

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



**Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 10273-
2020-Lima**

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Abogada que presenta:**

Gabriela Lucia De Olazaval Aguilar

ASESORA:

Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz

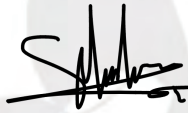
Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 10273-2020-Lima", del autor(a) DE OLAZAVAL AGUILAR, GABRIELA LUCIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 14/06/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de junio del 2024

REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ	
DNI: 45803939	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5519-432X	

RESUMEN

El presente informe jurídico tiene por finalidad efectuar un análisis crítico de lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 10273-2020-Lima, que versó sobre la la correcta aplicación del artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, para determinar si correspondía que la suma otorgada al cese del trabajador surta efectos compensatorios respecto a los beneficios sociales reclamados por el trabajador y ordenados a pagar por las instancias previas.

En tal sentido, se analizará si la decisión adoptada por la Corte Suprema en el caso en concreto se ajusta a derecho o si, por el contrario, correspondía que la empresa efectúe el reintegro de los beneficios sociales requeridos por el demandante. Para tal efecto, será necesario examinar conceptos jurídicos relevantes como el principio protector al trabajador y la irrenunciabilidad de derechos, así como el carácter compensatorio de las sumas otorgadas con ocasión del cese del trabajador, el incentivo a la renuncia, ente otros, que permitirán brindar respuesta al problema principal planteado.

Palabras clave

Mutuo disenso, compensación, beneficios sociales, liberalidad.

ABSTRACT

The purpose of this legal report is to make a critical analysis of the decision made by the Supreme Court in the Labor Cassation No. 10273-2020-Lima, which analysed the correct application of Article 57° of Supreme Decree No. 001-97-TR, T.U.O. of Legislative Decree No. 650, the Law of Compensation for Time of Services, to determine whether the amount granted upon termination of the worker should produce compensatory effects with respect to the social benefits claimed by the worker and ordered to be paid by the previous instances.

In this sense, we will analyse whether the decision adopted by the Supreme Court in the specific case is adjusted to the law or whether, on the contrary, the company should reimburse the social benefits requested by the plaintiff. For this purpose, it will be necessary to examine relevant legal concepts such as the principle of worker protection and the unwaivability of rights, as well as the compensatory nature of the sums granted upon termination of the employee, the incentive to resign, among others, which will allow to answer the main problem raised.

Keywords

Mutual dissent, compensation, social benefits, liberality.



ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Justificación de la elección de la resolución	5
1.2. Presentación del caso y análisis	6
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Hechos relevantes del caso	10
A. Demanda:.....	10
B. Contestación de demanda	11
C. Sentencia de Primera Instancia:	12
D. Recurso de Apelación interpuesto por CELEPSA:.....	14
E. Sentencia de Segunda instancia:.....	15
F. Corte Suprema - Casación:	16
3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS... 18	
3.1. Problema principal	18
3.2. Problemas secundarios	18
3.3. Problemas complementarios	19
4. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	19
4.1. Análisis de los problemas secundarios	19
4.2. Análisis del problema principal.....	31
4.3. Preguntas complementarias	37
5. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Expediente N° 08346-2018-0-1801-JR-LA-01
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho Laboral: jornadas atípicas acumulativas, mutuo disenso, suma a título de gracia otorgada por el empleador al momento del cese, suma otorgada para el cese, carácter compensatorio
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Sentencia N° 201-2019 Resolución N° 7 Casación Laboral N° 10273-2020
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Carbajal Falcón, Luis Alberto
DEMANDADO/DENUNCIADO	Compañía Eléctrica El Platanal S.A. (CELEPSA)
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema – Casación
TERCEROS	
OTROS	

1. INTRODUCCIÓN

El martes 06 de diciembre de 2022, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió la Casación Laboral N° 10273-2020-Lima, en la que se analiza la correcta interpretación del artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a efectos de determinar si la suma entregada al cese del trabajador demandante podía surtir efectos compensatorios contra los montos ordenados a pagar por la autoridad judicial.

El presente informe realiza un análisis de los problemas jurídicos más relevantes detectados en la referida Casación, a efectos de responder si, en el caso concreto, la Bonificación Extraordinaria por Cese, otorgada al demandante a la firma del Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso, cumple con los requisitos indispensables para surtir efectos compensatorios, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En aras de lograrlo, se analizarán las diferencias sustanciales entre aquellos montos otorgados con ocasión del cese y aquellos que incentivan el cese del trabajador, así como los efectos de cada uno. De igual forma, estudiaremos si el error en la liquidación de beneficios sociales puede ser un hecho que genere error en la voluntad del trabajador que suscribe el mutuo disenso y si, en tal caso, correspondería que el monto otorgado surta efectos compensatorios.

1.1. Justificación de la elección de la resolución

La Casación bajo análisis pone fin a un proceso que versa sobre el pago de beneficios sociales adeudados luego del término de una relación laboral por mutuo disenso, en el que se analiza, principalmente, el carácter compensatorio de la suma otorgada en favor del trabajador luego de su cese, así como los requisitos para que surta efectos compensatorios, según los términos del artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR. Por otro lado, las circunstancias que

dan lugar a la demanda, permiten analizar la validez del pacto que establece que los días de descanso generados en virtud de una jornada laboral atípica acumulativa compensan los días feriados no laborables.

Sobre el primer punto, tanto la Primera como la Segunda Instancia coinciden en que la suma otorgada luego de la suscripción del Convenio de Extinción por Mutuo Disenso no tendría naturaleza compensatoria por haberse pactado **para el cese del trabajador y no con motivo del cese del trabajador**. No obstante, la Corte Suprema adopta una postura distinta a la sostenida por las instancias previas respecto a los efectos compensatorios de la suma otorgada por el empleador, declarando que esta sí cumple los requisitos para compensar los montos adeudados por el empleador.

Por lo expuesto, será relevante analizar los fundamentos emitidos por la Corte Suprema, así como los fundamentos de las instancias, a efectos de determinar si en el caso materia de análisis, la suma otorgada en favor del trabajador efectivamente cumplía o no con el requisito de haber sido otorgada con carácter libre e incondicional para surtir efectos compensatorios, al amparo de lo dispuesto en el artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, o si, por el contrario, esta fue otorgada para incentivar el cese del trabajador.

1.2. Presentación del caso y análisis

CELEPSA S.A. (en adelante, CELEPSA) es una persona jurídica de derecho privado cuyo objeto social es el desarrollo de actividades de generación eléctrica, para lo cual se encuentra operando la Central Hidroeléctrica G1 – El Platanal (en adelante, la Central), ubicada en la cuenca del río Cañete, en las provincias de Cañete y Yauyos, departamento de Lima.

El 16 de diciembre de 2009, Luis Carbajal suscribió un contrato de trabajo sujeto a modalidad con CELEPSA S.A., en virtud al cual ocupó el cargo de Supervisor de Seguridad Industrial y de Medio Ambiente. El vínculo pasó a ser indeterminado desde el 31 de octubre de 2012, variándose, asimismo, la denominación de su puesto a la de “Supervisor de Seguridad y Salud

Ocupacional". Los cargos ocupados fueron, desde el inicio, calificados como de personal de confianza sujeto a fiscalización inmediata, y sus labores se desarrollaron en la Central, bajo una jornada laboral atípica de 20 días continuos de trabajo por 8 días de descanso, hasta el año 2012; fecha a partir de la que la jornada pasó a ser de 10 días continuos de labor por 5 días de descanso, hasta la fecha de su cese. Además, al inicio del vínculo, las partes pactaron que la acumulación de días de descanso incluía el total de días feriado no laborables.

Luego de varios años de trabajo, en 2017, CELEPSA y Luis Carbajal finalizaron la relación laboral de común acuerdo, a través de la suscripción de un Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso que fue acompañado del pago de un monto adicional pactado a título de liberalidad, compensable al amparo de lo establecido en el artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, Ley de CTS).

Pese a ello, Luis Carbajal demandó a CELEPSA el pago de beneficios sociales adeudados, por concepto de vacaciones no gozadas, asignación familiar, bonificación por Primero de Mayo y días feriado laborados, cuestionando el carácter compensable de la suma otorgada a su cese, toda vez que esta no habría cumplido con los requisitos para surtir efectos compensatorios, pese a lo señalado en el referido convenio.

En ese contexto, corresponderá, efectuar un análisis respecto a sí el cálculo incorrecto de beneficios sociales podría ser un factor que genere error en la voluntad del demandante al suscribir el mutuo disenso, por cuanto, esperaba recibir una ventaja económica además de la Liquidación de Beneficios Sociales, que se ve disminuida si se le otorga carácter compensatorio; asimismo, analizar cuáles son las diferencias entre montos otorgados como incentivo para el cese y aquellos otorgados con motivo del cese. Finalmente, será posible responder si la Bonificación Extraordinaria por Cese cumple con los requisitos necesarios para surtir efectos compensatorios a la luz del artículo 57° de la Ley de CTS.

De otro lado, los elementos del caso, permiten analizar de igual forma si en el marco de las jornadas laborales atípicas es posible pactar que los días de descanso compensarán los días feriados no laborables.

Finalmente, para brindar respuestas a estas interrogantes será necesario analizar los principios de irrenunciabilidad de derechos, razonabilidad y principio protector del trabajador, así como jurisprudencia y doctrina relevante.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes

2.1.1. CELEPSA es una persona jurídica de derecho privado cuyo objeto social es dedicarse al desarrollo de actividades de generación eléctrica, en virtud a lo cual se encuentra actualmente operando la Central Hidroeléctrica G1 – El Platanal (en adelante, la Central), ubicada en la cuenca del río Cañete, en las provincias de Cañete y Yauyos, departamento de Lima.

2.1.2. El 16 de setiembre de 2009, el señor Luis Carbajal (en adelante, el demandante) suscribió un contrato sujeto a plazo fijo con CELEPSA, en virtud al cual prestó servicios en el cargo de Supervisor de Seguridad Industrial y Medio Ambiente, bajo una jornada atípica acumulativa de 20 días de labores por 8 días de descanso, que incluían los días feriado no laborables.

2.1.3. El 31 de octubre de 2012, las partes suscribieron un contrato a plazo indeterminado, variando asimismo en tal oportunidad la denominación de su cargo a Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional, y la jornada atípica acumulativa a una de 10 días de trabajo continuos por 5 días de descanso, que incluían los días feriado no laborables.

- 2.1.4.** Luego de más de 7 años de trabajo (7 años, 7 meses y 11 días), el 24 de julio de 2017, el demandante y CELEPSA suscribieron un Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso (en adelante, Convenio de Cese), en el cual las partes pactaron el término de la relación laboral y la entrega de una suma de dinero (S/ 112,021.00) en favor del trabajador.
- 2.1.5.** De acuerdo a lo indicado en el Convenio de Cese, dicha suma de dinero sería entregada en calidad de Bono Extraordinario por Cese, a título de gracia, con carácter de compensable respecto a cualquier adeudo o reclamo de pago que pudiese surgir con posterioridad a la firma del documento, al amparo de lo dispuesto en el art. 57° de la Ley de CTS.
- 2.1.6.** El 07 de agosto de 2017, el demandante se comunicó con su ex empleador, indicando que el acuerdo implicaba recibir el monto de manera íntegra; no obstante, parte de este había sido objeto de retención por pago de Impuesto a la Renta, por lo que solicitó a CELEPSA efectuó el reintegro del monto retenido.
- 2.1.7.** En atención a ello, con fecha 11 de agosto de 2017, las partes suscribieron una cláusula adicional al Convenio de Cese por Mutuo Disenso, en la que se pactó el pago de S/ 25,851.00, con un total neto de S/ 18,270.20, que le sería abonado luego de la retención del Impuesto a la Renta correspondiente, con lo cual CELEPSA cumplía con entregarle una suma total de S/ 112,021.00 como Bono Extraordinario por Cese.
- 2.1.8.** El 24 de agosto de 2017, el demandante se contacta con CELEPSA vía correo electrónico, indicando haber evidenciado que el monto por concepto de beneficios sociales entregado en su favor fue calculado de manera errónea, pues se le adeudaban beneficios sociales, entre

ellos, el pago de días feriado laborados y no pagados durante la vigencia de la relación de trabajo.

2.1.9. El personal de CELEPSA respondió la comunicación indicando que, de existir un error en el cálculo de beneficios sociales, correspondía que la diferencia adeudada fuera compensada con el Bono Extraordinario por Cese que le fue entregado al término de la relación laboral.

2.2. Hechos relevantes del caso

A. Demanda:

2.2.1. Mediante escrito de fecha 18 de abril de 2018, Luis Carbajal interpuso una demanda a través de la vía ordinaria laboral contra su ex empleador CELEPSA, ante la Corte Superior de Justicia de Lima.

2.2.2. En el petitorio se solicita el pago de beneficios sociales adeudados, trabajo en sobretiempo, feriados no laborables trabajados, asignación familiar, bonificación extraordinaria por 1ro de mayo y vacaciones, por un total de S/ 249,860.88.

2.2.3. El demandante afirma que CELEPSA habría calificado erróneamente el puesto de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo como “cargo de confianza”, cuando en realidad se trataba de un puesto ordinario de labores, para eludir el pago de trabajo en sobretiempo.

2.2.4. Asimismo, señala que CELEPSA habría tergiversado la figura de la jornada acumulativa atípica a la que estuvo sujeto con la finalidad de eludir el pago de trabajo en sobretiempo y en días feriado no laborables, hecho que, según indica, reclamó cuando aún era trabajador de la empresa.

2.2.5. En relación a la bonificación especial por primero de mayo, asignación familiar y vacaciones: Sobre el primer concepto, afirma que CELEPSA

realizó pagos incorrectos y que en dos periodos no efectuó pago alguno. Sobre el segundo concepto, declara que, pese a poner en conocimiento a su empleadora de la existencia de sus tres menores hijas, CELEPSA empezó a efectuar el pago recién en el año 2014, en ocasiones con sumas disminuidas. Finalmente, señala que aún se le adeudan 15 días de vacaciones pendientes de goce.

B. Contestación de demanda

2.2.6. El 10 de octubre de 2018, CELEPSA contesta la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos.

2.2.7. En primer lugar, manifiesta haber calificado adecuadamente los puestos de trabajo. Subraya que, durante la relación laboral y para todos sus efectos, el puesto de Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional tiene calificación de **personal de confianza sujeto a fiscalización inmediata**, al realizar labores en contacto directo con personal de dirección y encontrarse sujeto a un horario de trabajo determinado, hecho que no ha sido negado por la empresa.

2.2.8. En relación al trabajo en sobretiempo, señala que es falso que haya realizado labores en sobretiempo, toda vez que el demandante prestó servicios bajo una jornada laboral atípica que en ningún caso superó la jornada máxima legal de 48 horas semanales, en promedio.

2.2.9. Sobre el pago de días feriado no laborables, alega que se pactó expresamente, tanto en contrato de trabajo sujeto a modalidad como en el contrato a plazo indeterminado, que los días de descanso cubrirían los periodos relativos a días feriado no laborables en los que pudiera laborar y su descanso.

2.2.10. Por otro lado, respecto a la bonificación por Primero de Mayo, señala haber detectado un error involuntario en el cálculo, por lo que sí existiría un adeudo. De igual forma, respecto a la asignación familiar,

reconoce que adeuda un monto de S/ 3.182.00, generado por un error en el llenado de planillas al no consignar dicho monto de forma separada, toda vez que el acuerdo con el demandante fue que percibiría como contraprestación total por sus servicios la suma de S/ 7,000.00 que incluía asignación familiar.

2.2.11. Sobre dichos adeudos, señala que debería operar la compensación establecida en el artículo 57° de la Ley de CTS, de acuerdo a lo pactado en el Convenio de Cese. Es decir, el monto adeudado que reconoce, debería entenderse cubierto por la Bonificación Extraordinaria por Cese otorgada en favor del trabajador a su cese.

2.2.12. En cuanto a las vacaciones, indica que el demandante solo contaba con un día de descanso vacacional pendiente de goce, que fue debidamente pagado en su Liquidación de Beneficios Sociales.

2.2.13. En ese orden de ideas, indica acreditar de forma suficiente que el demandante realizó una jornada laboral atípica acumulativa que no superó las 48 horas semanales, en promedio. Además, que no resultan relevantes los apuntes efectuados sobre la calificación el puesto de trabajo, toda vez que se reconoce que se trató de un cargo de confianza sujeto a fiscalización y que, sin perjuicio de ello, se pactó en los contratos de trabajo que los periodos de descanso compensarían los días feriado que eventualmente pudiera laboral. Sin perjuicio de ello, reconoce un error de cálculo en la Liquidación de Beneficios Social respecto a la bonificación por Primero de Mayo y las asignaciones familiares, que, según declara, debería compensarse con la Bonificación Extraordinaria por Cese.

C. Sentencia de Primera Instancia:

2.2.14. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declara (i) fundada en parte la demanda, ordenando el pago de S/ 51,860.26 por concepto de pago de beneficios sociales (asignación familiar, bonificación por Primero de mayo,

días feriados trabajados, vacaciones e indemnización vacacional, reintegro de gratificaciones, reintegro de CTS y reintegro de vacaciones), (ii) infundado el extremo sobre pago de horas extra; e, (iii) infundada la solicitud de compensación de pago formulada por CELEPSA, por los siguientes argumentos:

2.2.15. Sobre el pago de asignación familiar, bonificación especial por

Primero de mayo y vacaciones, de los medios probatorios presentados, se acredita que CELEPSA: (i) no cumplió con pagar la asignación familiar entre 2009 y 2013; y, entre 2014 y 2016 pagó sumas disminuidas, por lo que corresponde realizar la liquidación por dicho concepto; (ii) incumplió con pagar la bonificación especial por Primero de Mayo en dos periodos y, en cinco periodos, el pago se realizó de forma diminuta, por lo que corresponde disponer el abono correspondiente. Finalmente, sobre el goce vacacional, se acreditó que el demandante gozó de periodos vacacionales fuera de plazo y cuenta con periodos pendientes de goce, por lo que debe ordenarse el pago de los mismos.

2.2.16. Sobre los días feriado trabajados, si bien CELEPSA sostiene

que se pactó expresamente en los contratos de trabajo suscritos que el trabajo en días feriado sería compensado dentro de los días de descanso del ciclo, el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 713 no establece ni regula la compensación sobre los días feriados, sino solo el pago de la sobretasa del 100%. Además, la Constitución Política del Perú establece que los beneficios sociales tienen carácter irrenunciable, por lo que el acuerdo entre las partes, no puede desconocer el goce de estos derechos.

2.2.17. Sobre el pago de trabajo en sobretiempo, no existe controversia

sobre las jornadas atípicas que desempeñó el demandante. En atención a ello, y considerando que el horario de trabajo era de 07:30 am a 06:00 pm y correspondía a una jornada atípica, no se ha excedido la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, en promedio. Por su parte, los medios probatorios aportados por el demandante no permiten

determinar la realización de trabajo en sobretiempo realizado fuera del horario de trabajo pactado, por lo que se desestima la pretensión de pago de horas extra.

2.2.18. Sobre la no compensación de montos adeudados con el Bono Extraordinario por Cese, el Juzgado señala lo siguiente:

- La suma fue pactada en el mismo documento que contenía el Convenio de Cese, por lo que dicha suma fue otorgada a razón de la extinción del vínculo laboral entre las partes, y no para el pago de ningún beneficio social.
- La Constitución Política del Perú establece que los beneficios sociales tienen carácter irrenunciable, por tanto, al margen de cualquier acuerdo entre las partes, no corresponde efectuar compensación alguna sobre los mismos.
- En tal sentido, CELEPSA no acreditó que el monto fue entregado a título de liberalidad; por el contrario, fue entregado con ocasión del cese y no de manera simple e incondicional, como exige el art. 57° de la Ley de CTS para tener carácter compensable con montos adeudados, más aún si se toma en cuenta que ha reconocido adeudar los beneficios reclamados por el demandante.

D. Recurso de Apelación interpuesto por CELEPSA:

2.2.19. Mediante escrito de fecha 19 de julio de 2009, CELEPSA interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia en virtud a los siguientes argumentos:

- No corresponde pago alguno por los días feriado laborados. Considerando la naturaleza del contrato, que supone periodos continuos de trabajo y también periodos largos de descanso que incluían la totalidad de días feriado, no se está ante un escenario de

renuncia de derechos, sino una compensación con descanso sustitutorio.

- La asignación familiar que fue pagada entre 2014 y 2017, abonada como adicional a la remuneración vacacional, por lo que no corresponde pagar nuevamente este concepto.
- La Bonificación Extraordinaria por Cese no se otorgó como consecuencia del acuerdo de término de relación laboral con el demandante, por lo que no fue otorgada como incentivo para la renuncia. En tal sentido, sí cumple con lo establecido en el artículo 57° de la Ley de CTS para tener carácter compensatorio.
- CELEPSA se obligó unilateralmente a entregar la bonificación, de forma libre, pura e incondicional, dicho monto consta en el Convenio de Cese, lo que acredita que fue otorgada con ocasión del cese.
- Es erróneo sostener que el carácter compensatorio de la suma otorgada a título de liberalidad con posterioridad al cese no puede cubrir beneficios sociales por tener naturaleza de derechos irrenunciables, pues el art. 57° de la Ley de CTS establece expresamente que son compensables aquellas sumas que la autoridad judicial ordene pagar; de modo que el Juzgado no puede restringir la compensación de beneficios sociales cuando la legislación lo permite.

E. Sentencia de Segunda instancia:

2.2.20. Con fecha 23 de enero de 2020, la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima confirmó la sentencia de primera instancia, únicamente reformulando el extremo referido al pago de asignación familiar entre 2014 y 2017, declarando dicho extremo infundado, bajo los siguientes argumentos:

- Dado que el demandante laboró bajo jornadas atípicas, primero de 20x8 y posteriormente de 10x5, se observa un saldo de horas a favor de CELEPSA de 8,03 y 10.69 horas, por cada ciclo, respectivamente, generado en base a la jornada máxima legal de 48 horas semanales. En tal sentido, el descanso sustitutorio señalado en el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 713 solo regiría cuando, en cada ciclo laboral, se hubiera presentado un día feriado no laborable y el demandante hubiere trabajado; de existir más de uno, correspondía que CELEPSA abone la sobretasa del 100%, por lo que se desestiman los agravios sobre esta materia.
- Respecto al pago de asignación familiar, de la evaluación de medios probatorios ofrecidos, se verifica que CELEPSA ha acreditado que las cantidades de asignación familiar aparentemente impagas fueron abonadas como adicional en la remuneración vacacional, habiendo cumplido con otorgar dicho concepto entre 2014 y 2017.
- En relación al carácter compensatorio del monto entregado al demandante a su cese, señala que, de los hechos se colige que la entrega de dicha suma se realizó con ocasión de la celebración del Convenio de Cese, previo a la terminación del vínculo, lo que acredita que estuvo condicionado al cese del actor y, por ende, no puede compensar el monto adeudado.

F. Corte Suprema - Casación:

- 2.2.21.** Mediante Resolución de fecha 16 de noviembre de 2022 se declaró procedente el Recurso de Casación interpuesto por CELEPSA por la causal de interpretación errónea del art. 57° de la Ley de CTS.
- 2.2.22.** Con fecha 06 de diciembre de 2022, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia declaró

FUNDADO el Recurso de Casación interpuesto por CELEPSA, en virtud a los siguientes fundamentos:

- Del análisis del Convenio de Cese suscrito entre CELEPSA y el demandante, se evidencia que la Cláusula Quinta establece el otorgamiento de S/ 112.021.00, a título de gracia, en forma simple e incondicional, al amparo del artículo 57° de la Ley de CTS.
- Que, al haberse incurrido en error respecto al monto otorgado al demandante, las partes suscribieron una Cláusula Adicional al Convenio, en virtud a la cual se estableció la entrega de un monto total de S/ 137,872.00, otorgada en los mismos términos pactados en el Convenio primigenio, pagándole al demandante la parte que resta del acuerdo inicial.
- En la Liquidación de Beneficios Sociales y en la Liquidación Adicional de Beneficios Sociales emitidas por CELEPSA, se consignaron en el rubro de Otros Conceptos, los montos de “Bonificación Extraordinaria por Cese, art. 57° Dec. Leg. 650”, por S/ 112.021.00 y S/ 25,851.00, respectivamente. Dichos documentos no fueron cuestionados por el demandante en su oportunidad.
- De la evaluación de los medios probatorios antes descritos, se colige que la suma entregada al demandante no fue otorgada como incentivo para suscribir el mutuo disenso, pues no se sometió a condicionamiento alguno para su percepción, precisándose que tales montos eran entregados a título de gracia, de forma pura, siempre e incondicional.
- Además, el monto entregado al demandante cumple con los requisitos establecidos en el artículo 57° de la Ley de CTS para surtir efectos compensatorios, tal como se acredita a continuación:

- (a) ser otorgado al cese del trabajador o en momento posterior;
- (b) la suma de dinero debe ser otorgada al cese o con posterioridad, en el caso, si bien el Convenio de Extinción se suscribió el 24 de julio de 2017, la Cláusula Adicional que completó el monto otorgado, se celebró el 11 de agosto de 2017, con posterioridad a la fecha del cese;
- (c) la entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada, toda vez que se ha acreditado que el demandante no fue condicionado para el otorgamiento del monto; y,
- (d) el importe económico debe constar en documento de fecha cierta, toda vez que tanto el Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso como en la Cláusula Adicional fueron celebrados ante Notario Público.

2.2.23. En consecuencia, casaron la Sentencia de vista, revocando el extremo que declaró infundada la solicitud de compensación de pago, declarándola FUNDADA, en virtud a que sí cumple con los requisitos establecidos en el art. 57° de la Ley de CTS para ser compensable.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1. Problema principal

Determinar si, en el caso bajo análisis, la Bonificación Extraordinaria por Cese, otorgada al demandante a la firma del Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso, cumple con los requisitos indispensables para surtir efectos compensatorios

3.2. Problemas secundarios

- a. Problema secundario 1: Determinar cuál o cuáles son las diferencias sustanciales entre el monto otorgado para el cese del trabajador y el monto otorgado con ocasión del cese del trabajador

- b. Problema secundario 2: Determinar si el cálculo incorrecto de beneficios sociales puede ser un acto que genere error en la voluntad del trabajador que suscribe un mutuo disenso. De existir error en el cálculo, ¿correspondería que la diferencia se compense con el Bono Extraordinario por Cese?

3.3. Problemas complementarios

- c. Problema complementario 1: Determinar si en el régimen de jornadas acumulativas atípicas resulta válido pactar el pago de días feriado no laborables como parte de los días de descanso

4. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

4.1. Análisis de los problemas secundarios

4.1.1. Problema secundario 1: Determinar si el cálculo incorrecto de beneficios sociales puede generar error en la voluntad del trabajador que suscribe el mutuo disenso y si, en tal caso correspondería que la diferencia sea compensada con el Bono Extraordinario por Cese

De forma previa al desarrollo del marco teórico de los vicios de la voluntad y la pertinencia de analizarlos en el presente caso, es imprescindible partir de la base de éstos, el acto jurídico en sí mismo. Este último es entendido por la doctrina como "el acto voluntario y lícito que tiene por fin inmediato establecer relaciones jurídicas entre las personas para crear, modificar, transferir, conservar o aniquilar derechos" (Lohmann Luca de Tena, 1982). Bajo esa perspectiva, Lohmann Luca de Tena destaca tres elementos esenciales que se desprenden de dicha definición: (i) la finalidad; (ii) la voluntariedad; y, (iii) la licitud del acto (1982).

Sin perjuicio de que estos elementos básicos han sido ampliamente desarrollados en nuestro actual Código Civil, así como en la doctrina y jurisprudencia, el presente apartado tiene como objetivo centrarse en el

desarrollo del segundo elemento, la voluntariedad, como base para responder si, en el caso bajo estudio, el cálculo erróneo de beneficios sociales pudo generar un vicio de la voluntad del demandante.

Dicho esto, compartimos lo establecido por Vidal Ramirez sobre la voluntad como la esencia del acto jurídico, ya que esta es el punto de partida para la materialización del acto jurídico en la actividad cotidiana. Sin embargo, la voluntad por parte del agente no puede mantenerse como una mera intención o pensamiento; es decir, en la medida en que la voluntad se mantiene en el plano subjetivo, nunca podrá materializarse en un acto (sea jurídico o no). Por ello, la doctrina refiere que la unión entre la voluntad y la manifestación (o expresión) es un proceso que empieza en el plano subjetivo (voluntad interna) y termina en el plano objetivo (voluntad exteriorizada) (Vidal Ramírez, 2013).

En ese sentido, la manifestación de la voluntad es el vehículo por el cual el agente exterioriza sus intenciones o deseos. Ahora bien, cabe preguntarse ¿basta la simple manifestación -exteriorización- del deseo interno? Desde la perspectiva de la doctrina¹, cuya posición compartimos, no basta solo la manifestación de la voluntad, sino que deberá tener en cuenta (i) la libertad y espontaneidad de la voluntad; (ii) la buena fe y efectiva confianza de los destinatarios de la declaración; y, (iii) el comportamiento del declarante (Espinoza Espinoza, 2012).

En ese orden de ideas, sobre el primer elemento, podemos concluir preliminarmente que la voluntad que se declara no debe haber sido influenciada o afectada de ninguna forma; de otro modo, no habría posibilidad de que ésta sea verdaderamente libre. Entonces ¿cuál es el tratamiento que reciben los factores que afectan la libertad y espontaneidad de la voluntad?

¹ La doctrina nacional, tanto en el caso de Espinoza Espinoza y Lohmann Luca de Tena, ha adoptado los referidos principios sobre la declaración de la voluntad por parte de la doctrina española en la materia.

La respuesta se centra en los vicios de la voluntad. Estos son entendidos por Vidal Ramírez como los factores perturbadores o distorsionadores que generan una voluntad viciada, ya que desaparecen la necesaria correlación entre el deseo interno y la voluntad exteriorizada (2013); o, también entendidos por Espinoza Espinoza como "las patologías del querer interno del sujeto o de sus actos volitivos que afectan la validez del acto jurídico" (2012). Considerando las definiciones antes mencionadas, los vicios de voluntad son un elemento de análisis indispensable para determinar la validez de un acto jurídico.

Si bien existen una categorización de los vicios de la voluntad, nos centraremos en uno específico: el error. Entonces, ¿qué entendemos por error? Espinoza Espinoza define el error como una falsa o distorsionada representación de la realidad que hace que la voluntad expresada incurra en un vicio (2012); otros autores añaden que dicha representación distorsionada implica un elemento de perturbador "*inconsciente*" de la voluntad del agente (Vidal Ramírez, 2013).

Ahora bien, la doctrina distingue el error entre (i) el error que afecta la voluntad interna, entendido como el error vicio; y, (ii) el error que afecta la declaración, error dirimente (Espinoza Espinoza, 2012). A efectos del presente análisis, nos centraremos en los errores que afectan la formación del deseo o voluntad del agente, previo a su exteriorización.

El error vicio es entendido como el que afecta la función cognoscitiva de la persona, pues forma su voluntad basándose en la ausencia de conocimiento o con un conocimiento equivocado de la realidad (Vidal Ramírez, 2013). Así, el **error vicio** es el elemento de análisis distorsionador que afecta directamente la decisión del agente (el demandante) para declarar su voluntad de realizar un acto jurídico específico (suscribir el Convenio de Cese).

Sumado a lo anterior, Espinoza Espinoza menciona que el error vicio se compone de dos elementos: (i) la esencialidad; y, (ii) la reconocibilidad

(Espinoza Espinoza, 2012); respecto al primero, el artículo 202° del Código Civil peruano ofrece supuestos específicos para identificar la esencialidad del error. Para fines de nuestro análisis, consideramos primordial enfocarnos en el inciso 1° del referido artículo, el cual dispone que "el error es esencial cuando recae sobre la propia esencia o una cualidad del objeto del acto que, de acuerdo con la apreciación general o en relación a las circunstancias, debe considerarse determinante sobre la voluntad".

De esta manera, el Código Civil peruano, define como error esencial aquel que recae sobre la propia esencia del acto que se está llevando a cabo y cuya existencia, en la situación concreta, es determinante para que el agente declare expresamente su voluntad respecto al acto. En otras palabras, existe esencialidad en el error cuando éste se relaciona con punto central del acto jurídico que se está realizando, al grado en que la mera existencia de esta representación falsa de la realidad sea determinante para que el agente tome una decisión respecto del acto a realizarse.

Por otro lado, también tenemos que centrarnos en el requisito de reconocibilidad, contemplado por el artículo 201° del Código Civil peruano. Dicho artículo establece que la anulación del acto jurídico por causal de error está supeditada a que el error sea esencial y conocible. ¿Qué significa conocible por el destinatario de la declaración errada? La doctrina nacional entiende ello como la posibilidad, dentro de las circunstancias en las que el error se produce, de que el destinatario de la declaración errada (en nuestro caso, CELEPSA) pudiera advertirlo con una atención formal (independientemente de si el error se advierte o no) (Espinoza Espinoza, 2012). Se habla de reconocibilidad entonces, cuando el agente cuenta con capacidad de reconocer el error bajo un parámetro "normal" en una relación en la que media la buena fe.

Dicho esto, en el presente caso, tomando en consideración lo descrito en los apartados de Antecedentes y Hechos relevantes, CELEPSA habría

efectuado la entrega de la Liquidación de Beneficios Sociales al cese del demandante, luego de la suscripción del Convenio de Cese. No obstante, días después del término del vínculo laboral, el demandante nota la existencia de cálculo errado de los beneficios sociales que le fueron pagados a razón del cese.

Considerando que la Liquidación de Beneficios Sociales² fue entregada con posterioridad a la suscripción del Convenio de Cese³ y que, en este caso, el demandante se percató del error en el cálculo días después de recibirlo ¿podemos hablar de un error esencial?

En primer lugar, queda claro que el Convenio de Cese sobre el cual recae el análisis constituye un acto jurídico y, de plano, la firma del demandante en dicho documento es una declaración expresa de su voluntad de ejecutar el acto. Dicho esto, el siguiente punto de análisis implica revisar si esta declaración expresa de la voluntad del Sr. Carbajal fueron realizadas bajo un parámetro de libertad y espontaneidad; ergo, si es que ésta no se ha visto afectada por un factor que la perturbe y, por consiguiente, se genere una distorsión entre el deseo del agente y la voluntad exteriorizada. En este plano de análisis es que se torna relevante el mal cálculo de los beneficios sociales antes referido y que es objeto de análisis en el presente acápite.

¿Es entonces el mal cálculo de los beneficios sociales pagados al demandante en la liquidación de beneficios sociales otorgada en el marco del mutuo disenso firmado un factor disruptivo -un vicio de la voluntad- que afecta la voluntad declarada por éste? Efectivamente y, específicamente, en la modalidad de error vicio. Como bien hemos desarrollado líneas arriba, el error vicio es aquel vicio de la voluntad que, a través de una falsa representación de la realidad, afecta la función cognoscitiva del sujeto. En otras palabras, la creencia de que el cálculo

² El pago de la liquidación debe realizarse dentro de las 48 horas de producido el cese; esto es, 48 horas contadas desde el 31 de julio de 2017

³ El Convenio de Cese fue suscrito el día 24 de julio de 2017

de beneficios sociales contenido en la Liquidación debía ser correcto, afectó directamente la declaración de voluntad del demandante respecto a la suscripción del Convenio de Cese. De saber que dicho cálculo iba a ser incorrecto y que el monto era inferior al que le correspondía por ley, y aun así haber declarado su voluntad de realizar el acto, entonces podríamos configurar una declaración realmente libre y espontánea.

Por lo antes mencionado, consideramos que el factor de esencialidad del error es manifiesto. Ello, en virtud de que un correcto pago de la liquidación de beneficios sociales está asociado de forma directa a la firma del mutuo disenso que determina la terminación el vínculo laboral y el pago de la Bonificación por Cese, toda vez que, frente al error de cálculo de beneficios sociales sería compensada por el monto de la Bonificación Extraordinaria por Cese -al menos de acuerdo al pacto escrito entre las partes-. En ese sentido, el trabajador está firmando el mutuo disenso bajo la expectativa razonable de que la liquidación de beneficios sociales será realizada de acuerdo a ley, debido a que, de lo contrario, tendrá que ver comprometida la Bonificación por Cese.

La resignación de una ventaja económica mayor en contraposición de un perjuicio (la terminación del vínculo laboral y, en la práctica, la pérdida del empleo acompañada de un monto disminuido, distinto al previsto en el momento del pacto) no es razonable. Específicamente, teniendo en cuenta que los hechos del caso tampoco nos proveen de otros elementos que puedan dilucidar un razonamiento del demandante de aceptar dicha terminación del vínculo, a pesar de tener conocimiento de que no se realizaría un correcto cálculo de los beneficios sociales que le corresponden por su tiempo de trabajo y, por tanto, el monto de Bonificación por Cese que ha aceptado se vería comprometido.

En consecuencia, el análisis del nivel de esencialidad del error en el cálculo de Beneficios Sociales es un factor determinante desde la perspectiva del demandante; especialmente, si se toma en consideración que el error es esencial cuando, de no haber mediado, el sujeto no habría

celebrado el acto jurídico (2013). Si el demandante hubiera tenido conocimiento de que el cálculo iba a darse de manera errada y no bajo los parámetros de la ley aplicable, no hubiera declarado su voluntad de aceptar el mutuo disenso y resignado una porción de la ventaja económica - a través de la Bonificación por Cese - ofrecida por CELEPSA en compensar el mal cálculo de los beneficios sociales.

En este punto, cabe también señalar la pertinencia del principio protector como principio fundamental del derecho del trabajo, el cual responde a la realidad práctica de desigualdad entre el empleador frente al trabajador. Por ello, en palabras de Pasco Cosmópolis, la controversia laboral evidencia la múltiple desigualdad, jurídica, económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio de trabajo (los hace configurarse como "parte débil" y "parte fuerte" correspondientemente) y, por ello, la corrección procesal de dicha situación, responde a la protección de la desigualdad social del trabajador donde se busca atenuar o disminuir dicho desequilibrio (Pasco Cosmópolis, El principio protector en el derecho del trabajo, 1994).

Bajo la lógica antes planteada, existe una clara asimetría entre el nivel de información que maneja el empleador frente al trabajador, por lo cual, en un supuesto de cálculo de beneficios sociales, es claro entonces que la expectativa razonable del trabajador es que el empleador, bajo el nivel de información y medios económicos que maneja, puede realizar dicho cálculo de forma correcta y conforme a ley. Por ello, es pertinente el principio protector también en el marco de identificar el error esencial en el que recae el demandante producto del cálculo erróneo por parte de CELEPSA, a pesar de las facilidades de éste para realizarlo.

Por otro lado, también se encuentra el análisis de la reconocibilidad del agente, en tanto que el error en la Liquidación de Beneficios Sociales fue advertido por el demandante de forma posterior; es decir, el agente declarante - CELEPSA -, a través de una normal diligencia, se encontraba en capacidad de advertir el error en el cálculo que realizó. Ello, teniendo

especial consideración en que CELEPSA - en su calidad de empleador - posee todas las fuentes de información correspondientes para realizar el cálculo de los beneficios que le corresponden al trabajador que ha formado parte de su planilla. Por tanto, queda claramente establecido que nos encontramos ante un error vicio en el acto jurídico materia de análisis; es decir, el mutuo disenso respecto al vínculo laboral.

Teniendo claridad respecto al error esencial, el último nivel de análisis que el Código Civil peruano dispone al error para acceder al remedio jurídico de la anulabilidad es lo entendido como "el perjuicio del errante". En palabras de Vidal Ramírez, debe entenderse como el requisito de que, quien haya incurrido en error, debe haber sufrido antes un perjuicio para poder solicitar la anulación del acto, en tanto existe una protección de la seguridad jurídica, ya que la normativa busca que un acto se mantenga válido (y no se anule por error) en la medida en que la otra parte ofrezca que satisfacerlo en los términos en los que realmente se quiso celebrar (antes de la materialización del perjuicio) (Vidal Ramírez, 2013). En este caso, el demandante es quien advierte el referido error, el cual pudo haber sido advertido y resarcido al demandante bajo un parámetro razonable de diligencia de CELEPSA; sin embargo, al no darse dicha advertencia, el demandante sufre el perjuicio económico antes señalado.

Por lo tanto, concluimos entonces que existió un error esencial que afectó al demandante la voluntad del demandante de poner término a la relación laboral, mediante la suscripción del Convenio de Cese. En ese caso, el remedio jurídico aplicable, de acuerdo a nuestro Código Civil peruano, es la anulabilidad; siendo ésta comentada por Marcial Rubio en su análisis, como un negocio jurídico que, aunque mantenga los elementos esenciales, puede ser removido con fuerza retroactiva y considerado como si nunca hubiera existido (Rubio Correa, 2013) así como entendida por Espinoza Espinoza como un supuesto específico de la invalidez de un acto jurídico que, a pesar que cuente con todos sus elementos esenciales, se configura un vicio de la voluntad. Por lo tanto, el demandante puede ejercer la acción de anulabilidad correspondiente y anular la validez del

acto jurídico; y, de ser el caso que se llegue a una subsanación, vía el método del recálculo correcto de los beneficios sociales, el demandante podría subsanar el acto jurídico mediante la figura de la confirmación, en los términos definidos por el Código Civil.

En el caso del afectado, el demandante y CELEPSA manifestaron su deseo de terminar el vínculo laboral por mutuo disenso, obteniendo el demandante en su favor, no solo los beneficios sociales que por ley le correspondieren, sino, además, un monto adicional íntegro, sin descuentos, de acuerdo a sus propias manifestaciones. Así, nos encontramos ante la aceptación de terminar una relación laboral a cambio de un beneficio económico; por lo tanto, si asumimos que parte del mismo (los beneficios sociales) ha sido mal calculado, es decir, si el demandante hubiera tenido conocimiento de que el monto pagado a razón de las labores realizadas no sería calculado de forma correcta respecto de sus beneficios sociales ¿habría un efecto determinante en su voluntad? Desde nuestra perspectiva, es claro que sí por todos los motivos antes desarrollados en esta sección.

Especialmente, teniendo en consideración que, al momento en que el demandante suscribe los documentos relacionados a la liquidación de beneficios sociales, el error ya se encontraba manifiesto en el cálculo; por lo cual, éste acepta, partiendo de la expectativa razonable - antes desarrollada - de que el cálculo había sido realizado conforme a ley.

Finalmente, no corresponde tampoco que el mal cálculo antes señalado sea compensado por la Bonificación por Cese, a pesar del expreso acuerdo de las partes sobre ello. Ello, debido a que, conforme a los puntos que serán desarrollados líneas abajo, dicha compensación solo puede realizarse si la bonificación es entendida como suma graciosa; pues, de lo contrario, ésta no puede surtir efectos compensatorios. De tal manera que, al no poder configurarse dicha compensación, el cálculo de beneficios sociales erróneo que hemos desarrollado en el presente acápite debe ser entendido como la fuente del error esencial en el que

recae el demandante y motivo de la acción de anulabilidad correspondiente.

4.1.2. Problema secundario 2: Determinar cuál o cuáles son las diferencias sustanciales entre el monto otorgado para el cese del trabajador y el monto otorgado con ocasión del cese del trabajador

Considerando que, en el caso bajo análisis, la controversia se centra en determinar si el monto otorgado por el empleador debe surgir o no efectos compensatorios, resulta necesario verificar primero cuáles serían las diferencias sustanciales entre el monto otorgado por el empleador para el cese del trabajador y el monto otorgado con ocasión de su cese. Ello, a efectos de determinar en qué ocasiones se está frente a uno u otro.

- Sobre las sumas otorgadas con ocasión del cese

En principio, Castillo Calderón se refiere a la suma regulada en el primer párrafo del artículo 57° de la Ley de CTS⁴, como una gratificación extraordinaria compensable, otorgada a título de liberalidad por el empleador, cuyo valor debe ser determinado por este último (2015). Por su parte, Bringas Díaz define a la suma otorgada con ocasión del cese, o suma graciosa, como un beneficio que el empleador otorga a favor del trabajador de manera unilateral, en forma libre, simple e incondicional y que si, posteriormente, se determina la existencia de adeudo a favor del trabajador, ese dinero entregado graciosamente, le sirve para pagar su deuda (2012, pág. 121).

Como puede apreciarse, en la práctica, la suma otorgada por el empleador con ocasión del cese ostenta múltiples denominaciones, todas

⁴ "Artículo 57.-

Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

[...]

ellas dirigidas a calificar el monto que se otorga en virtud a lo establecido en el primer párrafo del artículo 57° de la Ley de CTS.

Considerando las definiciones brindadas por la doctrina antes señalada, podemos afirmar que la suma otorgada con ocasión del cese representa un acto de liberalidad⁵ del empleador; es decir, su entrega no está condicionada a ninguna acción, positiva o negativa por parte del trabajador. Cabe aquí también precisar que, dado que la principal característica de la liberalidad es su entrega gratuita, esta no podrá ser calificada como remuneración para ningún efecto (Pizarro Díaz, 2018).

Finalmente, en tanto que no se otorga como resultado de la prestación de servicios del trabajador, sino que, por el contrario, es otorgada por decisión unilateral por el empleador, tiene como principal efecto compensar eventuales deudas del empleador respecto al trabajador.

- **Sobre las sumas otorgadas para el cese**

En contraposición, el párrafo tercero del artículo 57° de la Ley de CTS⁶, regula un supuesto distinto de otorgamiento de dinero. En dicho apartado, se establece que las sumas entregadas por el empleador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no genera efectos compensables sobre la liquidación de beneficios sociales o sobre los montos que mande a pagar la autoridad judicial por el mismo concepto. En esos términos, se regula un segundo escenario en el que la suma otorgada por el empleador no representa una liberalidad, sino que tiene por objeto incentivar el término de la relación laboral.

⁵ De acuerdo con la Real Academia Española, **liberalidad** significa una disposición de bienes a favor de alguien, sin que medie contraprestación. (<https://dpej.rae.es/lema/liberalidad>)

⁶ "Artículo 57. –

[...]

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto."

Sobre esta base, la doctrina ha definido al incentivo al cese como un beneficio económico que tiene por finalidad motivar al trabajador a dejar la organización. Tal como señala Bringas Díaz, en este caso, el empleador solicita al trabajador la puesta a disposición del cargo que desempeña, o poner término al vínculo, ofreciéndole un incentivo, convirtiéndose en un mecanismo legal para poner término a la relación laboral (2012, pág. 119). En estos casos, el empleador es quien motiva el cese del trabajador, ofreciéndole una suma de dinero a cambio del término del vínculo laboral. Además, César Puntriano precisa que la suma de dinero “se otorga únicamente al cese, a cambio de la renuncia del trabajador, o de la suscripción de un acuerdo para terminarla” (2019). De lo antes mencionado se puede inferir que en este escenario, la suma otorgada por el empleador está condicionada al cese del trabajador, mediante renuncia o acuerdo de cese.

De otro lado, Pizarro Díaz precisa que los incentivos que tienen por objetivo que el trabajador manifieste su acuerdo con el término de la relación laboral (como renuncia o participación en el mutuo disenso) son otorgados en calidad de contraprestación por dicho acto (Pizarro Díaz, 2018), por lo que no podrían surtir efectos compensatorios sobre montos adeudados. Así lo estableció la Casación N° 17-98-Piura, en los siguientes términos:

“[...] el dinero alcanzado al actor como incentivo de su renuncia voluntaria no puede tener el carácter de otorgado a título de gracia, pues precisamente estaba sujeto a que el trabajador renuncie, convirtiéndose en la contraprestación a su renuncia [...]”
(Subrayado propio)

En similar sentido, la Corte Suprema, mediante la Casación N° 603-2004-Lima, estableció en el Fundamento Sexto, lo siguiente:

“Sexto: Que, las instancias de mérito a partir de los elementos de prueba y sus sucedáneos actuados en el proceso han determinado

que la suma de treinta y seis mil sesenta y seis nuevos soles invocada como graciosa fue otorgada en realidad, en virtud del convenio suscrito en forma voluntaria para extinguir el contrato de trabajo que vinculó a las partes en calidad de contraprestación a su renuncia [...].” (Subrayado propio)

De ello se desprende que las sumas de dinero otorgadas para motivar el cese del trabajador, sea para incentivar su renuncia (como acto unilateral) o para que participe del mutuo disenso (como acuerdo entre las partes), no surten efectos compensatorios respecto a posibles adeudos del empleador, toda vez que son una contraprestación a la renuncia del trabajador.

De lo antes mencionado, es posible distinguir a la suma graciosa (monto otorgado a razón del cese) por su carácter incondicional; es decir, es entregada por el empleador a título gratuito, sin que medie contraprestación alguna por parte del trabajador. En sentido contrario, el incentivo al cese, tiene por objeto condicionar el término de la relación laboral al otorgamiento de un monto en favor del trabajador.

En ese orden de ideas, la suma para el cese y la suma con ocasión del cese son conceptos que coexisten muy de cerca. En principio, ambos supuestos son regulados por el artículo 57° de la Ley de CTS y si bien ambos son otorgados en el marco del término de la relación laboral, la diferencia sustancial entre ambos es, precisamente, el **carácter incondicional** que tiene una, pero del cual carece la otra.

Así las cosas, resultará sumamente relevante la aplicación del principio de primacía de la realidad, para dirimir en qué escenario nos encontramos.

4.2. Análisis del problema principal

4.2.1. Determinar si la Bonificación Extraordinaria por Cese otorgada al trabajador a la firma del Convenio de Mutuo Disenso cumple con los requisitos indispensables para ostentar carácter compensatorio

La jurisprudencia peruana se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre los requisitos que deben concurrir para que los montos de dinero otorgados en virtud del artículo 57° de la Ley de CTS surtan efectos compensatorios. Antes de analizar tales requisitos, conviene repasar el contenido del referido artículo 57°, que establece lo siguiente:

“Artículo 57. - Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, de forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, estas se compensarán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil.

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande a pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.”

De la lectura del mismo se desprenden dos supuestos: en principio, si el empleador hace entrega de una suma de dinero, a título de gracia, de forma libre, simple e incondicional, esta compensará los montos que pudiere ordenar pagar la autoridad judicial por la demanda interpuesta por el trabajador. En contrario, si el empleador otorga una suma de dinero con

el ánimo de incentivar el término de la relación laboral, dicho monto no compensará monto alguno.

En esa línea, la Casación bajo análisis, en similares términos a otras varias, señala en su Fundamento Segundo, que para que las sumas de dinero otorgadas por el empleador de forma voluntaria produzcan los efectos compensatorios que indica el artículo 57° de la Ley de CTS, deben concurrir los siguientes requisitos:

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

Más adelante, en el Fundamento Quinto, la Corte analiza la cláusula quinta del Convenio de Cese, y la Cláusula Adicional al mismo, ambos suscritos entre el demandante y CELEPSA; y, de su análisis, indicó lo siguiente:

- Luego de la suscripción del Convenio de Cese, al haber incurrido en error respecto al monto otorgado al demandante, las partes suscribieron una Cláusula Adicional al mismo, mediante la que se corrigió el monto otorgado al trabajador, ascendente a la suma de S/ 137,872.00 como suma otorgada a título de liberalidad, al amparo del artículo 57° de la Ley de CTS.
- Tanto en la Liquidación de Beneficios Sociales se consignó en el rubro Otros Conceptos, el monto de “Bonificación Extraordinaria por Cese Art. 57 Dec. Leg. 650”, equivalente a la suma de S/ 112,021.00 y, posteriormente, en la Liquidación Adicional de Beneficios Sociales, se indicó como Bonificación Extraordinaria por Cese la suma de S/ 25,851.00.

En virtud a ello, concluyó que la suma otorgada por CELEPSA al demandante no constituyó incentivo para suscribir el acuerdo de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, pues no se habría condicionado la precepción del mismo, pactándose además que el monto era entregado de forma libre, simple e incondicional. Por tal motivo, declaró FUNDADO el Recurso de Casación y, con ello, declaró FUNDADA la solicitud de compensación de pago formulada por CELEPSA.

Ante lo expuesto es menester preguntarnos, ¿basta con el análisis de los referidos medios probatorios para acreditar que el monto entregado al trabajador Luis Carbajal a su cese cumple con los requisitos establecidos por la jurisprudencia para surtir efectos compensatorios? Para aclarar ello, debemos repasar algunos hechos.

1. Primero, las partes suscribieron el Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso el día 24 de julio de 2017; en tal documento se pactó, de un lado, el cese del trabajador, que surtiría efectos el 31 de julio de 2017, y de otro lado, el otorgamiento de un monto total ascendente a S/ 112,021.00.
2. El 07 de agosto, el demandante, luego de recibir un monto de S/ 93,999.38 (monto resultante luego de la retención de quinta categoría (S/18,021.62)), se comunicó con CELEPSA reclamando la disminución del monto acordado (de forma verbal y escrita) y requiriendo el abono de la suma retenida.
3. A razón de ello, el 11 de agosto, se suscribió una Cláusula Adicional en la que modifica la suma total otorgada, al monto de S/ 137,872.00, otorgando el favor del demandante un Cheque por la suma de S/ 25,851.00 como “la parte pendiente de pago de la suma acordada”

De los hechos antes detallados, se colige lo siguiente:

- El demandante tenía pleno conocimiento del otorgamiento de un Bono Extraordinario por Cese en su favor, el mismo que fue pactado en el propio Convenio de Cese, suscrito el 24 de julio de 2017.
- El monto indicado en el Convenio generó expectativa por parte del demandante, al grado en que, cuando recibió la suma disminuida luego de la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, reclamó a CELEPSA no haber recibido la suma prometida.
- Frente a la reclamación por el monto disminuido, CELEPSA suscribió una Clausula Adicional al Convenio de Extinción de Relación Laboral, en aras de reintegrar la suma inicial pactada, señalando expresamente que se trató del monto restante del acuerdo inicial entre las partes.

Con ello en consideración, ¿es posible sostener que el monto otorgado en favor del demandante fue libre, simple e **incondicional**, o, por el contrario, su entrega estaba condicionada al cese del demandante?

Para brindar una respuesta, debemos repasar cuál es la principal distinción entre la suma dineraria otorgada a razón del cese y la otorgada para incentivar el cese del trabajador. Al respecto, como establecimos, la diferencia sustancial entre ambos es, precisamente, el **carácter incondicional** que tiene una, pero de la cual carece la otra.

Así, resulta sumamente relevante la aplicación del principio de primacía de la realidad, para dirimir en qué escenario nos encontramos.

Tal como lo concibe Javier Neves Mujica, “ante cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello” (Introducción al Derecho del Trabajo, 2018, pág. 41). Es decir, nuestro ordenamiento otorga preponderancia al principio de primacía de la realidad, sobre todo, en aquellos casos en que existe conflicto entre lo que señalan los documentos y aquello que se verifica en la realidad.

Con ello en consideración, volvamos sobre los efectos generados por el pacto de la Bonificación Extraordinaria por Cese, señalados por el demandante. Hemos mencionado que, el pacto del beneficio monetario, que fue de conocimiento del trabajador antes de su cese, generó en él una expectativa, al grado de que, cuando notó que había recibido un monto disminuido – por la retención de Impuesto a la Renta -, reclamó el hecho ante su ex empleadora, la que, finalmente, optó por otorgarle el monto retenido, mediante la suscripción de una Cláusula Adicional al Acuerdo de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso, en agosto de 2017.

De tales hechos, se desprende que, el trabajador tenía pleno entendimiento de que, a razón de su cese, recibiría un beneficio económico, incluso conociendo de antemano la cuantía.

De igual forma, de los hechos se desprende que, el pacto era tal, que frente a la queja de Luis Carbajal por la recepción de la suma disminuida, CELEPSA suscribe una Cláusula Adicional, reintegrando el dinero que fue objeto de retención en el primer pago, completando con ello la entrega del monto total de S/ 112.021.00.

En ese orden de ideas, en virtud al principio de primacía de la realidad, se evidencia que entre las partes existía acuerdo respecto a la cuantía del monto que recibiría el trabajador a su cese, no pudiendo entenderse entonces, que el mismo fue entregado de forma libre e incondicional; es decir, no cumple con uno de los requisitos esenciales para surtir efectos compensatorios.

De otro lado, no es menos importante señalar que, a criterio de la Corte Suprema, el no cuestionamiento del Acuerdo de Cese, la Cláusula Adicional y la Liquidación de Beneficios Sociales, así como el texto escrito de los dos primeros son evidencia suficiente para acreditar que el monto dinerario sí habrían cumplido con ser otorgados de forma simple, libre e

incondicional. Sobre dicho punto, es menester destacar que el propio trabajador denuncia en su escrito de demanda haber sido víctima de despido arbitrario encubierto en el mutuo disenso. Si bien, no logra acreditar ello, es claro que mediante tal afirmación cuestiona la validez de los documentos suscritos en su oportunidad; no obstante, este hecho no es tomado en cuenta por la Corte al resolver.

Por todo lo antes mencionado, si bien la Corte declara fundado el recurso por considerar que el monto otorgado al trabajador a su cese cumple con los requisitos para surtir efectos compensatorios, de un repaso de los hechos, en virtud al principio de primacía de la realidad, se evidencia que dicha suma no fue otorgada de forma simple, libre e incondicional, sino que fue otorgada para el cese del trabajador, al grado en que, cuando este último recibió el monto “incompleto” y reclamó el hecho, la empresa tuvo a bien reintegrar la suma restante, dando cuenta que existía un acuerdo previo sobre el monto a recibir al término del vínculo laboral.

4.3. Preguntas complementarias

4.3.1. En el régimen de jornadas acumulativas atípicas ¿resulta válido pactar la compensación de días feriado no laborables como parte de los días de descanso?

a. Marco normativo que regula la jornada de trabajo y la jornada de trabajo atípica

La legislación peruana no establece una definición de jornada de trabajo; sin embargo, la doctrina la ha definido como “el tiempo en el cual el trabajador cumple con la prestación que le corresponde como consecuencia del contrato de trabajo.” (Paredes Loyola, 2007, pág. 320). Es decir, se trata del periodo durante el cual el trabajador se pone a disposición del empleador para el desarrollo de las tareas encomendadas por este último.

Ahora bien, aunque las partes pueden pactar de común acuerdo la duración de la jornada de trabajo, esta ha sido limitada por ley, pues, durante el tiempo de labores, “se origina un desgaste físico que debe ser reparado a fin de no perjudicar la integridad física del trabajador” (Paredes Loyola, 2007, pág. 320). En esos términos, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido la protección constitucional a la jornada máxima de trabajo, según se dispone en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú de 1993, citado a continuación:

“Artículo 25. –

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley.”
(Subrayado propio)

De dicho artículo se colige que el límite previsto por nuestro ordenamiento a la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, y que este se aplica de manera transversal, tanto a jornadas ordinarias como a jornadas atípicas o acumulativas.

Sin perjuicio de ello, cabe resaltar que, al tratarse de una forma excepcional de configuración de la jornada de trabajo, su aplicación no ha sido pacífica, por lo que la jurisprudencia se ha pronunciado al respecto, expresando requisitos para su validez. Una de las sentencias más relevantes sobre la materia es el Expediente N° 4635-2004/TC, sobre el proceso de amparo seguido por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y otros anexos Vs. Southern Perú Cooper Corporation, en la que el Tribunal consideró inconstitucional el uso de jornadas acumulativas o atípicas por vulnerar el derecho a la dignidad, al tiempo libre, a la salud y al medio familiar.

El expediente, que estableció un precedente vinculante, fue objeto de aclaratoria en 2006, en la cual se precisó que es posible, en determinados casos, que el trabajador pueda laborar más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas o menos, no exceda la jornada máxima de trabajo⁷ (Fundamento 15). Ello, también en concordancia con lo dispuesto por los Artículo 2° y 4° del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En esa línea, el Tribunal recoge lo establecido por la Ley de Jornada de Trabajo y declara que las jornadas acumulativas serán válidas siempre que, el promedio de horas calculado en periodos de tres semanas o menos, no exceda la jornada máxima legal. Queda claro entonces que estamos ante jornadas que encuentran su fundamento en la propia actividad de la empresa, cuya validez recae en que se respete, en el promedio, la jornada máxima legal establecida por la Constitución.

Por su parte, la Ley de Jornada de Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, recogen lo antes mencionado y establecen algunas precisiones adicionales a tener en cuenta en los regímenes de jornadas atípicas y acumulativas. Así, el artículo 4°, dispone lo siguiente:

“Artículo 4. - En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período

⁷ Del mismo modo, SUNAFIL - la autoridad administrativa del trabajo -, en concordancia con el Convenio N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y lo establecido por el TC en la ya señalada sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, refiere que incurren en infracción muy grave, en el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección, el empleador que incurra en cualquiera de las siguientes conductas: (i) Instaura o modifique jornadas atípicas cuyo promedio de horas laboradas exceda el límite máximo de cuarenta y ocho horas semanales; o, ii) el ciclo de la jornada atípica -que conjuga los días laborales con los días de descanso acumulado- es mayor de 3 semanas.

correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1^o.”

Del citado artículo se desprenden dos premisas: Primero, que nuestro ordenamiento valida la existencia de regímenes de jornadas de trabajo y descanso distintos al ordinario, siempre que se funden en la naturaleza de las labores de la empresa; es decir, la causa que justifica el uso de jornadas atípicas es la propia actividad desarrollada por la empresa (Paredes Loyola, 2007, pág. 323). Segundo, que el promedio de horas trabajadas de igual forma estará sujeto a los límites establecidos por la jornada laboral máxima.

Cabe preguntarse, ¿qué son las jornadas atípicas? Carlos Cornejo las define como aquellas ejecutadas en un periodo que excede al semanal, justificadas en las necesidades propias de la actividad empresarial, y que son compensadas con periodos de descanso que superan el mínimo de veinticuatro horas establecido en la legislación peruana (2013, pág. 235). De lo antes mencionado, podemos inferir que son jornadas que, por las necesidades o actividad de la empresa, se ejecutan en periodos mayores al semanal, y que se compensan con más días de descanso.

Tal como señala Jorge Toyama, “los regímenes acumulativos se refieren a la acumulación de días de descanso semanal para hacerlos efectivos con posterioridad” (2004, pág. 390), buscando que los periodos de descanso sean suficientes para compensar los periodos de trabajo más prolongados. En ese sentido, queda claro que la jornada atípica es una figura permitida en nuestro ordenamiento que permite la realización de periodos de trabajo más largos y, en atención a ello, otorga periodos de descanso mayores también.

b. Aplicación al caso materia de análisis: la jornada atípica y los feriados

⁸ Artículo 1. – “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. [...]”

En ese sentido, el presente caso otorga relevancia al concepto antes señalado, en tanto que, de acuerdo con lo señalado por el demandante, CELEPSA habría incumplido, durante toda su relación laboral, con pagarle el equivalente al trabajo en sobretiempo, días feriado trabajados y la bonificación especial por primero de mayo, entre otros.

Tal como señala el demandante, desde el inicio de su relación laboral en 2009, se encontró sujeto a una jornada atípica acumulativa, primero de 20x8 y, desde 2012, de 10x5, con un horario de trabajo de 7:30 am a 6:00 pm, lo que, para él, era evidencia de la desnaturalización de su jornada, pues “excedía el límite de ocho horas diarias como máximo”. Ello significaría entonces que habría laborado, cuando menos, dos horas diarias de trabajo en sobretiempo durante toda la relación laboral.

Específicamente, en materia del pago de días feriados⁹ laborados y no compensados, el demandante señaló que, de acuerdo con sus contratos de trabajo, los días de descanso incluyen la totalidad de días feriado declarados o por declararse, contraviniendo, a su parecer, el marco normativo vigente. Ello significaría que, de acuerdo a lo pactado entre las partes, el periodo de descanso prolongado compensaría per se la totalidad de los días feriados declarados (o por declararse en el futuro) durante el período trabajado; por lo cual, no aplicaría la regla general en nuestro ordenamiento sobre el trabajo efectuado en días feriado.

Pues bien, la regla general antes mencionada que regula el pago de la labor efectuada en días feriado no laborables se encuentra contenida en el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 713, que establece lo siguiente:

“Artículo 9. –

⁹ La noción de “feriado”, se entiende como suspensión imperfecta de labores (Obregón Sevillano, 2009), pues el empleador mantiene la obligación de otorgar la remuneración al trabajador, pero este no debe prestar servicios ese día.

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%."

Así, la norma general aplicable a la jornada ordinaria sería que los días feriado no laborables en los que el trabajador preste servicios generen una de dos consecuencias: (i) que el empleador otorgue un día de descanso sustitutorio; o, caso contrario, (ii) que deba reconocérsele el pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, más una sobretasa del 100%.

Ahora bien, teniendo claridad sobre la regla general del trabajo efectuado en días feriado no laborables, corresponde contrastar sus efectos contra las particularidades de la jornada atípica. En ese sentido, Carlos Cornejo refiere que, en el caso de las jornadas atípicas, convergen periodos de trabajo en días feriado y de descanso semanal, a los que se podría denominar "trabajos en exceso", que deberían ser compensados con el periodo de descanso prolongado (2013, pág. 236). De este modo, dado que se labora por periodos mayores, incluso en días feriado o durante el día descanso semanal obligatorio, corresponde que, ante este tipo de jornadas y aplicando lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, el empleador opte por otorgar periodos de descanso mayores.

Tomando en cuenta lo antes señalado, en los contratos de trabajo suscritos por el demandante, también se contempló que, al ser una jornada atípica, eventualmente se realizarían labores en día feriado. Por lo tanto, se optó establecer un pacto de compensación de todos los feriados (aplicables en la actualidad y en el futuro) con los días de descanso otorgados en cada ciclo.

En ese contexto, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo se pronunció sobre el adeudo por días feriado trabajados reclamando por el demandante y sostuvo que, al tener carácter de derechos irrenunciables,

el pacto que consta en el contrato no constituye un impedimento para el reconocimiento de este derecho. Por ello, sí corresponde el pago de días feriado laborados a lo largo de la relación laboral entre las partes.

Sobre este punto, si bien coincido en parte con la argumentación del Juzgado, respecto al carácter irrenunciable de los mismos, considero que la problemática radica en que el pacto contenido en los contratos de trabajo era genérico; es decir, no se establecían criterios de razonabilidad en virtud a los cuales el trabajador pudiera distinguir qué días feriado serían compensados con los ciclos de descanso de la jornada laboral atípica y por cuáles otros sí correspondía efectuar el pago compensatorio u otorgar el descanso sustitutorio.

Sobre este punto, es menester tener en consideración lo que indica la Séptima Sala Laboral que, al determinar la existencia de una suerte de saldo de horas por cada ciclo, dispuso que la compensación solo surtiría efectos en aquellos periodos en los que se hubiera presentado un día feriado no laborable en el que el demandante hubiera trabajado; de existir otros, estos debieron ser pagados, tal como establece el citado artículo 9° del Decreto Legislativo N° 713.

En ese orden de ideas, si entendemos que en las jornadas atípicas, el cálculo de horas no debe exceder el máximo legal, en promedio, es posible que, en el marco de las 8 horas diarias máximas, se genere en cada ciclo, un número de horas pagado, mas no laborado por el trabajador, en virtud al cual resultaría posible pactar que la compensación de determinado número de días feriado sí son compensados.

Para mayor detalle sobre ello, incluimos un breve cuadro de elaboración propia, donde se aprecia dicha distribución:

<i>Jornada de 20 días de labor x 8 días de descanso</i>	<i>Jornada de 10 días de labor x 5 días de descanso</i>
--	--

10:30 horas laboradas c/día			10:30 horas laboradas c/día		
20 x		7.36	10 x 10.30		6.87
10.30	=	horas	=	horas	
	206.0	laborada	=	103.0	laboradas
	0	s en	=	0	en
<u>20+8</u>	<u>28</u>	promedio	<u>10+5</u>	<u>10</u>	promedio

Con ello en consideración coincidimos con la Sétima Sala en tanto que se habría generado un “saldo” de horas no laboradas, que podrían compensar un feriado por cada ciclo de labores. No obstante, consideramos que el pacto debe ser expreso en el contrato, fundado en criterios objetivos y razonables.

Un pacto sustitutorio genérico como el efectuado en los contratos del demandante vulnera el principio de razonabilidad, toda vez que el trabajador se ve imposibilitado de con certeza el número de días feriados cubiertos por cada ciclo.

La falta de razonabilidad en el acuerdo entre las partes, produce asimismo una clara vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos. Este es entendido por Plá Rodríguez, como la imposibilidad a nivel jurídico de abstenerse voluntariamente de gozar de uno o más derechos reconocidos en el marco regulatorio laboral a favor del trabajador (Plá Rodríguez, 1998), lo cual - a nivel de la regulación peruana - implica la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y en la ley, dejando abierta la posibilidad de renuncia de derechos que provengan de otras fuentes (Gonzales Ramírez & Valderrama Valderrama, 2013).

Por lo cual, el pacto de una compensación genérica de todos los días feriado (generados y por generarse) contra los días de descanso, termina por vulnerar el principio de irrenunciabilidad de derechos, pues al no especificar cuáles son los feriados que se compensan, el trabajador

estaría renunciando a totalidad de los mismos, pese a que este beneficios está contenido en un dispositivo legal de aplicación transversal.

Un supuesto aún más gravoso al mencionado refiere al pacto genérico para la compensación de los días feriados que incluya también los feriados por crearse. En ese supuesto, la compensación operaría también frente a los feriados que sean incluidos en el Decreto Legislativo N° 713, durante el tiempo que dure la relación laboral, lo cual se traduce en una renuncia absoluta a un derecho otorgado al trabajador por el una norma con rango de ley.

Asimismo, respaldando lo señalado previamente, resulta relevante efectuar una revisión de la Resolución N° 001-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, que versa precisamente sobre el pacto que debe existir para la compensación de días feriado en el caso de jornadas atípicas acumulativas. En ella, se establecen principalmente, las siguientes premisas:

- No basta con invocarse la libertad de las partes de pactar la compensación de las horas extra incurridas con descanso, conforme al cuarto párrafo del artículo 10° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo y Horario en Sobretiempo, sino que debe considerarse igualmente a las reglas aplicables sobre los acuerdos que efectúen compensaciones entre obligaciones asumidas por las partes contratantes.
- Es preciso que la compensación tenga un elemento determinable para ambas partes, lo que es garantía de razonabilidad de la compensación que se pacta.
- Los convenios de compensación establecerían una compensación previa que deja de lado la situación particular de diversos trabajadores cuyos descansos pueden no coincidir con las fechas de los feriados, como sucede en el caso de las jornadas acumulativas típicas.

- En tales casos, el efecto sustitutorio de descanso no estaría presente y se diluiría, contraviniendo el ordenamiento jurídico nacional y supranacional.

En ese entendido, adicional a la sola existencia de descanso que “compensa” los días laborados por el trabajador en jornada acumulativa, corresponde pues que la compensación de días feriado conste por escrito y sea determinada bajo criterios objetivos para surtir efectos, en aras de que exista un número determinable de días compensados, garantía indiscutible del principio de razonabilidad de la medida, aún más considerando la relación asimétrica entre empleador y trabajador.

Por lo tanto, concluimos sobre la base de lo planteado que, la compensación de días feriado con los días de descanso no resulta válida bajo los términos establecidos en los contratos de trabajo suscritos por el demandante, toda vez que se trató de pactos genéricos, que establecieron la renuncia a todos los días feriado laborables, aparentemente compensados con los periodos de descanso prolongados. Sin embargo, esta situación supone una renuncia de derechos que nuestro ordenamiento jurídico no debe tolerar.

En tal sentido, el pacto de compensación de días feriado en los casos de jornadas laborales atípicas, deberá ser expreso, específico y razonable respecto del número de días compensados contra los días de descanso a causa de la jornada atípica. La falta de tal acuerdo, supone no contar con una base de razonabilidad para la compensación; y, la consecuencia de ello, bajo los términos antes señalados, sería el deber del empleador de efectuar el pago correspondiente, por separado, de los días feriado laborados en un ciclo.

5. CONCLUSIONES

- En relación al problema secundario 1, sobre si el cálculo incorrecto de beneficios sociales puede inducir a un vicio de voluntad al Demandante, se ha determinado que el trabajador mantenía la expectativa razonable de que el cálculo de beneficios sociales sea correcto y acorde a ley; caso contrario, ello se podría compensar del bono que lo motivó a acordar el mutuo disenso. En ese sentido, el mal cálculo configuró un error esencial en la manifestación de voluntad del Demandante.
- En relación al problema secundario 2: Se ha determinado que la principal distinción entre la suma otorgada con motivo del cese y la suma otorgada para el cese, recae en el carácter incondicional que posee la primera, de la cual carece la segunda, en tanto que por medio de la suma, se pretende incentivar al trabajador a dejar la organización. La forma que puede adoptar el pago de esta suma puede no ser necesariamente la de “incentivo para la renuncia voluntaria”, sino que también puede motivar la suscripción de un mutuo disenso.
- En relación al problema principal: se ha determinado que pase al análisis efectuado por la Corte Suprema, en el caso bajo análisis existen elementos de la documentación analizada por esta instancia que no han sido tomados en cuenta para resolver, en virtud a ellos y al principio de primacía de la realidad, el monto otorgado no cumple con los requisitos indispensables para surtir efectos compensatorios.
- Sobre el problema complementario 1: Se ha determinado que, en el presente caso, en principio, no resultaba válida la compensación de días feriado con días de descanso, toda vez que el pacto que consta en los contratos de trabajo es uno genérico, que establece la posibilidad de compensar todos los días feriado, incluso los que pudieren incorporarse al listado, vulnerando con ello los principios de razonabilidad e irrenunciabilidad de derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bringas Díaz, G. (2012). Desvinculación laboral: Una Mirada a las formas de extinción contractual desde el punto de vista laboral - tributario. In S. P. Social, *V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Tendencias y perspectivas laborales: juicios, relaciones sindicales y marco multidisciplinario"* (p. 113 a 127). Lima.
- Castillo Calderón, P. (2015). El Impuesto a la Renta en los pagos efectuados por el empleador al término del vínculo laboral. *Soluciones Laborales* (50), 69-72.
- Cornejo Vargas, C. (2013). Algunas consideraciones sobre la regulación del tiempo de trabajo en la legislación laboral peruana. *Revista Laborem*, 229-258.
- Congreso de la República del Perú (1991) Decreto Legislativo N° 713.
- Congreso de la República del Perú (1997). Decreto Supremo N° 001-97-TR (T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650).
- Espinoza Espinoza, J. (2012). *Acto jurídico negocial: Análisis doctrinario, legislativo y jurisprudencial*. Lima: Editorial Rhodas.
- Gonzales Ramírez, L. Á., & Valderrama Valderrama, L. R. (2013). Irrenunciabilidad de derechos laborales vs transacción. *Soluciones Laborales*, 39-43.
- Lohmann Luca de Tena, J. G. (1982). *El negocio jurídico*. Lima: Editorial Asesores Financieros S.A.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Paredes Loyola, G. (2007). El derecho constitucional a la jornada atípica o acumulativa. *Laborem Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* N° 7, 313-320.

- Pasco Cosmópolis, M. (1994). El principio protector en el derecho del trabajo. *Derecho N° 48*, 149-169.
- Pasco Cosmópolis, M. (2003). Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. Atipicidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa. In P. K. Villalobos, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozado* (pp. 619 - 644). Ciudad de México.
- Pizarro Díaz, M. (2018). *La remuneración, enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Puntriano, C. (2019, Diciembre 13). *Pagos al cese: ¿suma graciosa, gratificación extraordinaria o incentivo para formar empresa?* From La Ley: <https://laley.pe/art/8947/pagos-al-cese-suma-graciosa-gratificacion-extraordinaria-o-incentivo-para-formar-empresa>
- Rubio Correa, M. (2013). *Nulidad y anulabilidad: la invalidez del acto jurídico*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Toyama Miyagusuku, J. (2004). Instituciones del Derecho Laboral. *Gaceta Jurídica*.
- Vidal Ramírez, F. (2013). *El acto jurídico*. Lima: Gaceta Jurídica.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: De conformidad con lo previsto en el artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-97-TR, para que los montos otorgados por el empleador como actos de liberalidad produzcan sus efectos compensatorios deben cumplir con los siguientes supuestos: a) ser otorgado al cese del trabajador o momento posterior; b) la suma de dinero entregada al trabajador debe ser otorgada al momento del cese o con posterioridad a este; c) la entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada; y, d) el importe económico debe constar en documento de fecha cierta.

Lima, seis de diciembre de dos mil veintidós

VISTA; la causa número diez mil doscientos setenta y tres, guion dos mil veinte, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, **Compañía Eléctrica El Platanal S.A.**, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil veinte, que corre en fojas ochocientos seis a ochocientos treinta y siete, contra la **Sentencia de Vista** del veintitrés de enero de dos mil veinte, que corre en fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos sesenta y cinco, que **confirmó en parte** la **Sentencia** apelada del doce de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas treinta y uno a cuarenta y cuatro, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral sobre pago de beneficios sociales seguido por el demandante, **Luis Alberto Carbajal Falcón**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del diecinueve de octubre de dos mil veintidós, que corre en fojas ciento cincuenta y cinco a ciento cincuenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el Recurso interpuesto por la causal siguiente:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 00 1-97-TR.

Correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. Del desarrollo del proceso

A fin de establecer la existencia de la infracción arriba reseñada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica la **demandada interpuesta el dieciocho de abril de dos mil dieciocho**, que corre en fojas cuatro a cuarenta y ocho, solicitando como pretensión principal que se ordene a la demandada que cumpla con el pago de asignación familiar y sus incidencias, pago de horas extras y sus incidencias, pago de vacaciones e indemnización vacacional, pago de feriados trabajados así como el pago y reintegro de la bonificación por el 1ro de mayo; como pretensión accesorio, pidió el pago de costas y costos, más intereses legales, moratorios y financieros.

b) Sentencia de primera instancia. El **Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, a través de la **sentencia emitida el doce de julio de dos mil diecinueve**, que corre en fojas treinta y uno a cuarenta y cuatro, declaró **fundada en parte** la demanda, ordenó que la demandada pague al demandante la suma de cincuenta y un mil ochocientos sesenta con 00/100 soles (S/ 51,860.00) por el concepto de pago de beneficios sociales (asignación familiar, bonificación especial por 1ro de mayo, feriados trabajados, vacaciones e indemnización vacacional, reintegro de gratificaciones, de compensación por tiempo de servicios y de vacaciones), más

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

intereses legales; **infundada** la demanda en el extremo referido a la pretensión de pago de horas extras, y su incidencia en el pago de los beneficios sociales; e **infundada** la solicitud de compensación de pago formulada por la parte demandada, con costas y costos del proceso.

c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, la **Sétima Sala Laboral Permanente** de la misma Corte Superior de Justicia, **confirmó** la Sentencia apelada que declaró fundadas las oposiciones formuladas por el demandante; **revocó** la misma Sentencia en el extremo que otorgó el pago de asignación familiar por el período del dos mil catorce a dos mil diecisiete, y **reformándola**, declaró **infundado** dicho período; **confirmó** la Sentencia que declaró fundada en parte la demanda, sobre pago de asignación familiar por el período del dos mil nueve al dos mil trece, bonificación especial por 1ro de mayo, feriados trabajados, vacaciones e indemnización vacacional, reintegro de gratificaciones, reintegro de compensación por tiempo de servicios y de vacaciones; modificando el monto y ordenó que la demandada pague al demandante la suma de cincuenta y un mil cuatrocientos noventa y nueve con 39/100 soles (S/51,499.39) por concepto de beneficios sociales, más intereses legales, con costas; **confirmó** la Sentencia apelada en cuanto declaró **infundado** el pago de horas extras y sus incidencias en el pago de los beneficios sociales, y en cuanto declaró **infundada** la solicitud de compensación de pago formulada por la demandada, con costos del proceso.

De la interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 00 1-97-TR

Segundo. El texto de la citada norma legal, que fue modificada por el artículo 1° de la Ley N.° 27326, publicada el veinticuatro de julio del año dos mil, y que por razones de temporalidad resulta de aplicación al presente caso, establece lo siguiente:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Artículo 57.- Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil.

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande la autoridad judicial por el mismo concepto.

La norma invocada se sustenta en que los actos de liberalidad otorgados por el empleador para que produzcan sus efectos compensatorios deben cumplir con los supuestos siguientes: a) deben ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior; b) entrega de una suma de dinero al trabajador al momento del cese o con posterioridad a éste; c) la entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada; y d) el importe económico debe constar en documento de fecha cierta.

Tercero. La recurrente alega que la Sala Superior incurrió en error al señalar que la misma no ha cumplido con acreditar que el monto abonado ha sido otorgado a título de liberalidad, pues ello está señalado en el Convenio de Extinción de relación laboral por mutuo disenso y en la liquidación de beneficios sociales, que no fueron observados por el demandante.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto. La controversia a dilucidar se centra en determinar si el monto entregado por la empresa demandada al accionante en el Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso y su Cláusula Adicional debe ser compensado de aquellos que el órgano jurisdiccional ordene pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Quinto. Al respecto, el veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, se celebró el Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso entre el representante de la empresa demandada y el demandante, en cuya cláusula Quinta se estableció:

QUINTA: LA COMPAÑÍA otorgará a **EL TRABAJADOR** a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, la suma de S/ 112,021.00 (Ciento Doce Mil Veintiún y 00/100 Soles), la misma que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, será compensable con cualquier adeudo o reclamo de pago que pudiera tener **EL TRABAJADOR** con **LA COMPAÑÍA**, con posterioridad a la firma del presente documento.

Asimismo, la suma antes indicada, no formará parte de la remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales ni remuneración vacacional ni de ningún otro beneficio adicional que corresponda a **EL TRABAJADOR**, conforme a lo dispuesto en el literal a) del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y en el artículo 15º del Decreto Legislativo N°713, respectivamente.

Dicha suma constituye un ingreso afecto de **EL TRABAJADOR** para fines del Impuesto a la Renta.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

La referida suma será abonada a **EL TRABAJADOR** junto con el importe de su liquidación de beneficios sociales.

Asimismo, al haberse incurrido en error respecto al monto otorgado al demandante, el once de agosto de dos mil diecisiete se celebró la Cláusula Adicional al Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso, entre el representante de la empresa demandada y el demandante, en cuya cláusula Quinta se estableció:

QUINTA: LA COMPAÑÍA otorgará a **EL TRABAJADOR** a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, la suma de S/ 137,872.00 (Ciento Treinta y Siete Mil Ochocientos Setenta y Dos 00/100 Soles), la misma que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, será compensable con cualquier adeudo o reclamo de pago que pudiera tener **EL TRABAJADOR** con **LA COMPAÑÍA**, con posterioridad a la firma del presente documento.

Asimismo, la suma antes indicada, no formará parte de la remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales ni remuneración vacacional ni de ningún otro beneficio adicional que corresponda a **EL TRABAJADOR**, conforme a lo dispuesto en el literal a) del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y en el artículo 15º del Decreto Legislativo N° 713, respectivamente.

Dicha suma es la parte que resta del acuerdo inicial, monto que constituye un ingreso afecto de **EL TRABAJADOR** para fines del Impuesto a la Renta. La referida suma será abonada a **EL TRABAJADOR** junto con el importe de su liquidación de beneficios sociales.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En atención a esta aclaración, en el presente acto, **LA COMPAÑÍA** entrega a **EL TRABAJADOR**, mediante Cheque N° 00032301 del Banco de Crédito del Perú, la suma de S/ 25,851.00 (Veinticinco Mil Ochocientos Cincuenta y uno 00/100 Soles), que es la parte pendiente de pago de la suma acordada con lo que queda totalmente cumplida la obligación asumida por **LA COMPAÑÍA** de entregar a **EL TRABAJADOR**, a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, la suma de S/ 137,872.00 (Ciento Treinta y Siete Mil Ochocientos Setenta y Dos 00/100 Soles).

Con relación a lo antes indicado, las partes reiteran que la suma que **LA COMPAÑÍA** otorga a **EL TRABAJADOR** a título de gracia, es decir, la suma de S/ 137,872.00 (Ciento Treinta y Siete Mil Ochocientos Setenta y Dos 00/100 Soles), será compensable con cualquier adeudo o reclamo de pago que pudiera tener **EL TRABAJADOR** con **LA COMPAÑÍA**, con posterioridad a la firma del Convenio y de la presente Cláusula Adicional, en virtud de lo establecido en el artículo 57° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

También se reitera que la suma antes indicada no forma parte de la remuneración computable para el cálculo de ningún beneficio social que corresponda percibir a **EL TRABAJADOR**, constituyendo un ingreso afecto de **EL TRABAJADOR** para fines de Impuesto a la Renta.

Finalmente, **EL TRABAJADOR** deja expresa constancia que **LA COMPAÑÍA** no le adeuda a la fecha suma alguna de dinero por concepto de beneficios sociales distintos a los reconocidos en su respectiva liquidación de beneficios sociales, ni por ningún otro concepto. Asimismo, ambas partes renuncian mutuamente a iniciar toda acción administrativa judicial o extrajudicial de reclamo, resolución o de nulidad originada en error, dolo u otro concepto análogo destinado a invalidar este documento, declarando que lo acordado en el presente documento responde a la voluntad de ambas partes, libremente expresada.

Las partes dejan expresa constancia que los demás términos y condiciones del Convenio originalmente suscrito se mantienen plenamente vigentes.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En la Liquidación de Beneficios Sociales emitido por la demandada al demandante, se ha consignado en el rubro de Otros Conceptos, la Bonificación Extraordinaria por Cese Art. 57° Dec Leg 650 equivalente a la suma de S/112,021.00 (ciento doce mil veintiuno con 00/100 soles), y en la Liquidación Adicional de Beneficios Sociales, también en el rubro de Otros Conceptos, se indica la Bonificación Extraordinaria por Cese Art. 57° Dec Leg 650 ascendente al monto de S/ 25,851.00 (veinticinco mil ochocientos cincuenta y uno con 00/100 soles).

Sexto. De los evaluación de los medios probatorios antes mencionados, se aprecia que la suma otorgada por la demandada al trabajador no fue otorgada como incentivo para suscribir el acuerdo de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, pues no se sometió a condicionamiento alguno para su percepción, precisándose que dicha suma se entregaba a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, habiéndose consignado el monto otorgado al demandante en la liquidación de beneficios sociales con los respectivos descuentos, documento que no fue cuestionado por el demandante, más aún, si él mismo adjuntó a su demanda, la Liquidación de Beneficios Sociales y la Liquidación Adicional correspondiente.

Sétimo. Asimismo, la suma otorgada al trabajador por la empresa demandada cumple con los supuestos siguientes: a) ser otorgado al cese del trabajador o momento posterior; y b) la suma de dinero entregada al trabajador debe ser otorgada al momento del cese o con posterioridad a este, en el presente caso, si bien el Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso se llevó a cabo el veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, pero el documento de la Cláusula Adicional al Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso, en el cual se completa el monto entregado al demandante se celebró

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

el once de agosto de dos mil diecisiete, es decir, con posterioridad a la fecha de despido, ocurrido el treinta y uno de julio del mismo año; c) la entrega debe ser entregada a título de liberalidad y en forma incondicionada; al respecto, se encuentran acreditado en autos que el demandante no fue objeto de condicionamiento alguno por parte de la demandada para el otorgamiento del monto mencionado; y d) el importe económico debe constar en documento de fecha cierta, tanto el Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso como la Cláusula Adicional a dicho Convenio fueron celebrados ante Notario Público.

Octavo. En tal sentido, se concluye que la suma otorgada por la demandada al demandante cumple con los requisitos necesarios para que pueda ser compensada con cualquier otra acreencia adeudada al demandante, al encontrarse acreditado que dicho monto fue otorgado y entregado al cese del trabajador a título de liberalidad y en forma incondicional sin estar sometido a condición alguna, habiéndose incurrido el Colegiado Superior en interpretación errónea del artículo 57º del Decreto Supremo N.º 00 1-97-TR, razones por las cuales, la causal que se denuncia deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la codemandada, **Compañía Eléctrica El Platanal S.A.**, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil veinte, que corre en fojas ochocientos seis a ochocientos treinta y siete.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 10273-2020

LIMA

**Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

2. **CASARON** la Sentencia de Vista del veintitrés de enero de dos mil veinte, que corre en fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos sesenta y cinco, en el extremo que confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la solicitud de compensación de pago formulada por la demandada; y **actuando en sede de instancia**; **REVOCARON** dicho extremo; y **reformándola**, declararon fundada la solicitud de compensación de pago formulada por la demandada, con lo demás que contiene.
3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, **Luis Alberto Carbajal Falcón**, y a la parte demandada, **Compañía Eléctrica El Platanal S.A.** sobre pago de beneficios sociales; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

RHC/avs