décima Edición ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rubio Correa, M. (2011). *El sistema Jurídico Introducción al Derecho* (Décima Edición aumentada ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sentencia recaída en el Expediente N° 3298-2013-O-1801-JR-LA-15 (04 de marzo de 2014) Corte Superior de Justicia de Lima, Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima.
- Sentencia recaída en el Expediente N° 044206-2013-0-1801-JR-LA-15 (19 de marzo de 2014) Corte Superior de Justicia de Lima, Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
- Sentencia recaída en el Expediente N° 663-2008(S) (1 de agosto de 2008). Corte Superior de Justicia de Lima. Primera Sala Laboral de Lima.
- Sentencia recaída en el Expediente N°2005-01826-0701JR-LA-05 (12 de junio 2018) Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Mixta Laboral Familiar.
- Sentencia recaída en el Expediente N° 32069-2013 (17 de junio 2013) Corte Superior de Justicia de Lima, Décimo Quinto Juzgado de Trabajo de Lima.
- Sentencia recaído en el Exp. N° 0021-2003-AI/TC (24 de junio de 2004) Tribunal Constitucional
- Sentencia recaído en el Expediente acumulado 050 y 051-2004-AI/TC sobre leyes 28389 y 28449. (3 de junio de 2005)Tribunal Constitucional.
- Sentencia recaído en el Expediente N° 00027-2006-PI (21 de noviembre de 2007) Tribunal Constitucional
- Toyama Miyagusuku, J. (1993). Principio de condición más beneficiosa: Manifestaciones y Límites en el Ordenamiento Peruano. *Derecho & Sociedad*(7), 42-47.