

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

**SEÑORES**

YRIVARREN FALLAQUE

**RUNZER CARRION**

CANALES VIDAL

**RESOLUCION N° 03**

**Lima, 30 de noviembre del 2021**

**VISTOS**

En Audiencia Pública de Vista de la Causa Virtual de fecha 23 de noviembre del año en curso e interviniendo como Juez Superior ponente la Señora Runzer Carrión, se expide la siguiente resolución.

**ASUNTO**

Viene en revisión la Sentencia N° 008-2021-06-JETPL, contenida en la resolución número 04 de fecha 19 de enero del año en curso, que resolvió:

**1.- FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **CARLOS ALFREDO GUERRERO CAYO** contra **INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES**, sobre reintegro de beneficios sociales, reconociéndose un saldo a favor del actor de **S/50,961.56 soles**.

**2.- INFUNDADA** la demanda en el extremo que solicita Indemnización por Despido Arbitrario.

**3.- FACULTAR** a la demandada a realizar las deducciones o retenciones conforme a lo estipulado en el **fundamento 8** de esta sentencia. **CONDÉNESE** a la demandada al pago de costos y costas

**AGRAVIOS:**

- El demandante indica que:

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

- a. El Aquo para desamparar la pretensión de despido arbitrario se funda en el hecho del uso de la carta de liberación de CTS por parte del demandante, sin embargo, no se ha considerado lo reconocido por la demandada que la entrega de la carta es una práctica común y recurrente en la empresa y que no fue solicitado por el demandante; tampoco se han considerado las condiciones en las que se produjeron los hechos como la existencia de un error e ignorancia por parte del demandante de no poder acceder al depósito de la CTS y que la demandada reconoce que el demandante no solicitó a la empresa la carta para liberar la CTS.
- b. Por otro lado, la carta de pre aviso imputa las faltas contenidas en los literales a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mientras que en las cartas de despido se concluye que las faltas son las contenidas en los literales a), b) y c) que deja en indefensión al demandante, porque no pudo absolver los cargos respecto al inciso b), remitiéndose la carta de despido fuera del plazo que exonera a su trabajo de asistir al centro de labores.

El demandado manifiesta lo siguiente:

- a) El Aquo ha considerado en la sentencia, la bonificación extraordinaria de la Ley N° 29351, de acuerdo a lo establecido en su artículo 3°, sin embargo, de acuerdo a las boletas de pago se verifica que el actor se encontraba afiliado desde mayo de 2010 en la entidad prestadora de salud EPSRIMAC, por lo que, corresponde se realice un recálculo por dicho concepto.
- b) La demandada se encuentra inmersa en un proceso concursal ante la Comisión de Procedimientos Concursales del Instituto de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI, por lo que, de conformidad con el artículo 320° del Código Procesal Civil, se invoca la suspensión del proceso judicial. INDECOPI ha declarado la situación de concurso de ICCGSA, disponiéndose la publicación de dicha situación en el Diario Oficial El Peruano, (23 de julio de 2018) y, conforme a lo dispuesto por el artículo 32° de la Ley General del Sistema Concursal, corresponde que los acreedores de la demandada, se apersonen al procedimiento concursal para solicitar el reconocimiento de sus créditos y todas las acciones de cobranza deberán suspenderse inmediatamente

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

**FUNDAMENTOS**

1. De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.
2. Estando a los agravios formulados por el demandante estos se encuentran dirigidos a cuestionar la decisión del A-quo, manifestando que no solicitó la carta de liberación de la CTS y que tampoco participó en su redacción, mientras que por otro lado, la demandada ha señalado que ha existido un error en la liquidación de las aportaciones a Essalud y que se encuentra sometido a un proceso concursal y que por tal razón el proceso judicial debe suspenderse y el acto debe hacer valer su derecho ante la autoridad administrativa.

**DEL DEBIDO PROCESO**

3. La doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

**Sobre el Despido Arbitrario**

4. El despido se conceptúa como la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador; siendo que, para ser legítima causa de resolución del contrato de trabajo, debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

en su ejecución debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (*que incluye el de tipicidad*); y de ser el caso, el principio de proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, etc; tal como se desprende de lo dispuesto en los artículos 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003- 97-TR; ya que al ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (el empleador); por lo que, al no observarse dichos requisitos, el despido deviene en ilegítimo, improcedente o arbitrario que da lugar a la protección que previene nuestra norma constitucional.

5. Se debe tener presente que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.
6. El artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: *“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.”*
7. Respecto al procedimiento de despido establecido por ley, es importante señalar que, el empleador no podrá despedir al trabajador por causa relacionada con su conducta o con su capacidad sin antes iniciar el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL.
8. En ese sentido, dicho procedimiento es de suma importancia, puesto que, si no la efectúa, el despido acarrearía en arbitrario, a pesar de estar probada la falta grave. Así, empleador debe realizar lo siguiente:

**a) El emplazamiento del trabajador**

El procedimiento del despido se inicia con una carta de imputación de cargos que tiene como finalidad que el trabajador conozca de la imputación de la falta y, por consiguiente, ejercer su derecho de defensa, realizando su descargo respecto de

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

la falta imputada (Fundamento 4 de la sentencia recaída en el Exp. N° 2458-2003-AA/TC).

**b) Los descargos del trabajador**

Una vez notificado con la carta de imputación de falta grave, el trabajador está facultado para ejercer su derecho de defensa, teniendo un plazo mínimo de 06 días para defenderse de los cargos que se le acusan si la falta está relacionada con su conducta; y de 30 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia si la falta está relacionada con su capacidad. Asimismo, el empleador puede exonerar al trabajador de asistir al centro de trabajo, mientras dure el trámite previo vinculado al despido, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa. Siendo dicha exoneración constar por escrito.

**c) La remisión de la carta de despido**

Finalmente, luego de producido el descargo o vencido el plazo de seis días sin que el trabajador haya presentado evasiva, el empleador podrá despedir al trabajador, para lo cual deberá comunicarle el despido por escrito, a través de una carta, en la cual se indique de modo preciso la causa del despido y la fecha de cese.

9. Cabe precisar al respecto que, uno de los derechos fundamentales que debe respetarse al despedirse a un trabajador es el derecho de defensa, precisado como tal por nuestro Tribunal Constitucional en el Exp. N° 976-2001-AA/TC; el mismo que forma parte de la denominada “protección preventiva” consagrada en la Constitución Política del Estado, en su artículo 27<sup>1</sup> y que se materializa en el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR<sup>2</sup>.
10. Corresponde analizar si las faltas imputadas al demandante realmente existen o no, pues el demandante denuncia un despido arbitrario y para su configuración, entre otros aspectos, se da cuando se despide a un trabajador siguiendo el procedimiento y formalidades que la ley exige, pero la arbitrariedad está indiscutiblemente presente, porque la supuesta causa en la

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

que se sustentan es inexistente.

**DEL CASO DE AUTOS**

11. En el presente caso, el demandante pretende una indemnización por haber sido objeto de un despido arbitrario. Alega que fue le notificado la Carta de Pre Aviso con fecha 06 de noviembre de 2017, la que sustenta la comisión de falta grave prevista en los literales a) y c) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97,
12. La norma legal en que se sustenta la carta de pre aviso de despido señala que constituye falta grave: *"Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad". (...) c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.*
13. De la carta notarial de imputación de faltas graves laborales, obrante de fojas 32 a 36, la demandada le imputa al actor la comisión de faltas graves, en los siguientes hechos: la empresa *"...vió conveniente realizar una auditoría histórica de cuentas de CTS en nuestro sistema de planillas. Como consecuencia de dicha revisión se detectó cuentas no vigentes de personal activo, entre los que se encontraba usted... Los hechos que sustentan la falta que se le imputa mediante la presente carta, están referidos a su actuar doloso y de mala fe al momento de brindar información falsa al Banco Interbank (en adelante, "Interbank"), entidad elegida por su persona a efectos de realizar los depósitos correspondientes al pago de la compensación por tiempo de servicios (en adelante, "GIS"), a nombre de la empresa, con el propósito de retirar los fondos consignados por este concepto... En su manifiesto el*

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

*Sr. Rondón reconoce que, a solicitud suya y en calidad de un favor personal, extendió una carta de liberación de GTS al Interbank, alegando falsamente que su vínculo laboral con nuestra empresa habría cesado. Esto se habría realizado con el propósito de que usted retire la parte intangible de su CTS en contravención de las normas impositivas laborales. Ante esto, la empresa inició una serie de coordinaciones con la entidad bancada a efectos de corroborar la veracidad de dicha manifestación... En tal sentido, el pasado 20 de octubre del presente año, el Interbank nos confirmó, mediante comunicación electrónica, que usted habría retirado los fondos intangibles de su CTS y cancelado dicha cuenta el 28 de noviembre de 2016, en la agencia de Canaval Moreyra. El 27 del mismo mes, el Interbank nos remite la documentación que sustenta todo el movimiento del retiro que usted realizó... De dicha documentación se verifica que usted efectivamente cobró sus importes correspondientes a la CTS el día 28 de noviembre de 2016 aun cuando mantenía vínculo laboral vigente con la empresa. Hecho que realizó a pesar de tener pleno conocimiento de la gravedad que implica entregar información falsa a la entidad financiera”.*

14. De fojas 45 a 50, obra la Carta de Despido por comisión de falta grave, precisando que “... ha quedado demostrado que usted utilizó indebidamente el servicio de recursos humanos con la finalidad de perpetuar un acción ilícita y contraria a las normas laborales vigentes con el único propósito de obtener una ventaja patrimonial, como es el cobro del monto intangible de la CTS. Acción que fue ejecutada a sabiendas de la falsedad de la información contenida en la carta de liberación de CTS, de fecha 18 de noviembre de 2016, y del perjuicio que ocasionaría en la empresa... Usted incumplió con las obligaciones expresas que tiene como trabajador de nuestra empresa, puesto que no ha observado las obligaciones a las que se encuentra sujeto de manera ineludible, tal y como es la observancia del principio de buena fe que infringido a causa de su actuar deshonesto e ilegal al solicitar la liberación de CTS al Banco Interbank, mediante una carta que contenía información falsa, afectando normas laborales y generando un perjuicio a la imagen de la empresa y posibles contingencias administrativas y penales. ..Usted efectuó un uso indebido de los servicios de recursos humanos de nuestra empresa, al emplear este servicio para la emisión de una carta que contenía información falsa con el propósito de obtener un beneficio económico, al margen

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

*de las normas laborales peruanas, como es el cobro del monto intangible de la CTS aun cuando mantenía una relación laboral vigente. ...En atención a lo antes señalado, claramente se evidencia una vulneración a los valores que sustentan la actuación de nuestra empresa y, con ello, una seria afectación a los principios que deben observar todos los trabajadores de ella, por lo que, considerando la gravedad de las faltas, resulta irrazonable para la empresa mantener vínculo laboral con su persona. En consecuencia, en atención al principio de proporcionalidad, resulta lógico sancionar su incumplimiento de obligaciones con el despido*

15. Siendo así, el demandante no justifica de ninguna manera la falta atribuida por la demandada, más aun, expresamente reconoce en la carta de descargo obrante de fojas 42 a 44, al señalar lo siguiente: " desde hace más de 10 años atrás personal que laboró y labora en las diferentes áreas de su representada han retirado la totalidad de sus montos depositados en las diferentes entidades bancarias, situación idéntica al caso mío, con la anuencia de la empresa, sin que hayan manifestado asombro o cartas de imputación a ninguna de ellas por este caso...en ningún momento de manera verbal ni mucho menos de forma escrita, induje, direccioné o manifesté al señor Marco Rondón que consignará o plasmará en el carta dirigida al Banco Interbank las afirmaciones que allí están contenidas, muy por el contrario, el mencionado señor me refirió que había una ley vigente a esa fecha que permitía a los trabajadores poder retirar hasta la totalidad de la CTS, por lo que reitero, yo, no participé en la elaboración y redacción de la mencionada carta, sacando antojadizas y prematuras conclusiones vuestra representada que mi persona actuó dolosamente y de mala fe, no habiendo, por lo menos, una prueba ni indicio que respalden vuestra temeraria afirmación al señalar que presenté información falsa al Banco Interbank...mi actuación no fue deshonesto, ya que no tenía conocimiento del contenido del tenor de la carta muchas veces mencionadas, ya que no participe en ninguna etapa de redacción... siendo falso también que mi finalidad haya sido obtener una ventaja patrimonial trasgrediendo normas laborales y penales, **si al fin al cabo es mi dinero fruto y producto de mi buen desempeño laboral**, quedando sin asidero válido lo esgrimido por vuestra parte que obtendría una ventaja patrimonial, de igual manera, en mi calidad de trabajador de la empresa jamás fui deshonesto y tampoco perjudiqué dolosamente la imagen de su



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

*representada frente a la entidad bancada y otros. **También refiero que, mi persona, nunca y jamás utilizó indebidamente el servicio de recursos humanos de la empresa al solicitar al analista señalado que emita una carta con contenido que yo sabía era falso y que yo había mentado al consignar que ya había cesado en la empresa. Más aún, mi puesto de trabajo se encuentra ubicado en la parte externa de la empresa***” (énfasis agregado).

16. Tales circunstancias, en aplicación de las presunciones que permite el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 – conducen a determinar que el accionante, tenía conocimiento que el contenido de la carta de liberación de la Compensación por Tiempo de Servicios, señalaba un hecho que no se ajusta a la verdad, pues ahí se afirmaba que se había culminado el vínculo laboral con el actor con fecha 18 de noviembre de 2016 y que por esa razón se autorizaba el retiro de su Compensación por Tiempo de Servicios, pese a encontrarse en ese momento con vínculo laboral vigente. En la carta de pre aviso, no se le imputa al actor que haya redactado o participado en la redacción de la carta de liberación de la CTS, lo que se le imputa es haber utilizado información falsa ante el Banco Interbank con el propósito de retirar los fondos por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, se habían depositado a su favor, pero que debido a que, la relación laboral continuaba vigente, no debía hacerlo, no siendo justificación el hecho que el actor haya afirmado que ese dinero era producto de su trabajo, pues el momento para su retiro aun no se había producido.
17. Los literales a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral con que la emplazada califica la conducta del actor como falta grave justifica el despido del accionante, pues ha incumplido con las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. El principio de buena fé, impone una actuación acorde con determinados valores como la honradez, la lealtad, la fidelidad y la confianza que la relación laboral hace surgir entre el trabajador y el empleador, así como la indebida utilización de los servicios que brinda el empleador, en el sentido que, se sirvió del área de Recursos Humanos para poder proveerse de la carta que autorizaba el retiro de su Compensación por Tiempo de Servicios.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

18. En el derecho del trabajo es fundamental la prestación que realiza el trabajador a favor del empleador por lo que esta actividad tiene cuatro características básicas: es personal, subordinada, se desarrolla de acuerdo a la calificación del trabajador y debe realizarse con eficiencia y probidad, caracteres que tienen que ver específicamente con el comportamiento del trabajador en la relación laboral entendiéndose que es diligente, que actúa con cuidado y exactitud y con cierta intensidad en cuanto al ritmo es decir, por la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, al principio de buena fe como base de la probidad en el trabajo que se configura cuando se procede con rectitud, honradez y colaboración necesaria.
19. En tal virtud y de acuerdo al análisis de los hechos expuestos, se determina que la conducta desplegada por el accionante, tipifica como falta grave atribuida en la carta de pre aviso de despido consistente en utilizar indebidamente el servicio de Recursos Humanos con la finalidad de obtener una ventaja patrimonial, como es el cobro indebido del monto intangible de la Compensación por Tiempo de Servicios, pese a encontrarse en ese momento aún con vínculo laboral vigente, por lo que queda configurada la falta que se le atribuye.
20. Por lo expuesto, en el presente caso no se acredita que el actor haya sido despedido de manera arbitraria, pues se encuentra acreditado en autos los hechos ocurridos, que el actor retiró la Compensación por Tiempo de Servicios, acercándose al Banco Interbank, donde se había depositado, utilizando una carta que contenía una información falsa, como es que el vínculo laboral con la demandada había culminado, por lo que se debe desestimar el agravio del actor y confirmarse lo resuelto por el Aquo.

**LEY 29351- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA**

21. La demandada ha manifestado en su escrito de apelación, que el Aquo al momento de hacer un recálculo de los beneficios sociales peticionados por el actor en este proceso, no ha considerado que desde el mes de mayo del 2010, el actor se encontraba afiliado a EPS Rímac; siendo así se advierte que, los aportes a Essalud efectuados por la demandada han sido el equivalente al 6.75% y no el 9% con el que se ha practicado la liquidación de la

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

venida en grado.

**22.** Al respecto, el Artículo 3° de la Ley N° 29351, señala: *artículo 3.- Aportaciones a EsSalud El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”.*

**23.** En ese sentido, se advierte que el Aquo al momento de liquidar los montos correspondientes al reintegro de las gratificaciones a favor del actor, desde el mes de julio del 2009, procedió a otorgar a favor del actor el equivalente al 9% de su remuneración, dando cumplimiento a la norma señalada, sin embargo, ese porcentaje debió ser disminuido en virtud a la afiliación del actor a EPS Rímac, que verificadas las boletas de pago, ocurrió en la semana del 08 de febrero del 2011, conforme se advierte a folios 889, por lo que corresponde amparar en parte el agravio de la demandada y practicar una nueva liquidación de este aporte de la siguiente manera.

BONIF EXTRAORD LEY Nos. 29351			
MES/AÑO	GRATIFICACIÓN	%	BONIFICACIÓN
Jul-09	1,614.54	9.00%	145.31
Dic-09	1,570.51	9.00%	141.35
Jul-10	2,040.33	9.00%	183.63
Dic-10	1,684.06	9.00%	151.57
Jul-11	2,245.38	6.75%	151.56
Dic-11	2,372.28	6.75%	160.13
Jul-12	2,185.38	6.75%	147.51
Dic-12	2,390.14	6.75%	161.33
Jul-13	2,521.52	6.75%	170.20
Dic-13	2,307.98	6.75%	155.79
Jul-14	2,241.03	6.75%	151.27
Dic-14	2,410.20	6.75%	162.69
Jul-15	2,265.25	6.75%	152.90
Dic-15	1,957.55	6.75%	132.13
Jul-16	1,898.33	6.75%	128.14
Dic-16	2,062.09	6.75%	139.19
Jul-17	1,844.57	6.75%	124.51

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA  
Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

Dic-17	1,571.90	6.75%	106.10
TOTAL BONIFICACIÓN 6.75%			2,665.32

24. Siendo así, el monto total que debe percibir el actor, teniendo en cuenta los conceptos amparados, son de la siguiente manera:

RESUMEN	
Gratificaciones	5,896.39
Bonificación 6.75%	2,665.32
Vacaciones	29,653.63
CTS	12,727.41
<b>TOTAL BENEFICIOS</b>	<b>50,942.75</b>

## SUSPENSIÓN DEL PROCESO

25. La demandada ha señalado que se encuentra inmersa en un proceso concursal ante la Comisión de Procedimientos Concursales del Instituto de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI, siendo que con fecha 23 de julio de 2018 se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la declaración de concurso de la demandada, por lo que de conformidad con el artículo 320° del Código Procesal Civil, solicitan la suspensión del proceso judicial.

26. Al respecto, si bien es cierto que conforme lo ha dispuesto el artículo 32° de la Ley General del Sistema Concursal-Ley 27809, una vez que se dispone la difusión del procedimiento y que ésta quede consentida o firme, se publicará semanalmente en el Diario Oficial El Peruano el listado de deudores que hayan quedado sometidos a procedimientos concursales, requiriéndoseles que soliciten el reconocimiento de sus créditos, informándoseles el plazo para su apersonamiento al procedimiento, también lo es que, el artículo 18.7 de la misma ley señala que: *“En los procedimientos judiciales o administrativos iniciados para la declaración de obligaciones, la prohibición de ejecución de bienes no*

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA**  
**Exp. N° 37-2018-0-1801-JR-LA-06**

*alcanza a las etapas destinadas a determinar la obligación emplazada al deudor. La autoridad competente continuará conociendo hasta emitir pronunciamiento final sobre dichos temas, bajo responsabilidad.” (énfasis agregado).*

27. En ese sentido, se advierte que, sin perjuicio de haber sido sometida la demandada a un procedimiento concursal, el actor deberá obtener una declaración judicial firme, respecto al reconocimiento de su crédito laboral para hacer valer su derecho ante la Comisión de Procedimientos Concursales del Indecopi, por lo que la suspensión judicial del proceso debe desestimarse.

Por estas consideraciones y de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

**HA RESUELTO**

**CONFIRMAR** la Sentencia N° 008-2021-06-JETPL, contenida en la resolución número 04 de fecha 19 de enero del año en curso, que resolvió declarar:

**1.- FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **CARLOS ALFREDO GUERRERO CAYO** contra **INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES**, sobre reintegro de beneficios sociales, **MODIFICÁNDOSE EL MONTO**, reconociéndose un saldo a favor del actor de **S/50,942.75 soles (CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS CON 75/100 SOLES)**.

**2.- INFUNDADA** la demanda en el extremo que solicita Indemnización por Despido Arbitrario y suspensión del proceso..

**3.- FACULTAR** a la demandada a realizar las deducciones o retenciones conforme a lo estipulado en el **fundamento 8** de esta sentencia. **CONDÉNESE** a la demandada al pago de costos y costas

En los seguidos por **CARLOS ALFREDO GUERRERO CAYO** contra **INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES SA**, sobre **REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES** y otros; devolviéndolos al Juzgado de Origen.