



ACTUALIDAD LABORAL

LA REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO LABORAL MÁS ANTIGUA DEL PERÚ.
FUNDADA POR FERNANDO ELÍAS MANTERO EN MAYO DE 1975.



Cuadernillo de trabajo

PRIMA TEXTIL

Nuevas contingencias para los sectores textiles y confecciones post Covid-19



PABLO SALINAS SEMINARIO

Abogado por la USMP.

Estudios completos de Maestría del Trabajo en la USMP.

Socio principal del Estudio Salinas Verano & Asociados SAC.

Especialista en temas de derecho colectivo del trabajo y regímenes laborales especiales como textil y exportación no tradicional.

Ex Director y Consejero de la CCL.

Ha sido miembro de las comisiones laborales de la SNI, CCL y ADEX.

Editado por:

EM
ELIAS MANTERO
ABOGADOS



Pedro Dulanto 160
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima- Perú
(51 1) 446 9711 / (51 1) 241 0985
informes@estudio-eliasmantero.com
www.estudio-eliasmantero.com

PRIMA TEXTIL

Nuevas contingencias para los sectores textiles y confecciones post Covid-19

La Federación Nacional de Trabajadores en Tejidos del Perú FNTTP, afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP, ha interpuesto una demanda de Acción Popular contra el Estado Peruano representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Mintra, que tiene como objeto por un lado la declaración de nulidad y por otro lado la ampliación del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR** o norma reglamentaria y/o complementaria del beneficio remunerativo de la prima textil que es materia del **Expediente N° 00180-2015-8°SL**.

En síntesis, esta demanda de acción popular pretende en la práctica dos aspectos:

1. Por un lado, la **declaración de nulidad** del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**,
2. Así como **que el beneficio de la prima textil se amplíe en forma irregular, ilegal, inconstitucional y nula a los:**
 - Trabajadores empleados de la industria textil pura;
 - Trabajadores obreros y empleados de las empresas manufactureras o confeccionistas puras;
 - Trabajadores obreros y empleados de las áreas no textiles de empresas mixtas, que laboran en el área de manufactura o confección de aquellas empresas que tienen dos actividades económicas independientes, una primera de

textiles y una segunda de confecciones.

Por ello estimamos necesario y pertinente precisar que esta petición podría generar:

- No sólo la ampliación irregular y nula del beneficio de la prima textil,
- Sino que igualmente al aplicarse extensivamente este beneficio en forma adicional a sus únicos y exclusivos beneficiarios, los trabajadores obreros textiles, generarse una fuertísima contingencia económica y/o financiera no presupuestada en forma alguna ni contemplada en norma legal expresa, lo que originaría en forma automática la insolvencia y/o quiebra de estos dos importantísimos sectores fabriles, conformados por las:
 - Empresas textiles puras,
 - Empresas manufactureras o confeccionistas puras
 - Empresas mixtas que tienen áreas de textil y de manufactura o confección,

Por el impacto económico de generarse esta contingencia en forma ilegal e impropia, que en plenos momentos en que tratan de recuperarse de los negativos efectos del Covid-19, les restaría liquidez para la compra de insumos, maquinaria, modernización, generación de empleos y reactivación económica y que sólo beneficiaría

a los competidores extranjeros de estos sectores fabriles, generando el cierre de cerca de 200,000 puestos de trabajo, directos e indirectos, así como a las familias que dependen de ellos, perjudicando a los trabajadores empleados y obreros de estos dos importantes sectores fabriles que podrían ver en peligro sus empleos.

Por ello acogiendo una vez más la benevolencia de **ACTUALIDAD LABORAL** y de su Director, a través de esta tribuna de expresión de contenido doctrinario laboral, nos permitimos con el debido respeto que nos merece la colectividad jurídica del país, así como la reconocida trayectoria, capacidad y experiencia de los señores Vocales Superiores conformantes de la Sala, exponer nuestros conocimientos y experiencia generados en más de 45 años de trayectoria laboral en el área del derecho laboral y en la sub especialidad de régimen laboral especial textil, con el único objeto de que estos simples comentarios doctrinarios puedan ser analizados al momento de expedirse la Sentencia, si así lo consideraran pertinente y puedan en tal forma coadyuvar a la convicción de certeza al momento de resolver.

Nuestra **TEORIA DEL CASO** parte del análisis de los siguientes elementos doctrinarios de hecho y de derecho, que desarrollamos bajo este **ESQUEMA**:

A. Tesis central

B. Cuadro de contingencias creadas por esta demanda de acción popular

C. Antecedentes sobre el origen y forma de pago de la prima textil

1. Etapas de su otorgamiento
 - 1.1. Costumbre
 - 1.2. Acuerdos y/o pactos y/o convenios colectivos de trabajo
 - 1.3. Normas de carácter general y legal
 - 1.4. Pactos y/o convenios colectivos federales gremiales textiles y resoluciones aprobatorias y resoluciones del Mintra
2. Características que diferencian a un trabajador obrero textil con un trabajador empleado textil de

1944

D. Normas complementarias de pago de la prima textil

1. Informes PRODLAB del MINTRA
2. Informes Dirección General de Asesoría Jurídica del MINTRA
3. Informes y/o directivas del MINTRA
4. Normas legales derogatorias

E. Normas legales reglamentarias y/o aclaratorias

F. Casos especiales de pago de la prima textil

1. Trabajadores obreros
2. Trabajadores empleados

G. Fuerza vinculante y carácter obligatorio de los convenios y/o pactos colectivos federales textiles

H. No aplicación del principio de igualdad y aplicación del principio del trato diferenciado establecido por las Sentencias del Tribunal Constitucional

I. Cuándo una empresa es textil

J. Cuándo una empresa es mixta y no debería de ser calificada en su totalidad como textil

K. Cuándo una empresa es manufacturera

L. Criterios de evaluación

M. Casos generales de procedencia de pago de la prima textil

N. Criterios de interpretación

O. Sistemas o métodos de interpretación

1. Método literal
2. Método ratio legis
3. Método sistemático
4. Método histórico
5. Método sociológico

P. Jurisprudencia vinculante

Q. Características que diferencian a un trabajador obrero textil con un trabajador empleado textil de 1944

R. Anexos:

1. **Convenio Colectivo de 13 de Diciembre de 1971**, suscrito entre los señores representantes del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y los señores personeros de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú.
2. **Resolución Directoral N° 05-72** de 03 de Febrero de 1972, emitida por el señor Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo
3. **Convenio Colectivo de 24 de Marzo de 1975**, entre los señores representantes del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y los señores personeros de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú
4. **Resoluciones Sub Directorales N°s. 661-75-91100 y 746-75-911000** de 14 y 15 de Abril de 1975
5. **Convenio Colectivo de 24 de Noviembre de 1980**, entre los señores representantes de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y los señores personeros del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias
6. **Resolución Sub Directoral N° 1544-80-911000 y Directoral N° 268-80-DGT-610000** de fechas 1° y 09 de Diciembre de 1980
7. **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 22 de Junio del 2004**, remitido a la Fábrica de Tejidos La Unión Limitada en quiebra
8. **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 11 de Mayo del 2007**, remitido al señor Pedro Márquez
9. **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 29 de Setiembre del 2007**, remitido al señor Dr. Jorge Toyama Miyagusuku del Estudio Miranda & Amado Abogados
10. **Informe N° 465-2007-MTPE/9.110** de 03 de Setiembre del 2007, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo
11. **Informe N° 468-2009-MTPE/9.110** de 17 de Julio del 2009, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo
12. **Informe N° 032-2011-MTPE/2/16.1** de 25 de Octubre del 2011, emitido por el Director de Regulación y Supervisión del Sistema de Inspección de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
13. **Informe N° 25-2011-MTPE/2/14** de fecha 22 de Noviembre del 2011, por el cual la Dirección General de Trabajo remitió a la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
14. **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** de fecha 02 de Diciembre del 2011, por parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
15. **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR** de 16 de Mayo del 2012, publicada en el Diario Oficial El Peruano en las páginas 466436 y 466437 del Viernes 18 de Mayo del 2012
16. Auto Calificatorio de 13 de Junio del 2014 Casación Laboral N° 12497-2013-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 12497-2013**.
17. **Resolución de 29 de Octubre del 2014**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 5817-2014**.
18. **Resolución de 07 de Noviembre del 2014**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 6748-2014**.
19. **Resolución de 08 de Abril del 2015**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 6426-2014**.
20. Auto Calificatorio de 27 de Abril del 2015 Casación Laboral N° 1973-2014-Arequipa, emitida por la Sala

de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 1973-2014.

de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 14061-2014.

- 21. Auto Calificatorio de 07 de Julio del 2015 Casación Laboral N° 10986-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 10986-2014.
- 22. Auto Calificatorio de 24 de Agosto del 2015 Casación Laboral N° 14061-2014-Arequipa, emitida por la Sala

- 23. Resolución de 04 de Enero del 2017, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 2880-2015.

Sin más preámbulos pasamos a desarrollar nuestra TEORIA DEL CASO.

A. TESIS CENTRAL

La presente demanda de Acción Popular se sustenta en el supuesto y nunca probado hecho de que el beneficio de la prima textil, supuestamente fue otorgado a todos los trabajadores, sin distinción alguna de la industria textil, pretendiendo ampliar dicho beneficio no sólo a la industria textil sino a todas las etapas y procesos de la industria textil y manufacturera, lo que no sólo es ilegal sino totalmente nulo.

Asimismo, se sustenta en el supuesto contenido de algunas directivas emitidas por el Mintra, que pretendieron normar sin efecto legal alguno, la forma de aplicación de la prima textil, las que no tienen ninguna validez y/o efecto legal alguna, como pasaremos a continuación a demostrar.

B. CUADRO DE CONTINGENCIAS CREADAS POR ESTA DEMANDA DE ACCIÓN POPULAR

CONDICIÓN	TEXTILES PUROS	EMPRESAS MIXTAS		CONFECIONISTAS PUROS
		TEXTIL	CONFECIONISTAS	
OBREROS	SI	SI	NO	NO
EMPLEADOS	NO	NO	NO	NO

C.

ANTECEDENTES SOBRE EL ORIGEN Y FORMA DE PAGO DE LA PRIMA TEXTIL

1. ETAPAS DE SU OTORGAMIENTO

Debemos precisar que la prima textil ha tenido cuatro (04) etapas diferenciadas en su otorgamiento.

1.1 COSTUMBRE

Una **PRIMERA ETAPA** que se generó por la aplicación de la **COSTUMBRE** vigente que existía en forma particular y/o especial sólo en algunas empresas textiles de Lima y Callao, comprendidas en las ramas de algodón y/o lana.

En esta primera etapa se vino otorgando el beneficio de la prima textil por concepto o modalidad de un premio estímulo a la asistencia y/o producción y que por la costumbre de su otorgamiento se dio sólo en algunas y contadas empresas textiles, en forma especial y/o particular, por lo que no tenía una aplicación general o colectiva.

Por ello, en esta primera etapa, el beneficio de la prima textil era reducido y/o particular, referido única y exclusivamente a algunas y determinadas empresas textiles de Lima y Callao, por lo que su aplicación era en consecuencia circunscrita sólo al campo de acción de dichas empresas y normado por las características especiales de pago de cada empresa, es decir por la costumbre vigente en cada centro de trabajo, que era diferente por cada empresa así como por su ubicación, por la rama textil en que estaba comprendida (algodón, lana, otros) y otros factores.

1.2 ACUERDOS Y/O PACTOS Y/O CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En una **SEGUNDA ETAPA**, la prima textil se caracterizó por el hecho de que con el inicio y creación de organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores obreros textiles en la industria textil, estos sindicatos plantearon en forma particular a sus empleadores textiles las diversas mejoras de las condiciones de

trabajo y/o salariales que venían percibiendo a través de las denominadas comisiones bipartitas o paritarias de cada centro de trabajo o mesas de diálogo, que posteriormente originaron la implementación del mecanismo que hoy se conoce como negociación colectiva o pliegos de reclamos.

Efectivamente, esta segunda etapa se caracterizó por cuanto en dichos pliegos de reclamos se solicitó que se otorgara, que se incrementara o que se modificara el beneficio de la prima textil y esto se dio con la implementación de **ACUERDOS Y/O PACTOS Y/O CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**, suscritos a nivel primario o de base entre cada una de las empresas textiles, entre los empresarios textiles por un lado y por otro lado por los sindicatos obreros textiles o comités sindicales textiles de cada centro de trabajo textil por el otro.

Por ello, debemos destacar que con anterioridad al mes de Julio de 1944, a partir del año de 1919 en adelante, en diversas empresas textiles de Lima y Callao comprendidas en las ramas de lana y algodón, los empresarios textiles y los sindicatos obreros textiles de cada planta textil, acordaron el otorgamiento del beneficio denominado prima textil por dos vías o modalidades.

La primera de ellas como un beneficio exclusivo por la asistencia real y efectiva al centro de trabajo, es decir los trabajadores obreros textiles, que cumplían con laborar en forma efectiva todos y cada uno de los días de trabajo de cada semana, que tenían un beneficio remunerativo adicional y/o complementario por la asistencia real y efectiva que tuvieron a su centro de trabajo, el cual se denominó prima textil, que correspondía a un porcentaje de la remuneración básica del trabajador obrero textil, que fue dado en forma variada y/o diferencial, en base a las especiales condiciones de cada planta textil y/o negociación arribada entre empresarios y sus sindicatos obreros

textiles.

La segunda de ellas, como un beneficio supeditado y/o condicionado al cumplimiento de determinadas metas, condiciones o alcances de producción y/o productividad, es decir no se daba por la simple asistencia y el marcado de tarjeta, sino que estaba condicionada y/o supeditada a cumplir con un requisito especial de cumplimiento de diferentes y diversas metas de producción y/o eficiencia en cada centro de trabajo, los cuales podían ser a nivel de toda la planta textil en su conjunto, de una determinada sección o de escuadra o del turno en forma corporativa o general a todo el personal comprendido o en forma individual, por cada trabajador obrero textil de cada sección, puesto y/o turno, es decir como una prima adicional al salario según el cumplimiento de determinadas tasas, períodos o condiciones específicamente pactadas, de estímulo a la producción y/o productividad para su percepción, que eran variadas y diversas en base a las condiciones personales de cada planta textil, de los productos que se fabricaban, al tipo de planta (hilandería, tejeduría y/o tintorería y acabados) y a las peculiaridades de cada negociación.

En base a ello nos permitimos precisar que en esta segunda etapa de otorgamiento de la prima textil, continuaba siendo solo de carácter particular y/o específico, en virtud de la firma de sendos pactos y/o convenios colectivos de trabajo, suscritos entre los sindicatos obreros textiles y sus empleadores textiles, por los cuales ya sea como un premio estímulo a la asistencia efectiva o como un premio estímulo al cumplimiento de determinadas metas de producción y/o eficiencia, por los cuales las empresas textiles otorgaron el beneficio de la prima textil en porcentajes variados y diferenciados que iban del 4% al 12%, siendo pertinente reiterar que este beneficio sólo se otorgaban en forma particular y/o específica y/o reducida en los centros de trabajo textiles, en los cuales los empleadores habían pactado y/o convenido en forma específica y/o particular con sus respectivos sindicatos obreros textiles el otorgamiento de la prima textil, sujeta a condición de asistencia o en su defecto de cumplimiento de metas de productividad y/o producción a sus trabajadores obreros textiles.

Por ello, debemos aclarar que no se aplicaba fuera del ámbito del centro de trabajo textil de algunas empresas algodoneras y laneras ubicadas en Lima y Callao y sólo se otorgaba en aquellas empresas textiles en que existían en forma particular y/o especial estos pactos y/o convenios colectivos que crearon en forma específica el beneficio de la prima textil exclusivamente para los trabajadores obreros textiles afiliados al sindicato representativo de los trabajadores obreros textiles de determinado centro de trabajo textil de Lima y Callao comprendidos en las ramas de algodón y/o lana.

Por ello, en esta segunda etapa de otorgamiento de prima textil, sólo única y exclusivamente se otorgaba dentro de las empresas textiles ubicadas en la rama de lana y algodón y en la Provincia de Lima y Callao que habían establecido vía convenios colectivos su especial y/o particular otorgamiento.

Asimismo, debemos aclarar que en esta segunda etapa de otorgamiento de la prima textil, por la aplicación de los convenios y/o pactos colectivos suscritos entre las empresas textiles de Lima y Callao y sus sindicatos obreros textiles, se otorgaba única y exclusivamente a los trabajadores obreros textiles de las empresas textiles de Lima y Callao, que:

- Ya habían superado el período de prueba de tres (03) meses;
- Que tenían una especialidad textil propiamente dicha, es decir que eran hilanderos, tejedores, tintoreros y/o similares, es decir que tenían una categoría o especialidad textil propiamente dicha y
- Que tenían una categoría de operarios textiles calificados.

Por ello se excluía de su percepción a:

- Los trabajadores que no tenían una calificación textil propiamente dicha,
- Los que no eran operarios calificados
- Los que recién habían ingresado a laborar y eran ayudantes o volantes en espera de una capacitación textil propiamente dicha o

- Los que laboraban en áreas que no eran de producción directa textil propiamente dicha, tales como almacenes, talleres, servicios y otros.

Es importante señalar, que en esta segunda etapa del otorgamiento de la prima textil, como un beneficio por contraprestación efectiva de toda la labor del personal obrero textil en cada semana, es anterior al año 1944 y que las normas del salario dominical se crearon recién a partir de la dación del **Decreto Ley N° 10908** de 03 de Diciembre de 1948, por lo que son anteriores a la creación del salario o jornal dominical para los trabajadores obreros en general, que han sido siempre los únicos beneficiarios de este beneficio remunerativo especial.

Por ello, la prima textil del régimen laboral especial textil de los **trabajadores obreros textiles**, es pre existente y anterior al salario dominical del régimen laboral común de la actividad privada de los trabajadores obreros en general.

En efecto, debemos precisar que las regulaciones del **Decreto Ley N° 10908** de 03 de Diciembre de 1948, que creó el denominado salario dominical recién a partir del año 1949, como una sexta parte del salario semanal o de un jornal de 08 horas, precisaron que el beneficio de la prima textil para el régimen laboral especial textil de los trabajadores obreros textiles, data con anterioridad al año de 1944, al haberse venido otorgando en empresas laneras y algodóneras de Lima y Callao a partir de 1919.

Es importante señalar que las normas del art. 14° del citado **Decreto Ley N° 10908** regulaban los casos especiales de los trabajadores que vinieran gozando al año 1948 de un beneficio, gratificación o prima por concepto de asistencia, en virtud de lo cual es un reconocimiento al derecho del pago de la prima textil que pre existía a dicha fecha y que era percibido únicamente por los **trabajadores obreros textiles**, toda vez que era una modalidad de percepción de la prima textil.

Debemos por ello señalar que las normas reglamentarias del salario dominical contenidas en el **Decreto Supremo de 27 de Abril de 1949**, precisan en

su art. 1° que el salario dominical es un complemento del descanso semanal, como un estímulo para la asistencia y el regular rendimiento del obrero, que se obtenía como lo señalada en el art. 2° de dicha norma reglamentaria, por la actividad efectiva en el trabajo, durante los seis (06) días continuos en que se haya laborado eficientemente un total de 48 horas.

Igualmente las normas reglamentarias contenidas en el **Decreto Supremo de 27 de Abril de 1949**, determinan en sus arts. 11° a 13° las normas sobre el régimen particular sustitutorio de estímulo a la asistencia en determinadas empresas, como era el caso de los trabajadores obreros textiles, estableciendo que los trabajadores y empleadores deberían comunicar a la Autoridad de Trabajo todo cambio de régimen contractual de prima por asistencia al utilizar el derecho de opción de los trabajadores obreros e implementar en su sustitución el régimen general común del salario dominical recientemente creado.

Por ello, la Dirección General de Trabajo con fecha 07 de Mayo de 1949, emitió un **Comunicado** específicamente para el caso de las empresas textiles, en las que se les recordó que en base a las normas del art. 12° del Reglamento o **Decreto Supremo de 27 de Abril de 1949**, las empresas textiles tendrían la obligación de otorgar a sus trabajadores obreros textiles, quienes percibían el salario dominical, adicional y complementariamente el beneficio de la prima textil, en virtud de la dación de la norma legal obligatoria de otorgamiento de la prima textil, esto es el **Decreto Supremo de 10 de Julio de 1944**, lo que no genera duda alguna en el sentido de que la prima textil era única y exclusivamente un beneficio propio y/o particular de los trabajadores obreros textiles.

1.3 NORMAS DE CARÁCTER GENERAL Y LEGAL

Complementariamente la prima textil se implementó en una **TERCERA ETAPA** que se generó por la aplicación de las **NORMAS LEGALES**, es decir su otorgamiento se caracterizó por la aplicación de un mandato imperativo de las propias normas legales que crearon dicho beneficio con carácter general, los que desarrollaremos a continuación.

En esta **TERCERA ETAPA** de otorgamiento de la prima textil a diferencia de las dos primeras y anteriores, que eran por costumbre y/o convenio colectivo, que sólo única y exclusivamente se aplicaban a las empresas textiles que contaban con dicha costumbre o que habían suscrito pactos y/o convenios colectivos de trabajo con sus sindicatos obreros textiles de la rama de algodón y lana en las provincias de Lima y Callao, que eran reducidas, particulares y específicas a dichos centros de trabajo, esta tercera etapa es de carácter general y legal y se estableció y/o creó con la dación a partir del **Decreto Supremo de 10 de Julio de 1944**.

En virtud de las normas del **Decreto Supremo de 10 de Julio de 1944**, la Autoridad Administrativa de Trabajo frente a la multiplicidad de criterios acordados en las costumbres vigentes en cada centro de trabajo, así como en los convenios y/o pactos colectivos suscritos a nivel de base, para el pago de la prima textil en las empresas textiles laneras y algodonerías de Lima y Callao, entendida como una prima por eficiencia y/o sujeta a condición del cumplimiento de determinadas tasas, producciones, eficiencias o al cumplimiento de la asistencia real y efectiva de los trabajadores obreros textiles, unificó dichos criterios no sólo para dichos trabajadores obreros textiles de algodón y/o lana de Lima y Callao, que ya la percibían en virtud de los convenios y/o pactos colectivos de trabajo a nivel de centro de trabajo textiles, disponiendo que se aplicara a nivel general en toda la industria textil y a partir del 1° de Julio de 1944.

Debemos señalar que en virtud de las normas del **Decreto Supremo de 10 de Julio de 1944**, la prima por asistencia o por productividad convencional se unificó y se denominó por mandato legal a partir de dicha fecha como prima textil legal, siendo adicional al jornal o salario, que era únicamente percibido por los trabajadores obreros textiles y se dispuso su otorgamiento a nivel general en todos los centros de trabajo textiles de la República y únicamente para los trabajadores obreros textiles.

Debemos señalar que en la parte considerativa del **Decreto Supremo de 10 de Julio de 1944**, se reconoce el hecho o realidad que desde que el año 1919 ya se

venía abonando en los centros de trabajo textiles de la industria de algodón y lana de Lima y Callao, a los trabajadores obreros textiles que percibían un jornal o salario diario, una prima adicional al salario que es propio exclusivamente de los trabajadores obreros que se paga conforme el cumplimiento de metas de producción y/o productividad según tasas, períodos y condiciones diferentes, justamente por las especiales características particulares y personales de cada pacto y/o convenio colectivo de trabajo, lo que motivaba dificultades frecuentes entre las empresas y sus trabajadores obreros textiles, por las peticiones y pliegos de reclamos que se formulaban para la igualación de las condiciones especiales de dicho beneficio individual y/o particular por cada centro de trabajo.

Es por ello que en la parte considerativa del **Decreto Supremo de 10 de Julio de 1944**, se acordó que el objeto de dicha norma era eliminar tales causas de diferencias entre el capital y el trabajo, así como regular esta forma especial de remuneración de acuerdo con las normas establecidas en las empresas textiles y disponer su aplicación en forma práctica y sencilla, creando un régimen legal, general y obligatorio.

En consecuencia, a partir del 1° de Julio de 1944 el beneficio denominado prima textil que se abonaba única y exclusivamente en aquellos centros de trabajo, por la aplicación de normas convencionales de trabajo como pactos y/o convenios colectivos de trabajo particulares, suscritos a nivel de cada planta textil entre el empresario textil y los sindicatos obreros textiles representativos, se amplió para toda la industria textil de lana de algodón y con carácter obligatorio, siendo adicional al salario o jornal, que era percibido única y exclusivamente por los trabajadores obreros textiles y siendo equivalente al diez por ciento (10 %) de la remuneración percibida, por lo que aquellas empresas que otorgaban porcentajes menores debieron ser nivelados al mínimo del diez por ciento (10 %) otorgado con carácter legal y obligatorio.

Es así que esta primera norma general, fue posteriormente ampliada mediante el **Decreto Supremo de 24 de Julio de 1944**, que extendió el concepto de prima

textil como una bonificación otorgada como premio estímulo al trabajo con carácter general, que debía de percibir el personal obrero textil que percibía la prima textil, unificando el derecho de la prima textil para todo el personal o trabajador obrero textil de la misma empresa textil y que se extendió para todas las ramas de la industria, es decir se amplió de las ramas de lana y algodón a las otras ramas de tejido de punto, tejidos especiales, tejidos planos, tejidos acrílicos, tejidos de redes, tejidos de chompas, tejidos de medias, tejidos de alfombras y otros, así como hilandería, tejeduría y acabados en base a las actividades calificadas como textiles en el CIIU de la OIT de las Naciones Unidas.

Por ello cabe destacar que las regulaciones complementarias del **Decreto Supremo de 24 de Julio de 1944**, tenían como objeto extender el beneficio de la prima textil, que sólo se había dado inicialmente por costumbre y/o convenio colectivo a los trabajadores obreros textiles de las empresas textiles de las ramas de algodón y lana, a todos los centros de trabajo textiles de la República, como una bonificación otorgada como premio estímulo al trabajo, con carácter general para todo el personal obrero de una misma empresa textil, por lo cual se extendió dicho beneficio no sólo a los trabajadores obreros textiles que tenían una especialidad, ampliándose a los trabajadores obreros textiles no calificados como volantes, ayudantes y a los trabajadores de una misma empresa textil que no laboraban en puestos de producción directa propiamente dicha, como almaceneros, servicios, talleres y otros, quienes inicialmente no percibían el beneficio de la prima textil, siempre y cuando hubieren superado el período de prueba.

El objeto de esta norma complementaria del **Decreto Supremo de 24 de Julio de 1944**, era el de extender el pago de la prima textil a:

- Todos los trabajadores obreros textiles de las demás ramas que no fueran algodón y lana, como son acrílico, tejido de punto, tejidos especiales, redes, alfombras, medias, cortinas y otras;
- Todos los trabajadores obreros textiles cuyas plantas industriales no estaban ubicadas únicamente en las provincias de Lima y Callao sino

dentro de todo el territorio de la República;

- Todos los trabajadores obreros textiles en general sin distinción de todas las empresas textiles de toda la República, por cuanto inicialmente la prima textil sólo se abonaba a los trabajadores obreros textiles calificados, es decir, a los hilanderos, tejedores, tintoreros y no a los aprendices y a los ayudantes, por lo que se extendió a los trabajadores obreros textiles no calificados y a aquellos que no laboraban en puestos de producción directa.

De esta forma la prima textil, se extendió a todos los trabajadores obreros textiles de todas las plantas textiles en toda la República, sin importar la rama de actividad y sin importar si eran trabajadores obreros textiles calificados o no.

Es importante señalar que a dicha fecha, vale decir al año 1944, no existía en nuestro país la industria de confección, que es una realidad económica y/o productiva que surgió posteriormente recién a partir de 1980, como un efecto o consecuencia de la Ley de Promoción de Productos de Exportación No tradicional, por lo que no existía ni industria de confección, ni por ello tampoco industria mixta (conformada por áreas textiles y complementariamente por áreas de confección) y que esta norma de ampliación del beneficio de la prima textil, se dio única y exclusivamente para los trabajadores obreros textiles de una empresa textil, motivo por el cual NO se puede considerar como trabajadores obreros textiles en forma impropia e indebida a los trabajadores empleados de una empresa textil, NI a los trabajadores obreros confeccionistas y empleados de una empresa de manufactura y/o confección, como con el debido respeto, en nuestra opinión se podría haber otorgado en forma especial y/o particular sólo en algunos casos en forma particular, pero nunca en forma general y no se ha generado precedente obligatorio general en forma alguna.

Las regulaciones complementarias del **Decreto Supremo de 14 de Setiembre de 1944**, normaron la prima textil legal como parte integrante del **SALARIO** del trabajador.

Esta norma se complementó por las regulaciones del **Decreto Supremo 5 D.T. de 13 de Julio de 1951**, la que estableció que era sólo para los trabajadores obreros textiles, que percibían jornales o salarios y que percibían adicionalmente el diez por ciento (10 %) de la prima textil, por lo que éste salario adicional tenía el carácter de indemnizable o computable.

Debemos destacar que en la parte considerativa del citado **Decreto Supremo 5 D.T. de 13 de Julio de 1951**, se determina que la prima textil era para los trabajadores de la industria textil que percibían salarios o jornales, por lo que constituía parte del salario o jornal del trabajador, es decir del trabajador obrero textil, que son los que perciben salarios o jornales diarios, al ser la prima textil un salario diferido, por lo que se estableció que tenía carácter indemnizatorio.

Posteriormente se emitió la **Resolución Directoral N° 197-80-DGT-610000 de 18 de Setiembre de 1980** expedida por la Dirección General de Trabajo, que es una norma legal de menor jerarquía que las normas legales que crearon el beneficio de la prima textil antes citadas, por lo cual no puede ni modificar, ni ha modificado en forma alguna el contenido de dichas normas que crearon y reglamentaron el beneficio de la prima textil.

Dicha norma legal establece en sus considerandos que la prima textil se abona adicionalmente al salario del trabajador en términos generales, de lo cual como una nueva interpretación se pretendería extender en forma indebida el otorgamiento de este beneficio de la prima textil a los trabajadores empleados, al considerar indebida e impropiamente el concepto genérico de "trabajador" en forma general para incluir en el mismo, tanto a trabajadores obreros textiles como adicionalmente a los trabajadores empleados textiles, así como a los trabajadores obreros y empleados de empresas manufactureras, sin analizar detenidamente que sólo el trabajador obrero percibía un jornal o salario diario y que siempre el trabajador empleado ha percibido un sueldo mensual y sin estar sujeto en forma alguna a condición.

En nuestra opinión y con el debido respeto, esto es errado pues la prima textil es un beneficio exclusivo y/o

particular de los trabajadores obreros textiles, que eran los que percibían jornales o salarios y que es equivalente al diez por ciento (10 %) de su remuneración percibida, quienes tenían sus remuneraciones sujetas a condición de asistencia y/o cumplimiento de determinadas metas de producción, por lo que en la parte resolutive ratifica el contenido de las disposiciones legales antes citadas, al establecer que las empresas de la industria textil de toda la República están obligadas a pagar a sus trabajadores obreros textiles que percibían jornal, el beneficio de la prima textil en base a los **Decretos Supremos de 10 y 24 de Julio de 1944**.

1.4 PACTOS Y/O CONVENIOS COLECTIVOS FEDERALES GREMIALES TEXTILES Y RESOLUCIONES APROBATORIAS Y RESOLUCIONES DEL MINTRA

Finalmente la **CUARTA ETAPA** se caracterizó por cuanto el beneficio inicial de la prima textil que se generó por la costumbre vigente en el centro de trabajo (primera etapa), que fue modificado por la aplicación de convenios y/o pactos colectivos de trabajo en cada centro de trabajo (segunda etapa) sólo con carácter especial y reducido, lo que fuera sustituido y/o modificado con carácter general y legal para toda la industria textil de algodón y lana en Lima y Callao (tercera etapa) y a su vez fue ampliado y/o modificado mediante **CONVENIOS COLECTIVOS FEDERALES GREMIALES TEXTILES Y RESOLUCIONES APROBATORIAS Y RESOLUCIONES DEL MINTRA**.

Estas normas generales de la industria textil a dicha fecha, que regularon el pago de la prima textil exclusivamente para los trabajadores obreros textiles, fueron complementadas, normadas y/o reguladas a través de los pliegos de reclamos federales que en esa oportunidad presentaba la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) afiliada a la CTP, al Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias, en las que se determinó que era y es un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles, que estaban afiliados a los sindicatos obreros textiles y que a su vez estaban afiliados a la Federación Textil, es decir como un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles, pues nunca los trabajadores empleados, ni los trabajadores obreros confeccionistas, formaron parte

de los sindicatos obreros textiles y jamás estuvieron representados en forma alguna por la Federación Textil, pues legalmente está impedida de ello.

Por ello, debemos precisar que en el **Convenio Colectivo de 13 de Diciembre de 1971**, suscrito entre los señores representantes del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y los señores personeros de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, se acordó que los beneficios propios del pliego de reclamos federal gremial de la Federación Textil, le serían de aplicación a los trabajadores obreros textiles de toda la República y dicho convenio fue aprobado por medio de la **Resolución Directoral N° 05-72 de 03 de Febrero** de 1972, emitida por el señor Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, que en base a las normas legales sobre negociación colectiva vigentes a dicha fecha, hizo extensivo en todos sus alcances los acuerdos del convenio colectivo suscrito entre el Comité Textil y la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú a toda la industria textil de la República, incluyendo en sus alcances a las fábricas establecidas y por establecerse y que solucionó los pliegos de reclamos a nivel de base presentados por los sindicatos obreros textiles, de trabajadores obreros textiles a las empresas textiles, en los cuales no estaban ni considerados ni representados los trabajadores empleados de empresas textiles.

Posteriormente se suscribió el **Convenio Colectivo de 24 de Marzo de 1975**, entre los señores representantes del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y los señores personeros de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, en cuyo literal a) de la cláusula novena se acordó que los acuerdos establecidos en dicho convenio colectivo serían de aplicación para los trabajadores obreros de toda la industria textil, sea cual fuere la rama textil en que presten sus servicios, la localidad en que se encuentre la fábrica o tipo de empresa en que se desarrolla la labor, debiendo aplicarse en las fábricas ya establecidas y en las que se establezcan en el futuro en el territorio nacional, pacto colectivo federal que fue aprobado por las **Resoluciones Sub Directorales N°s. 66175-91100 y 746-75-911000 de 14 y 15 de Abril de 1975**, que aprobó dicho convenio colectivo federal y que lo hizo extensivo a toda la actividad textil del territorio nacional en base a

la legislación sobre negociaciones colectivas federales vigente a dicha fecha.

Posteriormente se suscribió un **nuevo Convenio Colectivo de 24 de Noviembre de 1980**, entre los señores representantes de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y los señores personeros del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias, los que acordaron en el numeral 5) de la I Cláusula, que los acuerdos establecidos en dicho convenio colectivo general o federal, serían de aplicación para todos los trabajadores obreros de toda la industria textil, sea cual fuere la rama textil en que presten servicios, la localidad en que se encuentra la fábrica o el tipo de empresa en que se desarrolle la labor, debiendo aplicarse igualmente estos acuerdos en las fábricas ya establecidas o que se establezcan en el futuro en el territorio nacional y que en la cláusula primera del numeral II, el incremento de las gratificaciones se aplicaría el diez por ciento (10 %) de la prima textil, que es un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles, convenio colectivo que fuera aprobado por medio de la **Resolución Sub Directoral N° 1544-80-911000 y Directoral N° 268-80-DGT-610000** de fechas 1º y 09 de Diciembre de 1980, que aprobaron dicho convenio colectivo gremial y que lo hizo extensivo para los trabajadores comprendidos en dicha negociación colectiva gremial, vale decir a los trabajadores obreros textiles de la industria textil de toda la República, conforme se verifica de la parte considerativa de la misma y que jamás incluyó como beneficiarios a los trabajadores empleados de empresas textiles ni a trabajadores obreros y empleados de empresas manufactureras en forma alguna, lo que es el objeto de esta demanda de acción popular.

Por otro lado las resoluciones aprobatorias que otorgó la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, en todas y en cada una de las negociaciones colectivas federales textiles sostenidas desde el año de 1971 al año 1992, establecieron y determinaron en forma clara, que los beneficios acordados, incluido el de la prima textil, se aplicaban a los trabajadores sujetos de dicha negociación federal textil, es decir única y exclusivamente a los trabajadores obreros afiliados en torno a los sindicatos obreros textiles que conformaban dicha federación textil, correspondiendo

a las fábricas establecidas y por establecerse y daban por solucionados todos los pliegos de reclamos presentados por los sindicatos obreros textiles de trabajadores obreros textiles a las empresas textiles, ratificando nuestra tesis en el sentido de que la prima textil siempre fue un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles y que nunca fue percibida por los trabajadores empleados textiles no tampoco por los trabajadores empleados y obreros de empresas manufactureras o confeccionistas.

Es pertinente señalar que en el supuesto caso de que se presentase una demanda judicial laboral por parte de un trabajador empleado textil contra una empresa textil, o de un trabajador obrero o empleado de la industria de confecciones, solicitando por la aplicación extensiva de las normas generales de carácter legal el pago de dicho beneficio, en nuestra opinión dicha demanda no estaría dentro de la competencia de los juzgados especializados de trabajo conforme el art. 2º de la nueva Ley Procesal del Trabajo o **Ley N° 29497**, porque no habría existido en forma alguna un acto de hostilidad del empleador, al no aplicarle un beneficio que es exclusivo y/o particular de los trabajadores obreros textiles, máxime si a través de una demanda judicial laboral, no se puede en forma alguna ni modificar una norma legal, que sólo se puede modificar y/o ampliar y/o derogar por una norma legal de la misma categoría y grado y por el hecho de que una demanda judicial laboral, no puede modificar en forma alguna convenios colectivos federales de trabajo, suscritos entre la Federación Textil y el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias, al no ser parte el trabajador empleado textil ni el trabajador obrero o empleado confeccionistas demandante de dichas negociaciones gremiales que comprenden únicamente a trabajadores obreros textiles.

Otra característica de dichas negociaciones colectivas federales textiles, era que los acuerdos establecidos en dicho convenio colectivo, en base a la legislación sobre negociaciones colectivas federales o gremiales existente a dicha fecha, serían de aplicación para los trabajadores obreros de toda la industria textil, sea cual fuere la rama en que presten servicios, la localidad en que se encuentre la fábrica o tipo de empresa en que se

desarrolla la labor y que se aplicarían a las fábricas ya establecidas y que se establezcan en el futuro dentro del territorio nacional

Se debe determinar la existencia de diferencias conceptuales entre los trabajadores obreros y los trabajadores empleados, existentes a la fecha de dación de los **Decretos Supremos de Julio de 1944**, que establecieron el derecho de la prima textil en forma general para todos los trabajadores obreros de la industria textil, por la uniforme aplicación de la **Ley N° 4916** de 07 de Febrero de 1924 y su Reglamento aprobado por medio de la **Resolución Suprema de 22 de Julio de 1928**, que determinan que no es el título el que daba al servidor la calidad de sus servicios sino la naturaleza propiamente dicha de los servicios que prestaba, la que ha sido complementada por el **principio de primacía de la realidad y la CIU de la OIT.**

En efecto, es pertinente verificar que en el art. 1º de la **Resolución Suprema de 22 de Julio de 1928**, se determina quiénes son los servidores comprendidos en la categoría de empleados particulares, considerándose a todos aquellos que prestan servicios en oficinas o escritorios de entidades individuales o colectivas, dedicadas al comercio, la industria o la manufactura, **comprendiendo igualmente a los empleados de empresas textiles así como de empresas manufactureras o confeccionistas o a los trabajadores empleados de empresas mixtas que son empresas industriales**, criterio ratificado por la **Ley N° 10329**, que consideró como empleados a aquellos que prestan servicios a personas naturales o jurídicas cualquiera sea el objeto o fines de ésta.

En consecuencia, a partir de 1928 ha existido una clara y absoluta diferenciación entre el concepto de trabajador empleado con el concepto de trabajador obrero, lo que origina a su vez diferentes derechos y/o beneficios laborales, propios y excluyentes de un régimen laboral respecto al otro, siendo una de las peculiaridades del régimen laboral especial textil, el pago de la prima textil como un derecho único y exclusivo para los trabajadores obreros textiles y que nunca involucró a los trabajadores empleados textiles, ni a trabajadores obreros y empleados de empresas

confeccionistas puras, ni a trabajadores obreros y empleados de empresas mixtas, los que tenían sus propios derechos y beneficios excluyentes como eran la póliza de seguro de vida, un mayor importe en la liquidación de compensación por tiempo de servicios y otros.

En base a lo antes expuesto, podemos inferir que los beneficios de un trabajador obrero en el año 1944 en que se unificó la prima textil convencional a legal, eran totalmente diferentes a los de un trabajador empleado y que las diferencias legales que dichas normas hacen al respecto y su uniforme jurisprudencia de más de setenta y siete (77) años al respecto, de lo que podemos señalar que a Julio de 1944, cuando se dieron las normas generales unificadas de la prima textil legal, se entendía y se entiende, que sólo correspondían a los trabajadores obreros textiles, pues éstos estaban sujetos a incentivos por producción o por asistencia y percibían sus remuneraciones en virtud de jornales o salarios diarios, mientras y tanto que los trabajadores empleados no estaban sujetos a incentivos por producción o asistencia y percibían sus remuneraciones en virtud de sueldos mensuales, sin estar sujetos a condición en forma alguna.

Por ello en nuestra opinión con el debido respeto **no cabe una interpretación in dubio pro operarium**, por cuanto no hay posibilidad de doble opinión divergente, una en sentido estricto y reservado para el otorgamiento de la prima textil únicamente a los trabajadores obreros textiles y otra en sentido amplio para extender dicho beneficio en forma impropia a los trabajadores empleados textiles y por el hecho innegable de que este beneficio de la prima textil **no tiene carácter o rango constitucional** y por el hecho de que **nunca se otorgó ni fue percibido por norma legal por los trabajadores empleados de la industria textil ni tampoco por los trabajadores empleados confeccionistas, ni por los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas o manufactureras**, pues recordamos que este beneficio no está establecido dentro de las condiciones remunerativas taxativas que la **Ley N° 4916** o Ley del Empleado Particular les dio a los trabajadores empleados derechos laborales especiales y particulares, entre los cuales no está la prima textil.

2. CARACTERÍSTICAS QUE DIFERENCIAN A UN TRABAJADOR OBRERO TEXTIL CON UN TRABAJADOR EMPLEADO TEXTIL DE 1944

Por ello, a partir de este hecho, nos permitimos denotar ciertas **CARACTERÍSTICAS QUE DIFERENCIAN A UN TRABAJADOR OBRERO CON UN TRABAJADOR EMPLEADO DE 1944**, a partir de las características que imperaban en el año de otorgamiento del beneficio legal de la prima textil, vale decir en 1944, que señalamos a continuación:

- En primer lugar, existe un elemento definidor por excelencia, que es la forma de pago, por cuanto sólo el trabajador obrero percibe un jornal o salario diario, mientras que el trabajador empleado percibe un sueldo o haber mensual;
- En segundo lugar, mientras el trabajador obrero tiene supeditado su jornal o salario diario al cumplimiento de determinadas metas de producción, caso del personal mixto y del destajero puro, el trabajador empleado percibe un sueldo mensual que no está condicionado en forma alguna al cumplimiento de metas de producción y/o productividad en forma alguna;
- En tercer lugar, cuando se otorgó el beneficio del salario dominical a partir de 1949, era un beneficio único y exclusivo de los trabajadores obreros que no era percibido en forma alguna por los trabajadores empleados, por cuanto recién a partir de la dación del **Decreto Legislativo N° 713**, vale decir a partir del mes de Diciembre de 1991 se sustituyó por el denominado descanso semanal obligatorio exclusivo de los trabajadores obreros y se amplió dicho otorgamiento a los trabajadores empleados, pero se le incorporó dentro del haber mensual que ya venían percibiendo los trabajadores empleados, por lo que no se generó un mayor incremento con dicha aplicación sino una diferente modalidad de pago sin incrementar el haber total de los trabajadores empleados;
- En cuarto lugar, por el hecho de que el beneficio de la prima textil se creó sólo para los trabajadores obreros que percibían un jornal y cuyo pago

estaba condicionado al cumplimiento de metas de asistencia y/o producción, que es un sistema de pago exclusivo de los trabajadores obreros y que no fue percibido jamás ni aplicado por los trabajadores empleados quienes no tenían dicha remuneración sujeta a condición.

D. NORMAS COMPLEMENTARIAS DE PAGO DE LA PRIMA TEXTIL

Con el debido respeto, cabe destacar que existen informes del Prodlab del Mintra, así como informes de la Dirección General de Asesoría Jurídica del propio Mintra, así como diversos informes de otras autoridades del Mintra o Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que analizan la prima textil y que trataremos a continuación.

1. INFORMES PRODLAB DEL MINTRA

Es importante señalar que el Programa de Difusión de la Legislación Laboral – PRODLAB del Ministerio de Trabajo ha emitido sendos informes sobre precisiones sobre la vigencia, forma de pago y personal comprendido en el pago de la prima textil.

En efecto, debemos señalar inicialmente el **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 22 de Junio del 2004**, remitido a la Fábrica de Tejidos La Unión Limitada en quiebra, que precisa que la prima textil le corresponde a los trabajadores que perciban salarios, es decir a los trabajadores obreros textiles cuyas remuneraciones son jornales o salarios, que no ha sido derogada por los **Decretos Legislativos 728 y 757**.

Complementariamente por el **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 11 de Mayo del 2007**, remitido al señor Pedro Márquez, por el cual reitera que la prima textil no ha sido derogada por los **Decretos Legislativos N°s. 728 y 757**, por lo que se debe de considerar como empresa textil a aquella ubicada dentro del CIU de las Naciones Unidas, por lo que bastará que una empresa tenga rubro textil para estar obligada al pago de la prima textil y con carácter general a todo el

personal de la empresa, por lo que amplía y modifica en forma ilegal y nula el beneficio de la prima textil para las empresas mixtas que desarrollan actividades textiles y de manufactura, para todos los trabajadores obreros, no sólo obreros textiles sino igualmente a trabajadores obreros de manufactura o confecciones y adicionalmente para todos los trabajadores empleados de las empresas.

Señalamos igualmente el **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 29 de Setiembre del 2007**, remitido al señor Dr. Jorge Toyama Miyagusuku del Estudio Miranda & Amado Abogados, por la cual precisan que la amplitud del beneficio de la prima textil fue previsto para la totalidad de los trabajadores de las empresas dedicadas al rubro textil, sin distinción respecto a las tareas desempeñadas por cada trabajador al interior de cada organización y que consideran razonable que la prima textil, que está vigente, se otorgue a los trabajadores involucrados específicamente en las actividades textiles, modificando el anterior criterio expansivo y limitándolo sólo para trabajadores obreros textiles.

2. INFORMES DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA DEL MINTRA

Debemos de señalar que los informes del PRODLAB han sido complementados por los informes de la Dirección General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, en los que se ha emitido opinión respecto a la forma de pago del beneficio de la prima textil.

En efecto, debemos de señalar el **Informe N° 465-2007-MTPE/9.110** de 03 de Setiembre del 2007, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo por uno de los señores abogados de dicha Oficina de Asesoría Jurídica, por el cual precisa que la prima textil está vigente, que no ha sido derogada por disposiciones de origen heterónomo, que existe la posibilidad que en los centros de trabajo textiles existan disposiciones contenidas en acuerdos o convenios colectivos que hayan mejorado el beneficio de la prima textil, en cuyo caso estos beneficios especiales serían válidamente aplicables por provenir de la autonomía colectiva, reconocida constitucionalmente y que se debe de aplicar para la totalidad de los trabajadores de las empresas dedicadas al rubro textil, sin distinción de las tareas desempeñadas por cada uno de ellos al interior de cada organización, por lo que en caso de existir una empresa mixta con actividad textil y de manufactura, la prima textil debiera únicamente otorgarse a trabajadores involucrados en actividades textiles.

Asimismo destacamos la existencia del **Informe N° 468-2009-MTPE/9.110** de 17 de Julio del 2009, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo por uno de los señores abogados de dicha Oficina de Asesoría Jurídica, por el cual se determina la existencia del primer informe antes señalado, el hecho de que la prima textil no ha sido derogada, la posibilidad de que existan acuerdos colectivos que hayan mejorado dicho beneficio y que tengan plena vigencia y que se iban a materializar acciones dirigidas a verificar el cumplimiento de dicho derecho.

Finalmente destacamos la existencia del **Informe N° 032-2011-MTPE/2/16.1** de 25 de Octubre del 2011, emitido por el Director de Regulación y Supervisión del Sistema de Inspección de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por el cual remite el proyecto de directiva general para la fiscalización del pago de la prima textil, en el que precisa que le correspondía a los trabajadores cuyos pagos se efectuaban por salario, es decir a los trabajadores obreros textiles que perciben jornal o salario diario, que no han sido derogadas, que

está vigente, pero que sin embargo le correspondería a todo trabajador sin distinción que labore en una empresa de la industria textil, sin perjuicio del cargo, categoría ni de las actividades específicas que realice del mismo, por una interpretación literal y sociológica de las regulaciones de las normas que crearon la prima textil, por lo que estarían obligadas a pagar la prima textil todas las empresas textiles clasificadas en el CIU o que realicen una o más actividades comprendidas como textiles, por lo que se debe de comprender a los trabajadores destacados por empresas de intermediación laboral o desplazados por empresas tercerizadoras en empresas de la industria textil, por una interpretación extensiva de las normas de la prima textil.

3. INFORMES Y/O DIRECTIVAS DEL MINTRA

Con posterioridad, la Autoridad Administrativa de Trabajo emitió el **Informe N° 25-2011-MTPE/2/14** de fecha 22 de Noviembre del 2011, por el cual la Dirección General de Trabajo remitió a la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un proyecto de directiva general que establecía disposiciones para la fiscalización del pago de la prima textil.

El citado **Informe N° 25-2011-MTPE/2/14**, en una forma impropia e inadecuada, interpreta que las regulaciones del **Decreto Supremo de 24 de Julio de 1944**, amplió el ámbito subjetivo del beneficio de la prima textil, comprendiendo en forma impropia a todos los trabajadores de la industria textil en general, sin excluir a algún oficio, categoría o puesto de trabajo, por lo que en su errada opinión pretendería comprender a empleados y obreros por igual.

En nuestra opinión, tal como hemos señalado anteriormente, las regulaciones del **Decreto Supremo de 24 de Julio de 1944**, extendieron el pago de la prima textil a:

- Todos los trabajadores obreros textiles de las demás ramas que no fueran algodón y lana, como son acrílico, tejido de punto, tejidos especiales, redes, alfombra, cortinas y otras;
- Todos los trabajadores obreros textiles cuyas

plantas industriales no estaban ubicadas en las provincias de Lima y Callao;

- Todos los trabajadores obreros textiles de todas las empresas textiles de toda la República, que hubieren superado el período de prueba, por cuanto inicialmente la prima textil sólo se abonaba a los trabajadores obreros textiles calificados, es decir, a los hilanderos, tejedores, tintoreros y no a los aprendices y a los ayudantes, por lo que se extendió a los trabajadores obreros textiles no calificados y que no laboraban en puestos de producción directa.

Tal como hemos señalado anteriormente la prima textil, se extendió a todos los trabajadores obreros textiles de todas las plantas textiles en toda la República, sin importar la rama de actividad y sin importar si eran trabajadores obreros textiles calificados o no y no se extendió a los trabajadores empleados textiles de las empresas textiles ni a los trabajadores empleados y obreros de empresas manufactureras, ni a los trabajadores obreros no textiles y empleados de empresas mixtas, por cuanto no cabe considerar como trabajadores obreros textiles a los trabajadores empleados textiles ni a los trabajadores obreros confeccionistas de empresas mixtas.

En el citado **Informe N° 25-2011-MTPE/2/14**, se reconoce que desde la década de los 90's se han establecido en el país nuevas formas de organización empresarial tendientes a la descentralización productiva y que por ello es válido interrogarse si la obligación de pagar la prima textil corresponde solamente a las empresas que se encargan de la confección textil o si ella también alcanza a las contratistas o sub contratistas que se integran a las actuales cadenas de la producción textil, por lo que considera que la interpretación restrictiva de considerar que el pago de la prima textil sólo corresponde a los trabajadores obreros textiles de las empresas textiles es equivocado, en virtud de la existencia de contratistas y sub contratistas, que se integran a las cadenas de producción textil, pues en su opinión deberían de comprenderse a los nuevos supuestos laborales como son los de intermediación laboral y tercerización de servicios como una expansión lógica de los derechos, desnaturalizando

en nuestra opinión el objeto del beneficio y las características de los mismos, incurriendo la Autoridad Administrativa de Trabajo en un exceso de funciones que no le compete, al asumir funciones de magistrado del Tribunal Constitucional en un supuesto en que no existe un agravio constitucional que se esté ventilando sobre el pago o no pago de la prima textil a empleados de producción textiles.

Por ello la interpretación amplia y sesgada que efectúa la Autoridad Administrativa de Trabajo en el **Informe N° 25-2011-MTPE/2/14**, con el debido respeto no se ajusta a ley, al considerar ilegal e inconstitucionalmente que la prima textil correspondería a todos los trabajadores en general, sin distinción de ninguna índole, que presten servicios para empresas del sector textil y a los trabajadores de las empresas contratistas o sub contratistas que presten servicios dentro de la cadena productiva de la confección textil, al no existir distinción alguna sobre los cargos, oficios o categorías de los trabajadores a quienes corresponde el pago de la prima textil, lo que en su opinión evidencia que este derecho no les corresponde a todos los trabajadores, sin distinción entre empleados y obreros, que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de dichas normas.

Posteriormente se emitió la **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** de fecha 02 de Diciembre del 2011, por parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El objetivo de dicha **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** era la de establecer los criterios que se deben de aplicar para el cálculo de la prima textil en el marco de la legislación vigente y con la finalidad de determinar los criterios aplicables por parte de los señores inspectores de trabajo al momento de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales en la industria textil, a fin de unificar los aspectos que deberán de tenerse en cuenta en los procedimientos inspectivos a nivel nacional.

Dicha **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** precisa que las normas que crearon el beneficio de la prima textil no han sido derogados en forma expresa por ninguna norma posterior y que las regulaciones

del **Decreto Legislativo N° 757** o Ley Marco para el crecimiento de la actividad privada, no ha derogado el beneficio de la prima textil al no contener ésta sistema de reajuste automático que se encuentre basado en índices de variación de precios, por lo que se encuentra vigente y que corresponde a todo trabajador de la industria textil, incluyendo en forma impropia, ilegal e inconstitucional a los trabajadores empleados y gravando no solamente el jornal o salario básico de los trabajadores obreros textiles, sino ampliando el ámbito de acción de la prima textil a todos los conceptos remunerativos en general, incluyendo igualmente al trabajador destacado por empresas de servicios temporales o al trabajador desplazado por empresas de tercerización laboral y a las empresas que realicen una o más actividades comprendidas dentro de la División de "Fabricación de productos textiles", por lo que se pretendió extender irregular e ilegalmente a los trabajadores obreros confeccionistas de una empresa mixta.

Dicha **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** fue aprobada con fecha 12 de Diciembre del 2011 por medio de la **Resolución Directoral N° 133-2011-MTPE/2/16** de 12 de Diciembre del 2011, por parte del señor Director General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para establecer pautas destinadas a uniformizar criterios para la fiscalización de la prima textil.

4. NORMAS LEGALES DEROGATORIAS

Debemos destacar y precisar en forma clara y precisa que frente a esta situación impropia e irregular, por la cual diversas oficinas y diversos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de diferente nivel y funciones normativas, venían dictando informes, opiniones, directivas, muchas veces en forma cruzada, creando una situación de inseguridad jurídica, que son aquellos tratados anteriormente, el propio señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo se vio forzado a tener que emitir y establecer criterios para el ejercicio de la función normativa y administrativa de los órganos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En efecto, destacamos que por medio de la **RESOLUCIÓN**

MINISTERIAL N° 124-2012-TR de 16 de Mayo del 2012, publicada en el Diario Oficial El Peruano en las páginas 466436 y 466437 del Viernes 18 de Mayo del 2012, se establecieron criterios para el ejercicio de la función normativa y administrativa de los órganos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La citada **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR** establece en su numeral 2.1, que es función normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aquella que consiste en crear, modificar y extinguir normas, así como establecer criterios de interpretación jurídica de alcance general y preceptivo, así como elaborar propuestas normativas cuya aprobación depende de otras instancias o poderes del Estado.

Asimismo, señala que es función normativa externa a la entidad cuando tiene por objeto reconocer derechos o establecer deberes para los empleadores, trabajadores y ciudadanía en general.

Por otro lado, precisa que es función normativa interna, cuando tiene por efecto establecer atribuciones, reglas, plazos y formas de organización del servicio público al interior de la entidad o sector.

Las regulaciones del numeral 3.1 de la citada **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR** determinan que la función normativa externa, que reconoce derechos o establece deberes para los empleadores, trabajadores y ciudadanía en general, es de competencia exclusiva del titular de la entidad, es decir es una prerrogativa exclusiva del señor Ministro de Estado en la cartera de Trabajo y Promoción del Empleo, en base a las normas del inc. d) del art. 7° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, las regulaciones del numeral 3.1 de la citada **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR** establecen que estas disposiciones con contenido normativo externo, deberán de ser aprobadas mediante resolución ministerial específica y/o particular, que a su vez deben de estar publicadas en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional del sector Trabajo como requisitos obligatorios formales obligatorios para la validez y aplicación de tales normas laborales.

El art. 6° de la citada **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR**, señala que para los efectos de dicha norma, se entiende por Autoridad Administrativa de Trabajo a cualquier autoridad pública, central, regional o local, que ejerza funciones en materia de trabajo, es decir comprende a todos los funcionarios del Mintra que justamente emitieron los informes y/o directivas comentados previamente.

Por otro lado el art. 7° de la citada **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR**, ha establecido la DEROGACIÓN de todas las disposiciones que se opongan a dicha norma legal, por lo que en la práctica ha DEROGADO a todos los informes, directivas y/o circulares antes comentadas.

Finalmente, la única disposición complementaria y transitoria de la citada **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR**, ha determinado que todos los informes, oficios y demás pronunciamientos que se hubieren emitido y que contengan propuestas y/o recomendaciones de innovación normativa, que contravengan lo establecido en dicha norma legal, CARECEN DE VALOR EN FORMA TOTAL Y ABSOLUTA.

Por ello, todos los informes, oficios y demás pronunciamientos que se hubieren emitido y que contengan propuestas y/o recomendaciones de innovación normativa, a saber:

- **Resolución Directoral N° 197-80-DGT-610000** de 18 de Setiembre de 1980 expedida por la Dirección General de Trabajo;
- **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 22 de Junio del 2004**, remitido a la Fábrica de Tejidos La Unión Limitada en quiebra;
- **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 11 de Mayo del 2007**, remitido al señor Pedro Márquez;
- **Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 29 de Setiembre del 2007**, remitido al señor Dr. Jorge Toyama Miyagusuku del Estudio Amanda & Amado Abogados;
- **Informe N° 465-2007-MTPE/9.110** de 03 de Setiembre del 2007, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del

Ministerio de Trabajo por uno de los señores abogados de dicha Oficina de Asesoría Jurídica;

- **Informe N° 468-2009-MTPE/9.110** de 17 de Julio del 2009, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo por uno de los señores abogados de dicha Oficina de Asesoría Jurídica;
- **Informe N° 032-2011-MTPE/2/16.1** de 25 de Octubre del 2011, emitido por el Director de Regulación y Supervisión del Sistema de Inspección de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- **Informe N° 25-2011-MTPE/2/14** de fecha 22 de Noviembre del 2011, por el cual la Dirección General de Trabajo remitió a la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- **Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16** de fecha 02 de Diciembre del 2011, por parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- **Resolución Directoral N° 133-2011-MTPE/2/16** de 12 de Diciembre del 2011, por parte del señor Director General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Los que no son normas legales propiamente dichas, al contravenir las regulaciones de la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, pues:

- No han sido emitidas por el propio señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo,
- No han sido aprobadas por resolución ministerial expresa,
- No se han publicado la resolución ministerial aprobatoria de las mismas en el Diario Oficial El Peruano,
- No se han publicado en el portal institucional o página web del Mintra,

NO TIENEN NINGUNA VALIDEZ, al contravenir el contenido de la Resolución Ministerial N° 124-2012-

TR y por ello están DEROGADAS en forma expresa, adoleciendo de toda validez y/o eficacia jurídica.

A mayor abundamiento nos permitimos señalar que en nuestra opinión las normas administrativas antes señaladas, no pueden en forma alguna ni modificar ni interpretar normas de rango superior y por ende de mayor jerarquía, como lo son los alcances de los decretos supremos que crearon, normaron y determinaron el beneficio de la prima textil, por lo cual con su expedición se había incurrido en un exceso y en una causal de nulidad que la Autoridad Administrativa de Trabajo superior ha rectificado con la expedición de la **Resolución Ministerial N° 124-2012-TR**.

Complementariamente se ha incurrido en la omisión de las regulaciones de la Norma I del Título Preliminar del **Código Civil**, que determina que la ley sólo se deroga por otra ley, por lo cual sendos informes, directivas y/o oficios no pueden modificar normas de mayor jerarquía como lo son los decretos supremos de la prima textil.

Igualmente esta inusual interpretación del Mintra viola las regulaciones de la Norma III del Título Preliminar del **Código Civil**, que establece que la ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, por lo cual no tiene fuerza ni efectos retroactivos, al pretender que sendos informes, directivas y/o oficios que datan del año 2011, modifiquen en forma ilegal y abrupta la normatividad legal sobre pago de prima textil y se pueda aplicar a trabajadores empleados de empresas textiles, así como a trabajadores empleados y obreros de empresas confeccionistas, cuya relación laboral es de fecha anterior, por lo cual se está aplicando esta norma administrativa con efecto retroactivo y generándose una comisión de nulidad insalvable.

Cabe destacar que las directivas, informes y/o oficios dictados por el Mintra, que amplían la cobertura del pago de la prima textil a empleados textiles, igualmente violentan las regulaciones del numeral 1) del art. 102° de la **Constitución Política del Estado** que determina que son atribuciones del Congreso el dar leyes y resoluciones legislativas, así como interpretar, modificar o derogar las existentes, por cuanto los informes, directivas y Oficios del Mintra, pretenden

interpretar, modificar y derogar normas de jerarquía superior, como hemos señalado anteriormente a través de un simple Informe.

En forma complementaria, al pretenderse aplicar en forma impropia estas normas administrativas que en la práctica interpretan, modifican y derogan normas legales de rango superior y con efecto retroactivo a relaciones laborales con trabajadores empleados textiles, que iniciaron su relación laboral con anterioridad a la vigencia o expedición de dichas normas administrativa, se han violentado las regulaciones de los arts. 103° y 109° de la **Constitución Política del Estado**, que establecen que ninguna disposición legal tiene fuerza ni efectos retroactivos, que la ley sólo se deroga por otra ley y que las normas legales son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, toda vez que los Informes, Oficios y/o Directivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, nunca ha sido publicados en el Diario Oficial El Peruano y que es el sustento para la expedición de las normas administrativas cuya eficacia se cuestiona.

De otro lado cabe destacar que los Decretos Supremos que crearon, normaron y reglamentaron el beneficio de la prima textil, no han sido derogados en forma expresa o tácita, en base a lo cual conforme el art. I del Título Preliminar del **Código Civil**, al no haber sido derogados en forma expresa o tácita tienen plena eficacia y no se pueden modificar por normas administrativas de inferior jerarquía, que en forma ilegal e inconstitucional, pretenden crear derechos indebidos a los trabajadores empleados textiles así como a los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas.

E.

NORMAS LEGALES REGLAMENTARIAS Y/O ACLARATORIAS

Con el debido respeto debemos informar por **DECRETO SUPREMO Nº 014-2012-TR** de 28 de Agosto del 2012, se han dado normas complementarias y/o reglamentarias que regulan el alcance de la bonificación denominada prima textil.

En efecto, destacamos que la parte considerativa del citado **Decreto Supremo Nº 014-2012-TR** se señala que la prima textil está regulada por los **Decretos Supremos de 10 y 24 de Julio de 1944**, modificada por los **Decretos Supremos de 14 de Setiembre de 1944** y de 13 de Julio de 1951, los que evidentemente no han sido derogados y tienen plena eficacia legal.

Asimismo establece que se han efectuado cambios en la actividad textil, desde el año de 1944 en que se dio la prima textil a dicha fecha, año 2012, que se han creado nuevas formas de organización empresarial y que se han dado modificaciones normativas que han originado situaciones de incertidumbre sobre la vigencia y alcances de la prima textil, por lo cual se requiere realizar las precisiones que den seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores y que por otro lado garanticen el efectivo cumplimiento de dicho beneficio laboral.

En nuestra opinión, al ser una norma complementaria que precisa y complementa a las normas de los **Decretos Supremos de 10 y 24 de Julio de 1944, de 14 de Setiembre de 1944 y de 13 de Julio de 1951**, dichas precisiones se aplican a los hechos ocurridos a partir de la vigencia de la prima textil como norma legal obligatoria, es decir, las precisiones complementarias se aplican a los hechos desde 1944 en adelante, pues estas normas recogen el criterio uniformado de pago de la prima textil por espacio cercano a los 77 años de vigencia.

Por ello el citado **Decreto Supremo Nº 014-2012-TR** en su art. 1º regula el ámbito y determinación de la

prima textil, estableciendo que comprende a todos los empleadores, sean personas naturales o jurídicas que realicen actividades propias de la industria textil, correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D, de la CIIU, revisión 3 y que se paga con carácter remunerativo, en forma mensual, en función a los días laborados.

Debemos señalar que las normas complementarias y de precisión del **Decreto Supremo Nº 014-2012-TR**, contenidas en el art. 2º, han señalado que tienen derecho a percibir la prima textil los trabajadores que realizan labores propias de la actividad textil, sean éstos contratados directamente para el desarrollo y actividades propias de la industria textil o que sean destacados por empresas de intermediación laboral o desplazados por empresas de tercerización laboral, siempre que realicen labores propias de la industria textil y siempre y cuando laboren en puestos de obreros textiles con derecho a la prima textil.

Por otro lado destacamos que las normas complementarias y de precisión del **Decreto Supremo Nº 014-2012-TR**, contenidas en el art. 2º, han señalado que en el caso de las empresas mixtas, es decir empresas textiles por un lado, con áreas de hilatura, tejeduría, tintorería y acabados y que son confeccionistas por otro lado con áreas de manufactura y/o confección, el beneficio de la prima textil sólo se aplicará al personal de trabajadores que realizan labores propias de la actividad textil, es decir, correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la Sección D de la CIIU revisión 13 y excluye a los trabajadores obreros y empleados de empresas manufactureras o confeccionistas y a los trabajadores obreros y empleados de las áreas de confecciones de empresas mixtas.

De esta forma la norma complementaria ha precisado que la prima textil SÓLO SE APLICA AL PERSONAL DE OBREROS TEXTILES COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN

LABORAL ESPECIAL TEXTIL Y QUE NO SE APLICA A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS TEXTILES, NI A LOS TRABAJADORES OBREROS Y/O EMPLEADOS QUE REALIZAN LABORES DE CONFECCIÓN Y/O MANUFACTURA, por lo que una empresa mixta tiene dos regímenes laborales claramente definidos y cada uno con sus respectivos derechos y/o beneficios particulares, es decir el régimen general común de la actividad privada para los empleados textiles y los obreros y/o empleados confeccionistas y por otro lado el régimen laboral especial y/o particular textil únicamente para los trabajadores obreros textiles.

Debemos señalar, que la parte final del citado art. 2º del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**, ha señalado que para efecto de dicha norma se entiende como trabajador al TRABAJADOR OBRERO TEXTIL que realiza labores operativas o manuales, directamente vinculadas con las actividades propias de la industria textil, correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la CIU, revisión 3, categoría y clase que no corresponde a la de los trabajadores empleados textiles, ni corresponde a los trabajadores obreros y empleados de empresas manufactureras, ni a los trabajadores obreros y empleados de áreas de manufactura de empresas mixtas, que justamente es la ampliación irregular y nula de la prima textil que el accionante pretende generar con esta demanda.

De esta forma, se ha aclarado en forma absoluta, clara y total, que el beneficio de la prima textil sólo le corresponde a los TRABAJADORES OBREROS TEXTILES de la industria textil y que por ello nunca le ha correspondido a los trabajadores empleados de la industria textil, ni a los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas puras, ni a los trabajadores obreros y empleados confeccionistas de empresas mixtas en términos generales.

Asimismo, debemos precisar que el art. 3º del citado **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**, que reguló los alcances de la bonificación de la prima textil, contienen una norma específica y/o particular referida a la existencia en el sector textil de bonificaciones sustitutorias de dicho beneficio de la prima textil.

En efecto, dicha norma legal antes citada reconoce

la existencia de bonificaciones sustitutorias de dicho beneficio, al establecer que los empleadores y sus trabajadores obreros textiles que están comprendidos en el ámbito de dicha norma legal, podrán sustituir el otorgamiento de la denominada prima textil por otra bonificación acordada a través de convenios.

De esta forma, la norma reglamentaria ha recogido la existencia de sistemas sustitutorios y/o compensatorios de pago de la prima textil.

En efecto, a partir de la dación del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**, se aclaró la duda interpretativa existente hasta antes de Agosto del 2013, al establecer el numeral 1.2 de que su monto era el 10% de la remuneración del trabajador obrero textil y que era adicional a la remuneración mínima vital, pues no podía ser inferior al 10% de la citada Remuneración Mínima Vital, creando en la práctica la denominada "Remuneración Mínima Vital Textil".

Por otro lado, es pertinente precisar que las empresas textiles aplican los derechos y beneficios sobre condiciones de trabajo y/o salariales establecidos en los convenios o pactos federales textiles, que surgieron a raíz de la presentación de los pliegos de reclamos nacionales federales textiles que presentaron las federaciones textiles al Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias desde el año 1971 al año 1990, oportunidad en la cual se suspendió la negociación colectiva gremial, en virtud de la oposición que formularon los empleadores textiles a continuar negociando gremialmente en base al **Decreto Ley N° 25593**.

En efecto, las empresas textiles estuvieron sujetas a los pliegos de reclamos federales textiles desde el año 1971 al año 1990, por lo que las remuneraciones del personal obrero textil tuvieron un sistema de negociación colectiva federal gremial, por el cual sus remuneraciones se reajustaban en función al porcentaje de variación del costo de vida.

F.

CASOS ESPECIALES DE PAGO DE LA PRIMA TEXTIL

Debemos por ello señalar que existen casos especiales de pago y de no pago de la prima textil, correspondientes para trabajadores empleados textiles y para trabajadores obreros textiles, que es necesario aclarar.

1. TRABAJADORES OBREROS

1.1 CUANDO NO CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES OBREROS

I. Cuando existe un sindicato representativo o no existe sindicato, pero los trabajadores han suscrito una negociación colectiva o un pacto o convenio especial a nivel general, entre el sindicato obrero textil y su empleador, por el cual han novado, cambiado y/o sustituido la forma general de pago de la prima textil, creada por las normas legales por una forma especial y/o particular.

En este caso les corresponde esta forma especial y/o particular de pago de la prima textil, en virtud de que el pacto o convenio especial, se aplica sobre la norma general, siempre y cuando otorgue un mayor beneficio y esté aprobado por el Ministerio de Trabajo, por lo cual no les corresponde el régimen general legal sino el particular.

II. Cuando se ha suscrito un contrato individual de modificación de condiciones de trabajo y/o salariales a nivel individual entre cada trabajador obrero textil y su empleador, por el cual se estableció una fórmula sustitutoria de otorgamiento de la prima textil, incorporando la prima textil en la columna de jornal o salario básico sin desmedro remunerativo.

En este caso les corresponde la forma especial y/o particular de pago de la prima textil, por cuanto el contrato de modificación de condiciones salariales, se aplica sobre la norma general siempre y cuando otorgue un igual o mayor beneficio, esté aprobado por el Ministerio de Trabajo y no haya existido reducción

remunerativa, por lo cual no les corresponde el régimen general legal sino el particular.

III. Cuando existe sindicato o no existe organización sindical representativa pero en virtud del derecho de revisión dentro de una negociación colectiva, se ha suscrito un Pacto General Textil y se han modificado o sustituido la forma general de otorgamiento de la prima textil por una forma especial y/o particular, a nivel general entre el sindicato obrero textil y su empleador.

En este caso les corresponde la forma especial y/o particular de pago de la prima textil, establecida en el Pacto General Textil, por cuanto el contrato colectivo se aplica sobre la norma general siempre y cuando otorgue un igual o mayor beneficio, esté aprobado por el Ministerio de Trabajo y no haya existido reducción remunerativa, por lo cual no le corresponde el régimen general legal sino el particular.

IV. Obreros que prestan servicios o laboran en una empresa mixta, conformada por áreas textiles de hilatura, tejeduría, tintorería o acabados y confecciones y que prestan servicios dentro del área de manufacturas o confecciones.

En este caso no les corresponderá la aplicación del beneficio legal general de la prima textil, por la existencia paralela de dos regímenes laborales independientes, uno textil con sus propias normas particulares y otro general común con sus normas generales, donde están comprendidos los trabajadores confeccionistas con un CIIU de manufactura que es diferente al CIIU textil, estando dicho pacto general textil debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo que establezca dos regímenes salariales diferentes dentro de una misma planta industrial y la aplicación de la norma complementaria y/o aclaratoria.

1.2 CUANDO SÍ CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES OBREROS

I. A los trabajadores obreros textiles, que prestan servicios en empresas comprendidas en el CIU textil, dentro de actividades de hilatura, tejeduría, tintorería y acabados y otros como un régimen laboral especial comprendido a su vez dentro del régimen general común de la actividad privada y que estén laborando en puestos calificados o pactados o que hayan superado el período de prueba.

En este caso les corresponde a todos los trabajadores obreros textiles que han superado el período de prueba o que han ingresado a prestar servicios en un puesto calificado como de obrero textil desde el primer día de servicios.

II. A los trabajadores obreros que prestan servicios dentro de una empresa mixta que tiene áreas textiles y de confecciones, que están destacados dentro de las áreas textiles de la Compañía mixta, laborando en áreas de hilatura, tejeduría, tintorería y acabados y otros.

En este caso les corresponde a todos los trabajadores obreros textiles que han superado el período de prueba o que han ingresado a prestar servicios en un puesto calificado dentro de las áreas de hilatura, tejeduría, tintorería y acabados y otros.

2. TRABAJADORES EMPLEADOS

2.1 CUANDO NO CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS

I. A los trabajadores empleados que anteriormente prestaron servicios en la misma empresa textil como trabajadores obreros y que fueron promocionados a la categoría superior de trabajadores empleados, con un incremento de su haber básico y que dejaron de percibir la prima textil, al haber suscrito contratos de promoción o de variación de condiciones económicas como de trabajo.

En este caso no les corresponde la prima textil, pues dejaron de ser trabajadores obreros y este beneficio es exclusivo de los obreros y por el hecho de que sustituyeron sus condiciones remunerativas de obreros, incluida la prima textil, por otras condiciones remunerativas de empleados, habiéndose aprobado su contrato de modificación de condición de trabajo por el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

II. A los trabajadores empleados que anteriormente fueron trabajadores obreros y que fueron promocionados a la categoría superior de trabajadores empleados con un incremento remunerativo, que sumadas sus remuneraciones como trabajadores empleados son mayores a las que percibían anteriormente como trabajadores obreros.

En este caso no les corresponde la prima textil, pues dejaron de ser trabajadores obreros, cambiaron sus condiciones remunerativas de trabajadores obreros incluida la prima textil, por nuevas condiciones remunerativas mayores de trabajadores empleados, sin incurrir en disminución salarial alguna.

III. A los trabajadores empleados que prestan servicios en empresas mixtas que tienen áreas textiles y de confecciones, dentro del área textil, en posiciones de supervisores o encargados en hilatura, tejeduría, tintorería y acabados.

En este caso no les corresponde pues la prima textil es un beneficio de trabajadores obreros textiles y ellos son trabajadores empleados que están laborando como supervisores o encargados sin prestar servicios en puestos de producción directa que generalmente son desempeñados por trabajadores obreros.

IV. A los trabajadores empleados que prestan servicios en empresas mixtas que tienen áreas textiles y de confecciones, dentro del área de manufactura o confecciones o de administración.

En este caso no les corresponde pues la prima textil es un beneficio de trabajadores obreros textiles y ellos son trabajadores empleados que están laborando como supervisores o encargados sin prestar servicios en puestos de áreas textiles sino dentro del área de confección o manufactura.

2.2 CUANDO SÍ CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS

I. A los trabajadores empleados con sindicatos y negociaciones colectivas particulares, en las que por la aplicación de un pacto y/o convenio colectivo de

trabajo, perciben la prima textil no como un beneficio legal y general, sino como un beneficio de carácter convencional y/o particular y/o especial por sus pliegos de reclamos y los acuerdos contenidos en el mismo que les hicieron extensivos estos beneficios exclusivos de los trabajadores obreros a ellos como trabajadores empleados.

En este caso les corresponde por la aplicación de los pactos y/o convenios colectivos de trabajo que hicieron por acuerdo de partes extensivos los beneficios de trabajadores obreros a los trabajadores empleados en casos especiales.

II. A los trabajadores empleados que fueron antes trabajadores obreros y que fueron promocionados como trabajadores empleados, pero que mantuvieron la percepción de la prima textil como un beneficio personal y/o especial.

En este caso les corresponderá como una concesión especial que no genera efecto alguno para el resto de casos similares, constituyendo un caso particular y/o especial.

G.

FUERZA VINCULANTE Y CARÁCTER OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS Y/O PACTOS COLECTIVOS FEDERALES TEXTILES

A mayor abundamiento, debemos precisar que dichos convenios colectivos de trabajo de naturaleza gremial que involucran a las empresas textiles y a las Federaciones Textiles, que se suscribieron con las normas legales que regulaban los pliegos federales a nivel de gremio de industria, los que fueron modificados a partir de la dación del Decreto Legislativo N° 25593, TIENEN FUERZA VINCULANTE Y SON OBLIGATORIOS para las partes al modificar de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre las que incide y que los contratos individuales de trabajo quedan automáticamente adoptados a aquellos, en base a las normas antiguas que regulaban la aprobación y extensión de los beneficios de los pliegos federales gremiales textiles, concepto hoy sustituido y modificado por los arts. 41, 42 y 43 del **Decreto Supremo N° 010-2003-TR**, por lo cual no pueden ser movidos y/o modificados en forma unilateral por esta demanda judicial, siendo el camino natural el de una nueva negociación colectiva a través de un nuevo pliego de reclamos colectivo de carácter gremial o federal, por lo que respetuosamente y con la consideración del caso, estimamos que la Honorable Sala deberá analizar y

ponderar en los considerandos de la futura sentencia a emitirse, el pleno valor probatorio y fuerza vinculante de dichos convenios colectivos de trabajo suscritos bajo la antigua legislación que regulaba los pliegos de reclamos federales.

Por otro lado, es pertinente señalar que a partir de la dación del **Decreto Ley N° 25593**, para toda negociación colectiva federal por rama de actividad económica como lo es la textil, se requiere por un lado, un acuerdo expreso de partes de la negociación colectiva federal por rama, que en este caso no se da y que las partes que intervienen como personeros de las Federaciones Textiles y como representantes de las empresas textiles asociadas o representadas en organizaciones gremiales empresariales de grado superior, ambos representen a la mayoría calificada, es decir a más del 51% tanto de sindicatos obreros textiles como de empresarios textiles, requisitos de forma que no se dan tampoco en el caso de autos y que impiden en forma total y absoluta toda negociación colectiva gremial federal textil o que se pretenda incorporar como sujetos pasivos de dichas negociaciones a trabajadores no afiliados a los sindicatos obreros textiles, como lo

son los trabajadores empleados de empresas textiles y a los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas, por lo que en la práctica no cabe que la Federación pretenda erogarse una representatividad expansiva que no tiene y que no puede ostentar en forma alguna.

H.

NO APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DEL TRATO DIFERENCIADO ESTABLECIDO POR LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Finalmente debemos señalar que el **Tribunal Constitucional** ya ha emitido sendas sentencias en donde ha aclarado que no existe causal de discriminación en forma alguna y que se adolece de sustento legal, cuando un trabajador no afiliado a un sindicato o afiliado a otra organización sindical diferente a la primera, como es el caso de que la Federación pretende extender en forma irregular, nula, retroactiva e ilegal el beneficio de la prima textil, para pretender reclamar derechos remunerativos de trabajadores obreros de la industria manufacturera, de trabajadores obreros de una industria mixta pero que laboran en el área de manufactura y de trabajadores empleados de empresas textiles, confeccionistas y mixtas, que no tienen derecho en forma alguna al pago de la prima textil, como es el caso materia de este informe.

En efecto, sustentamos nuestra posición en el mérito de:

- **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 06 DE NOVIEMBRE DEL 2008, RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 5652-2007-PA/TC DE LIMA**, que ha establecido en la demanda interpuesta por doña Rosa Betzabé Gambini Vidal, sobre acción de amparo contra la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana y el Ministerio de la Mujer y

Desarrollo Social, qué se debe de entender como acto de discriminación.

En el punto 9 del numeral 1.1 analiza las características de un acto discriminatorio, en función de la igualdad de derechos.

Es importante destacar que en el Capítulo 2.1 trata sobre la igualdad y la obligación de no discriminación y en el punto 15) del numeral 2.1 señala que la obligación de no discriminación está establecida en el art. 1.1 de la **Convención americana sobre derechos humanos** y en el art. 3° del **Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos** en materia de derecho económicos, sociales y culturales.

En el numeral 16 precisa que la obligación de no discriminación no debe de confundirse con el derecho de toda persona a ser tratada igual ante la ley, tanto en la formación de la norma como en su interpretación o aplicación y precisa que el concepto de discriminación es entendido como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen social, la posición económica, el nacimiento o cualquier

otra condición social y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas.

Asimismo el citado numeral 16 precisa que el derecho a ser tratado igual ante la ley, consiste en evitar que a una persona se le limite cualquier otro de sus derechos, por los motivos antes señalados o por otros de manera injustificada, mientras que el derecho a la igualdad en la aplicación o interpretación de la ley, implica que un mismo órgano (ya sea éste jurisdiccional o administrativo) no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, a menos que considere que debe de apartarse de sus precedentes, para lo cual debe de ofrecer una fundamentación suficiente y razonable que lo justifique.

El numeral 17) considera que la igualdad es un pilar de la orden constitucional, un principio rector de la organización del estado social y democrático de derecho y que como derecho implica una existencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, que es diferente al caso de autos, en el cual un trabajador no afiliado al primer sindicato y que percibió las remuneraciones del pliego de reclamos del segundo sindicato al cual sí estuvo afiliado, solicita complementariamente y en forma adicional los incrementos del pliego del primer sindicato al cual nunca estuvo afiliado.

El numeral 18 señala que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias y que la igualdad de las personas incluye el principio de no discriminación y de protección.

El numeral 19 al respecto señala que la prohibición de la discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que haya una justificación objetiva y razonable, por lo que no se realice un resultado injusto, irrazonable o arbitrario.

Es importante señalar que el concepto de trato diferenciado está basado en hechos y circunstancias definidas, como se da en el caso de autos por cuanto cada trabajador obrero textil han percibido los beneficios por prima textil por los sus pliegos de reclamos federales y las normas legales que les dieron exclusivamente a ellos esos beneficios, por lo cual el trato diferenciado se basa en la afiliación o no a cada una de las organizaciones federales textiles.

Asimismo, ha determinado que el derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones, pues no todo trato desigual es discriminatorio y constitucionalmente prohibido, pues si hay razones justificables se permite el mismo.

En el numeral 20 se concluye que no todo trato desigual ante la ley es discriminatorio y constitucionalmente prohibido, pues no basta que la norma establezca una desigualdad, sino que esta no debe de ser justificado objetivamente.

En el numeral 21 señala a manera de conclusión que la prohibición de discriminación es una obligación general de los Estados en materia de los derechos humanos, que les prohíbe privar del goce o del ejercicio de los derechos humanos a personas que se encuentren sujetas a su jurisdicción ya sea por motivos de origen, sexo, raza, color, religión, opinión, opción sexual, condición económica, social o de cualquier otra índole.

Debemos precisar que en el numeral 4 se trata el concepto de igualdad y la discriminación en materia laboral.

En el numeral 34 de dicho Capítulo se establece que el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación está recogido en el inc. 1 del art. 26° de la **Constitución Política** y que el **Tribunal Constitucional en la STC 008-2005-PI/TC** ha establecido el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral, hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral,

entendida como igualdad ante la Ley.

En el numeral 37 se señala que la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas, atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo del derecho de igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo por la restricción que esto genera.

En el numeral 38 precisa que en la **Declaración de Filadelfia** la OIT ha reconocido que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y que está regulada en el **Convenio 100 de la OIT** sobre igualdad de remuneración y en la **Recomendación N° 111** sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

En el Capítulo 4.1 se analiza la discriminación social y sus clases y en el numeral 39 del mismo precisa que en el Apartado a del art. 1.1 del **Convenio 111 de la OIT** se define la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alternar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, que es diferente al caso de autos.

En el numeral 40 precisa que la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y que una de sus expresiones es la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

En el numeral 41 precisa que la discriminación laboral consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate, en cuyo caso esta discriminación

vulnera la libertad de las personas y menoscaba las oportunidades a efectos de ser remunerados en función de sus méritos.

En el numeral 43 aclara que no todas las distinciones de trato han de considerarse como discriminatorias, precisando que el art. 1.2. del convenio 111 de la OIT, precisa que un trato diferenciado que tenga su origen en las calificaciones exigidas para un puesto de trabajo, es una práctica perfectamente legítima, por lo que mientras no se restrinja la igualdad de oportunidades, las diferencias de trato no se considerarán como discriminatorias.

Por ello en este caso el trato diferenciado se basa justamente en el hecho y circunstancia de que cada trabajador obrero textil afiliado a cada federación textil, ha percibido los derechos y beneficios tanto remunerativos como de condiciones de trabajo, que se han pactado en los convenios colectivos de cada uno de sus pliegos de reclamos federales textiles que incluye la prima textil, los cuales son diferentes, independientes y por ello hay justificación legal de trato diferenciado.

Finalmente, en el numeral 46 se precisa que el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el empleo están reguladas en el art. 29 del **Decreto Supremo N° 003-97-TR** como causal de despido.

De esta primera sentencia del TC, debemos analizar el concepto legal de acto de discriminación y de igualdad ante la ley y la posibilidad de que no todo trato desigual sea discriminatorio, por lo que todo incremento remunerativo basado en una supuesta evaluación y/o calificación previamente realizada, sería un sustento legal y válido, así como la existencia de diferentes pliegos de reclamos, de diferentes convenios colectivos y la aplicación de un **trato diferenciado** en virtud de esas diferencias en los beneficios económicos y de trabajo de cada pliego y de cada convenio colectivo de trabajo.

- Acompañamos igualmente la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 24 DE OCTUBRE DEL 2011, RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 2974-**

2010-PA/TC DEL CALLAO, relativa a la demanda de acción de amparo interpuesta por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp SAA, en la cual se solicitó que se ordenase la nivelación de las remuneraciones, jornales y cualquier otro tipo de beneficio de carácter laboral de los trabajadores sindicalizados por presunta vulneración del derecho a la libertad sindical y de igualdad, al haberse verificado que la Empresa otorgaba una remuneración superior a los trabajadores no sindicalizados, que es diferente al caso de autos en el cual se solicita la aplicación extensiva de la prima textil a los empleados de empresas textiles y a los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas, los cuales nunca estuvieron jamás afiliados a la Federación Textil accionante, que solo puede comprender a sindicatos obreros textiles.

En el Capítulo de vulneración del principio – Derecho de igualdad, en el numeral 4, se analiza que el sindicato ha señalado que se vulnera los derechos a la libertad sindical y a la igualdad ante la ley, por cuanto la demandada efectúa incrementos de las remuneraciones sólo para aquellos trabajadores que se desafilien del sindicato, lo cual es una práctica anti sindical, pese a que algunos trabajadores realizan la misma función, por lo que se evidencia un trato discriminatorio, pues sólo aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato se benefician con estos aumentos salariales.

En el numeral 5) analizan que el art. 2º de la **Constitución de 1993** ha establecido que la igualdad es un derecho fundamental, al tener toda persona derecho a la igualdad ante la ley, por lo que nadie debe de ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, por lo que es un derecho fundamental para ser tratados del mismo modo por quienes se encuentran en una idéntica situación.

En el numeral 6, analiza que en el ámbito constitucional el derecho a la igualdad tiene

dos facetas, la igualdad ante la ley (por lo que la norma debe de ser aplicada por igual a todos los que se encuentran en la situación descrita de supuesto de la norma) e igualdad ante la ley (por lo que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales).

En el numeral 7 precisa que la igualdad no sólo es un derecho fundamental sino un principio rector de la organización del estado social democrático de derecho y de la actuación de los poderes públicos, por lo que no toda desigualdad es una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales, porque la igualdad sólo se vulnera cuando el trato desigual carece de una justificación objetiva y razonable, por lo que la igualdad no excluye el tratamiento desigual cuando hay una diferencia de trato sobre bases objetivas y razonables, que es el caso el autos en el cual la Federación Textil pretende la modificación de las normas que crearon la prima textil al pretender que se les dé extensivamente a trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores obreros y empleados de empresas manufactureras.

En el numeral 8 se precisa que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio y que se está frente a una diferenciación cuando el trato desigual no se funda en causas objetivas y razonables y que por el contrario cuando se está en una discriminación esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, por lo que se está frente a una discriminación y a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

En el numeral 9, precisa la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, en base al art. 41º del **Decreto Supremo N° 010-2003-TR**, al establecer que la convención colectiva regula las remuneraciones del personal y sobre la adecuación del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido sobre el papel del Estado en la negociación colectiva, por el cual la negociación colectiva es

el acuerdo de la regulación de las remuneraciones de los trabajadores, por lo que considera que si en el convenio colectivo se acordó otorgar un aumento a los trabajadores sindicalizados, no existe un trato discriminatorio que sea favorable sólo a aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato recurrente, por lo que no se habría vulnerado derecho alguno de los demandantes, dado que el pago diferenciado entre algunos trabajadores respondería a la facultad que tiene la Empresa de determinar las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, por lo que no hay una medida arbitraria, irrazonable o desproporcionada, lo que se aplica en el caso de autos por cuanto es ilegal e impropio que se solicite la extensión de un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles a trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores empleados y obreros de empresas confeccionistas, que nunca han estado afiliados a la Federación Textil que solo puede agrupar a sindicatos de obreros de empresas textiles y que no tenían contrato de trabajo vigente a la fecha de dación de los pactos federales textiles gremiales en base a las especiales normas de negociación colectiva vigentes a dicha fecha.

- Acompañamos igualmente la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 02 DE NOVIEMBRE DEL 2011, RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE Nº 2476-2010-PA/TC DE LIMA**, sobre la demanda de acción de amparo interpuesta por el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A., por el cual en aplicación de los derechos a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, solicitaron que se hiciera extensivo el pago a cuenta de reintegros por el incremento de su pliego de reclamos que la Empresa otorgó al personal obrero no sindicalizado y solicitaron que todo incremento bajo cualquier modalidad que se otorgue al personal obrero no sindicalizado, se haga también extensivo al personal obrero sindicalizado.

En el numeral 6, precisan que en la **STC 0206-2005-PA-TC** se ha regulado sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación que imponen

la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical considerando el art. 1º del **Convenio 98 de la OIT** sobre principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Establece en su numeral 8, que el art. 4º del **Decreto Supremo Nº 010-2003-TR**, determina que el Estado, los empleadores y sus representantes deberán de abstenerse, restringir o menoscabar en cualquier forma, el derecho de sindicalización de todos los trabajadores y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales.

En el numeral 9 analiza el **Informe Nº 307** del caso 1886 de la OIT, por el cual han considerado el otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical, excluyendo de ellas a los trabajadores no afiliados, en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación sindical contrario al **Convenio Nº 98**, pues se estaría condicionando la entrega de estos incentivos económicos a que los trabajadores no se encuentren sindicalizados.

En el numeral 10, se precisa que el derecho de igualdad tiene dos facetas, igualdad en la ley e igualdad ante la ley, por lo que la norma deber de ser aplicable por igual a todos y que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación por cuanto la igualdad sólo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable, que en el caso de autos se da pues el trato diferenciado se justifica por estar afiliado o no la Federación Textil, por ser trabajador obrero de empresas textiles y por haber presentado su pliego de reclamos y haber suscrito sus convenios colectivos en forma independiente a nivel federal textil gremial que regularon el pago de la prima textil y que excluyen de su otorgamiento a trabajadores empleados textiles y a trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas.

En el numeral 11, considera que otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical es un acto que vulnera el derecho a la libertad sindical, al impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, constituyendo un acto de discriminación sindical.

En el numeral 12, el TC considera que no hay justificación razonable para otorgar beneficios económicos a los trabajadores ni sindicalizados y excluir a los sindicalizados, toda vez que al ser trabajadores de una misma empresa merecen un trato igual bajo las mismas condiciones, por lo que afecta el derecho de igualdad y una discriminación en orden al carácter sindical.

Es pertinente señalar que en el numeral 13, analiza que las condiciones laborales de los trabajadores sujetos a negociación colectiva no están definidas por las empresas, sino más bien a través de los convenios colectivos o pliegos de reclamos, por lo que no encuentra razón por la cual si el personal tenía derecho a los reintegros por el pliego de reclamos, el adelanto dado a los trabajadores no sindicalizados no se puede haber hecho extensivo a los trabajadores sindicalizados, que tenían derecho a dichos reintegros por negociación colectiva.

En base a ello cada convenio colectivo, suscrito entre la Empresa y cada organización sindical no mayoritaria, emerge como solución a cada pliego de reclamos presentado a la Compañía por cada

sindicato y en base a ello y a las normas legales sólo le pueden y deben corresponder a los trabajadores obreros sindicalizados a cada organización sindical no mayoritaria, que tenían contrato de trabajo vigente a la fecha de presentación de su pliego de reclamos y que continuaban laborando a la fecha de suscripción del convenio colectivo de trabajo, por lo cual no le corresponden a los trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas.

- Adjuntamos igualmente la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 26 DE JUNIO DEL 2014 RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 04211-2013-PA/TC** sobre supuesta vulneración de derechos laborales de sindicato minoritario del amparo presentado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de la empresa minera Colquisiri contra el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y similares del Perú;
- Igualmente acompañamos la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 21 DE JULIO DEL 2014 RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 03655-2011-PA/TC** sobre la aplicación de trato diferenciado en caso de sindicatos minoritarios.
- Acompañamos la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 01° DE JUNIO DEL 2015 RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 02505-2011-PA/TC** sobre discriminación por ser parte de un sindicato minoritario

I. CUÁNDO UNA EMPRESA ES TEXTIL

Consideramos que una empresa es textil cuando realiza actividades calificadas en el CIIU o Clasificación Internacional Industrial Uniforme de la OIT u Organización Internacional del Trabajo o en la Clasificación de Actividades del SERH o entonces Servicios de Empleo Humano nacional que han sido calificadas como tales.

Por ello son actividades textiles las desarrolladas en hilanderías (tradicionales u open end), tejedurías (rectas, rectilíneas, planas, circulares, de punto, galga, medias, alfombras, redes, chompas, tejidos especiales), tintorería y acabado (tintorería, estampado, acabado y otros procesos similares específicamente comprendidos en el CIIU).

Estas actividades industriales están clasificadas en forma internacional y en forma taxativa no dejando duda alguna.

Consideramos que se debe de analizar como elementos complementarios el giro de actividad económica reconocido por la SUNAT en el RUC de cada empresa o razón social, así como el giro de actividad del negocio o fin expresado en el estatuto social de cada empresa y finalmente la aplicación del principio de primacía de la realidad para determinar este hecho

En base a ello nos preguntamos, no se podría considerar a la actividad específica que cumple cada

trabajador dentro de cada empresa para ver si ésta es textil o no, tal como se hace con la **primacía de la realidad** en los casos de la industria de la construcción civil o por la cantidad de trabajadores dentro de cada industria que prestan servicios en uno u otro sector económico, tal como se efectúe para la determinación de la participación en las utilidades, pues es realmente inadecuado calificar a todos los trabajadores de una industria como textiles cuando en la práctica no tienen esa calidad o no prestan tales servicios, aspecto que ya la norma complementaria y/o aclaratoria ha precisado.

J. CUÁNDO UNA EMPRESA ES MIXTA Y NO DEBERÍA DE SER CALIFICADA EN SU TOTALIDAD COMO TEXTIL

Consideramos que una empresa es mixta cuando realiza diversas y diferentes actividades calificadas en el CIU o Clasificación Internacional Industrial Uniforme de la OIT u Organización Internacional del Trabajo o en la Clasificación de Actividades del SERH o entonces Servicios de Empleo Humano nacional del Mintra, tanto textiles como confeccionistas y calificadas como tales.

Por ello siendo actividades textiles las desarrolladas en hilanderías (tradicionales u open end), tejedurías (rectas, rectilíneas, planas, circulares, de punto, galga, medias, alfombras, chompas, redes, cortinas, tejidos especiales), tintorería y acabado (tintorería, estampado, acabado y otros procesos similares) y siendo actividades de confecciones las clasificadas como actividades manufactureras, en estos casos se desarrollan las dos y diferentes actividades económicas a la vez en forma paralela e independiente dentro de una sola razón social, teniendo por ello tanto en el estatuto social de la Firma como dentro del giro de actividad económica reconocidas e inscritas a las 2 (dos) actividades económicas, por lo que aplicándose el **principio de primacía de la realidad** para determinar

este hecho sería impropio e indebido calificar a una actividad y como un trabajador obrero textil como manufacturero y a un trabajador confeccionista como obrero textil, máxime cuando la norma reglamentaria y/o aclaratoria del **Decreto Supremo N° 014-2013-TR** ya ha aclarado en forma total y absoluta.

En base a ello consideramos que deberá prevalecer la actividad o giro de actividad económica del puesto y categoría del trabajador para calificarlo dentro de una empresa mixta como obrero textil o confeccionista propiamente dicho y a partir de este hecho aplicársele las regulaciones del régimen general común de la actividad privada para los manufactureros o confeccionistas y en el caso de los textiles las normas especiales de éste régimen laboral especial.

Sustentamos nuestro posición en el ejemplo típico de Construcción Civil, en que coexisten los dos regímenes laborales en forma paralela dentro de cada empresa constructora, uno general para trabajadores empleados de las empresas constructoras y otro especial de construcción civil para los trabajadores obreros bajo el régimen laboral especial de construcción civil,

respetándose igualmente las condiciones vigentes en cada centro de trabajo como contratos y/o convenios individuales de trabajo, pactos y/o convenios colectivos de trabajo, reglamentos internos de trabajo y la costumbre vigente en cada centro de trabajo, que han creado y/o normado derechos especiales a nivel

de cada centro de trabajo.

K. CUÁNDO UNA EMPRESA ES MANUFACTURERA

Consideramos que una empresa es manufacturera cuando realiza actividades calificadas en el CIIU o Clasificación Internacional Industrial Uniforme de la OIT u Organización Internacional del Trabajo o en la Clasificación de Actividades del SERH o entonces Servicios de Empleo Humano nacional como confeccionistas y calificadas como tales.

En base a ello una empresa es manufacturera cuando esa es su objeto o fin social registrada en su estatuto inscrito en registros públicos y cuando ha sido calificada como tal por la autoridad tributaria en el RUC de la SUNAT.

L. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Sobre los parámetros antes descritos existen en consecuencia diferentes criterios de evaluación tanto de la Autoridad Administrativa de Trabajo, al nivel de la Dirección General de Inspección, como del Programa de Difusión de la Legislación Laboral o PRODLAB como de la Dirección General de Asesoría Jurídica del MINTRA, así como del Poder Judicial y de la SUNAT.

Nuestra tesis central es que dentro de una empresa pueden coexistir y en perfecta armonía diferentes tipos de trabajadores, cada uno con un régimen laboral propio y particular y que por ello puede dentro de una empresa mixta, conformada por actividades textiles como por actividades manufactureras, existir trabajadores confeccionistas quienes están dentro del régimen general común de la actividad privada y a quienes se les aplican estas regulaciones generales y que igualmente pueden existir trabajadores textiles quienes estando dentro del régimen general de la

actividad privada, tienen un régimen especial y/o particular textil, con beneficios remunerativos y de condiciones de trabajo sui géneris, entre los cuales está la prima textil, que solo deben de ser percibidos por los trabajadores obreros textiles en forma particular.

Por ello, consideramos con el debido respeto que nos merece la autoridad administrativa de trabajo, así como la Federación demandante, que pretenden sin base legal alguna extender los beneficios de la prima textil, que solo deben de ser percibidos por los trabajadores obreros textiles, pretendiendo que la perciban los trabajadores empleados textiles, así como a los trabajadores obreros y empleados de empresas mixtas que no realizan una actividad textil propiamente dicha y que laboran en la sección confecciones, es algo impropio y que podría generar no solo una fuerte contingencia económica sino un clima de inseguridad jurídica que ya ha sido aclarado por la

Autoridad Judicial en base a la corriente interpretativa y jurisprudencia existente y a partir de la dación del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR** y generarse una comisión de nulidad insalvable, pues existiendo una norma aclaratoria precisa, ésta debe de aplicarse excluyendo a toda interpretación que podría darse al

haberse normado el antiguo vacío interpretativo.

M.

CASOS GENERALES DE PROCEDENCIA DE PAGO DE LA PRIMA TEXTIL

En base a lo antes descrito en nuestra opinión **SÓLO CORRESPONDE LA PRIMA TEXTIL** en base a las normas legales comentadas y tratadas en este informe, sólo a:

- Los trabajadores obreros de las empresas textiles puras propiamente dichas;
- Los trabajadores obreros de las empresas mixtas (textiles con confecciones) que tienen como actividad laboral específica la de prestar servicios en puestos textiles del área textil calificados dentro

del CIIU de la OIT;

- Los trabajadores obreros de empresas de tercerización laboral o de out sourcing debidamente constituidas, registradas y autorizadas por el Mintra, que realizan labores en puestos de obreros textiles desplazados en plantas textiles calificados dentro del CIIU de la OIT.

N.

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

Nuestra tesis central es simple, la PRIMA TEXTIL en términos generales, corresponde única y exclusivamente a los trabajadores obreros de la industria textil y NUNCA ha correspondido a los trabajadores empleados de la industria textil y menos para los trabajadores obreros y empleados que presten servicios dentro de la cadena productiva de la confección textil que laboran en consecuencia en la industria manufacturera, así como a trabajadores empleados y obreros de las áreas de confección de una empresa mixta, que es una nueva corriente interpretativa asumida inicialmente por la autoridad administrativa de trabajo vía Directivas, las cuales han sido dejadas sin efecto por medio de una norma legal

expresa y que han originado a su vez la expedición de fallos judiciales siguiendo dicho criterio interpretativo y que motiva la presente demanda.

Para poder interpretar adecuadamente las normas de la prima textil, en nuestro concepto, salvo mejor parecer, se debe determinar la existencia de diferencias conceptuales entre los trabajadores obreros y los trabajadores empleados, existentes a la fecha de dación de los **Decretos Supremos de Julio de 1944**, que establecieron el derecho de la prima textil en forma general para todos los trabajadores obreros textiles de la industria textil, por la uniforme aplicación de la **Ley N° 4916** de 07 de Febrero de 1924 y su Reglamento

aprobado por medio de la **Resolución Suprema de 22 de Julio de 1928**, que determinan que no es el título el que daba al servidor la calidad de sus servicios, sino la naturaleza propiamente dicha de los servicios que prestaba, la que ha sido complementada por el **principio de primacía de la realidad y la CIIU de la OIT**.

En base a ello podemos inferir que los beneficios de un trabajador obrero textil en el año 1944, en que se unificó la prima textil convencional a legal, eran totalmente diferentes a los de un trabajador empleado así como extensivamente a los trabajadores empleados y obreros de empresas confeccionistas y las diferencias legales que dichas normas hacen al respecto y su uniforme jurisprudencia de más de 77 años al respecto, de lo que podemos señalar que a Julio de 1944, cuando se dieron las normas generales unificadas de la prima textil legal, SE ENTENDÍA Y SE ENTIENDE, QUE SÓLO CORRESPONDÍAN A LOS TRABAJADORES OBREROS TEXTILES, pues éstos estaban sujetos a incentivos por producción o por asistencia y percibían sus remuneraciones en virtud de jornales o salarios diarios, mientras y tanto que los trabajadores empleados no estaban sujetos a incentivos por producción o asistencia y percibían sus remuneraciones en virtud de sueldos mensuales, aspecto ya definido por las normas del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**.

Por ello en nuestra opinión no existe en forma alguna una diferencia de opinión y no cabe una interpretación in dubio pro operarium, por cuanto este beneficio no tiene carácter o rango constitucional y por el hecho de que nunca se otorgó ni fue percibido por norma legal por los trabajadores empleados de la industria textil ni tampoco por los trabajadores empleados confeccionistas, pues recordamos que este beneficio no está establecido dentro de las condiciones remunerativas que la **Ley N° 4916** o Ley del Empleado Particular les dio a los trabajadores empleados y sobre todo por la aplicación de las normas del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**, que han aclarado este supuesto vacío normativo.

En base a lo antes descrito en nuestra opinión SÓLO corresponde la prima textil en base a las normas legales comentadas a:

1. Los trabajadores obreros de las empresas textiles propiamente dichas;
2. Los trabajadores obreros de las empresas mixtas (textiles con confecciones) que tienen como actividad laboral específica la de prestar servicios en puestos de obreros textiles calificados dentro del CIIU de la OIT;
3. Los trabajadores obreros de empresas de tercerización laboral o de out sourcing que realizan labores destacados o desplazados en puestos textiles calificados dentro del CIIU de la OIT.

Sustentamos igualmente nuestra posición en las normas complementarias de la prima textil que han sido otorgadas por medio del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR** de 28 de Agosto del 2012.

Dicha norma legal establece en sus considerandos que debido a los cambios ocurridos en la actividad textil, por la aparición de nuevas formas de organización empresarial y por las modificaciones normativas, se han originado situaciones de incertidumbre sobre la vigencia y alcances de la bonificación de prima textil, por lo que se requiere realizar las precisiones que den seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores y que por otro lado garanticen el efectivo cumplimiento de dicho beneficio laboral.

Por ello se establece que corresponde percibir la prima textil a los trabajadores que realizan labores propias de la actividad textil dentro de los CIIU's textiles, sean éstos contratados directamente para el desarrollo de actividades propias de la industria textil o que sean destacados o desplazados por terceras personas para la ejecución de estas labores, es decir comprende a los servicios de tercerización desplazados en una empresa principal que realiza actividades propias de la industria textil y así como a las empresas de intermediación laboral cuando realizan labores propias de la industria textil.

Precisa y aclara igualmente que se aplicará en las empresas mixtas, vale decir empresas con dos actividades, una textil y otra de manufactura o de confecciones, sólo al trabajador obrero textil que realiza labores propias de la industria textil, es decir

al comprendido en las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la **Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 3**, es decir al trabajador obrero textil.

Finalmente, dicha norma reglamentaria señala que se entiende por trabajador, aclarando toda duda al respecto, al **TRABAJADOR OBRERO TEXTIL que realiza labores operativas o manuales directamente vinculadas en la industria textil, es decir al comprendido en las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 3.**

De esta forma se aclara y precisa que no le corresponde en forma alguna al trabajador obrero manufacturero o confeccionista ni al trabajador empleado de empresas textiles o mixtas con actividad textil, que es el sustento de la presente demanda que pretende una aplicación extensiva, retroactiva e ilegal del beneficio de la prima textil.

Es pertinente señalar que dicha norma reglamentaria y/o complementaria derogó o dejó sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que se opongán a la misma.

Con los antecedentes antes expuestos, consideramos que el sistema de interpretación jurídica asumido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como por algunos pronunciamientos singulares del Poder Judicial, no se ajustan a ley, pues inaplican en forma especial a las normas complementarias del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR** y han sido modificados

por los recientes fallos judiciales que presentamos a continuación.

En efecto todo sistema de interpretación jurídica debe tener por objeto el pretender explicar, aclarar o precisar el contenido del mensaje que contiene la materia prima del derecho, es decir debe de ser la actividad consistente para establecer el concreto y preciso sentido del “algo” que el derecho se compone, es decir la interpretación de las normas jurídicas del derecho.

Por ello podemos afirmar que el objetivo del derecho como interpretación jurídica es una empresa constructiva, pues debe verificar cuál es el mejor sentido que se le puede de dar a una determinada ley para que esté de acuerdo con su objetivo.

Dicho en otras palabras, es un procedimiento, técnica o arte, que tiene como objeto asignar a un texto normativo, utilizando los métodos o criterios aceptados por la comunidad jurídica, pues un texto legal no tiene un solo significado unívoco, sino por el contrario puede tener diversos significados, los cuales se extraen de los diversos métodos de interpretación, variando la interpretación por el método que se utilice y lógicamente por la forma cómo éste se aplique.

En nuestra opinión y con el debido respeto que se merece tanto la Autoridad Administrativa de Trabajo como el Poder Judicial, el sistema de interpretación jurídica asumido en algunos casos que pretenden ser aplicados a todos los casos, no ha sido el correcto y pasaremos a continuación con desarrollar nuestra posición.

O. SISTEMAS O MÉTODOS DE INTERPRETACIÓN

Con los antecedentes antes señalados, nos permitimos con el debido respeto, efectuar un análisis de los diversos sistemas o métodos de interpretación jurídica, en base a los cuales consideramos que no les corresponde el derecho remunerativo de la prima textil, propio del régimen laboral especial textil de los trabajadores obreros textiles, a los trabajadores

empleados de empresas textiles y de confecciones y/o mixtas y que no procede amparar la presente demanda, conforme lo acreditaremos a continuación.

1. MÉTODO LITERAL

En primer lugar, pasamos a continuación con analizar el primer MÉTODO LITERAL que es denominado

igualmente como teoría lingüística o gramatical de interpretación, que es de naturaleza exegética y propone encontrar el sentido de una norma o de una cláusula en el texto de las mismas a partir de su literalidad, por lo que se asigna a los dispositivos legales el significado que resulte de la lectura atenta de las palabras de la propia norma legal es decir a la literalidad de la norma, tomando en consideración el lenguaje general empleado por los miembros de una determinada comunidad, en base a la semántica, gramática y sintaxis, debiendo prestar atención a lo que la norma dice u omite, interpretando independientemente del contenido en que se encuentre y de la finalidad de su creación.

Dicho sistema presenta dos clases, la restrictiva por la cual se constriñe el alcance normativo de una disposición para aplicarla sólo a casos específicos y limitados, y extensiva cuando se amplía el significado de un texto para aplicarlo a situaciones que no se encuentran comprendidas claramente en los términos literales de la norma.

Asimismo, puede ser considerada semántica cuando se ocupa del sentido de las palabras comprendidas en el texto y sintáctica cuando se ocupa de encontrar el sentido de un enunciado completo en su construcción.

En nuestra opinión este primer sistema de interpretación de **MÉTODO LITERAL** no se ha interpretado correctamente, por cuanto se ha considerado una interpretación del concepto genérico y expansivo de trabajador del año 2014, como similar al concepto de trabajador que existía en el año 1919, antes de la dación de la prima textil y a partir del año 1944, a partir de la promulgación de las normas legales sobre prima textil, sin analizar el hecho de que los trabajadores obreros eran los únicos que percibían premios estímulos por asistencia y/o eficiencia y que habiéndose percibido un sistema modal o sustitutorio de la prima textil, este ya ha sido cancelado y percibido por el personal por lo cual no se adeuda suma alguna al actor.

A mayor abundamiento este primer sistema de interpretación no deja lugar a duda alguna y menos de carácter insalvable sobre el contenido de norma legal de rango constitucional, por lo que no se pueden

aplicar los principios generales del derecho laboral al existir una norma legal particular, reglamentaria, complementaria y expresa como lo es el art. 3º del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, que define quien es considerado como único beneficiario de la prima textil, el trabajador obrero textil, categoría que los empleados de empresas textiles y que los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas nunca tuvieron, que es de carácter legal y obligatorio, por lo cual ya ha sido rectificado por los recientes fallos judiciales que excluyen de la percepción de la prima textil a los trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas como se pretende con esta acción de amparo.

2. MÉTODO RATIO LEGIS

Pasamos a continuación con tratar de aplicar el segundo MÉTODO RATIO LEGIS que es denominado igualmente como teoría intencionalista o subjetiva por el cual se pretende otorgar a las disposiciones legales, el significado que resulte de desentrañar la finalidad de la existencia de la propia norma, materia de interpretación, basándose en el texto del dispositivo interpretado o en el de los dispositivos vinculados a la norma, materia de análisis, toda vez que los enunciados legales son un mecanismo por el que se expresan ciertos contenidos de voluntad o de intenciones que son el componente único del sentido de las normas jurídicas, por lo cual la interpretación pretende averiguar el contenido del creador de la norma, de las personas que la dictaron, partiendo del texto de la propia norma.

Con el debido respeto, creemos igualmente que este segundo sistema de interpretación jurídica de **MÉTODO RATIO LEGIS** no se ajusta al caso materia de autos, en virtud de que la finalidad de la existencia de la propia norma, materia de interpretación, basándose en el texto del dispositivo interpretado o en el de los dispositivos vinculados a la norma, materia de análisis, permite dilucidar sin duda alguna que la prima textil era un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles y que a mayor abundamiento la norma reglamentaria y/o complementaria así lo ha precisado en forma total y absoluta y por el hecho de que los informes

o directivas no pueden en forma alguna modificar y/o interpretar normas de rango o jerarquía superior, como lo son las que señalamos en los numerales precedentes, violentado las regulaciones de la Norma I del Título Preliminar del Código Civil, que determinan que la ley sólo se deroga por otra ley, así como por el hecho de que esta inusual interpretación del Mintra que origina la presente demanda **viola las regulaciones de la Norma III del Título Preliminar del Código Civil, que establece que la ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, por lo cual no tiene fuerza ni efectos retroactivos,** al pretender que un Informe de Noviembre del 2011, pueda modificar en forma ilegal y abrupta la normatividad legal sobre prima textil que data de 1944 y se pretenda aplicar a relaciones laborales iniciadas con fecha anterior, por lo cual se está aplicando esta norma administrativa con efecto retroactivo y por el hecho de que se están **violentando las regulaciones del inc. 14) del art. 2° de la Constitución Política del Estado que determina el derecho de poder contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público,** al reconocerse derechos de obreros textiles a trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas por la interpretación impropia surgida en el Informe emitido por el Mintra lo que lesiona y recorta el derecho constitucional de libre contratación de los empleadores textiles y no textiles y finalmente por el hecho de que los informes, ya derogados por el propio Mintra, igualmente violentan las regulaciones del numeral 1) del art. 102° de la Constitución Política del Estado que determina que son atribuciones del Congreso el dar leyes y resoluciones legislativas, así como interpretar, modificar o derogar las existentes e igualmente, en la práctica interpretan, modifican y derogan normas legales de rango superior y con efecto retroactivo a contratos suscritos con anterioridad a la vigencia o expedición de dicha norma, se ha **violentado las regulaciones de los arts. 103° y 109° de la Constitución Política del Estado, que establecen que ninguna disposición legal tiene fuerza ni efectos retroactivos, que la ley sólo se deroga por otra ley y que las normas legales son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano,** toda vez

que el Informe de Noviembre del 2011, expedido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, nunca ha sido publicado en el Diario Oficial El Peruano y que es el sustento para la expedición de las normas administrativas.

Por ello los recientes fallos jurisdiccionales han determinado en forma clara y uniforme que los trabajadores obreros textiles son los únicos beneficiarios de la prima textil y que este beneficio no les corresponde a los trabajadores empleados textiles así como a los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas.

3. MÉTODO SISTEMÁTICO

Pasamos por ello al tercer sistema de interpretación de MÉTODO SISTEMÁTICO que asigna a los textos legales el significado que resulta de aplicar los principios expresados en otros dispositivos legales, con los cuales el texto analizado comparte la misma ratio, así como los principios y los mismos conceptos, por lo que resulta aplicable los principios contenidos y las reglas que rigen en la rama del derecho en la cual se describe el dispositivo analizado, es decir, pretende o busca el contenido atendiendo al conjunto de normas o sistema legal del que forma parte la norma legal materia de análisis, es decir el sentido de la norma legal no sólo está dado por los términos que la expresan y su articulación sintáctica sino por su relación con otras normas.

En nuestra opinión, este tercer sistema interpretativo del **MÉTODO SISTEMÁTICO no puede generar la presunción de extensión del beneficio de la prima textil de los trabajadores obreros textiles a los trabajadores en general, considerándose tanto a los trabajadores empleados de empresas textiles como a los trabajadores obreros y empleados confeccionistas de una empresa mixta,** por cuanto todas las normas legales vigentes a la fecha de dación de la prima textil, determinaban que era un beneficio exclusivo de los trabajadores obreros textiles y por el hecho de que las normas que regulaban los derechos de los trabajadores empleados en general, que incluían a los trabajadores empleados textiles y de empresas confeccionistas, no le reconocían derecho alguno al pago de la prima textil

como uno de los derechos taxativamente reconocidos a dicha categoría.

Asimismo, este tercer sistema de interpretación recoge la **plena y absoluta validez de que la prima textil solo le corresponde a los trabajadores obreros** conforme lo señala el **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**.

4. MÉTODO HISTÓRICO

Pasamos a continuación con aplicar el cuarto sistema interpretativo del MÉTODO HISTÓRICO que asigna a los dispositivos legales el significado que resulta de averiguar la intención que tuvo el legislador al momento de crear el texto legal que es materia de análisis, mediante documentos, informes, exposición de motivos, actas, es decir los antecedentes históricos de la norma materia de interpretación, es decir los contextos anteriores que puedan influir en el entendimiento actual de las normas.

Éste puede ser estática cuando se realiza en la forma tradicional de entender una institución o figura jurídica, sin apartarse del espíritu de la naturaleza de la institución jurídica materia de análisis y dinámica o evolutiva cuando toma la historia de la institución jurídica como una tendencia hacia el futuro, con un criterio progresista dentro de un proceso de cambio continuo en evolución.

En nuestra opinión este cuarto sistema interpretativo del MÉTODO HISTÓRICO no puede generar condición alguna de reconocimiento del pago de la prima textil a los trabajadores empleados, por cuanto nunca los trabajadores empleados percibieron un jornal o salario, nunca los trabajadores empleados estuvieron sujetos a un sistema de pago de prima por eficiencia o asistencia o puntualidad, nunca los trabajadores empleados textiles, así como trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas, estuvieron afiliados a sindicatos obreros textiles y a la Federación Textil que sólo puede agrupar a sindicatos textiles de trabajadores obreros textiles de una misma y única CIU, los que nunca percibieron los beneficios de los pliegos de reclamos de base de sindicatos textiles a sus empleadores textiles y nunca estuvieron comprendidos en las negociaciones colectivas federales que desde 1940 a 1981 se realizaron

a nivel gremial o federal, entre el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y las federaciones textiles dado que éstas sólo representaban a sindicatos obreros textiles.

De esta forma los recientes fallos jurisdiccionales han determinado que los trabajadores empleados textiles así como los trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas, nunca les ha correspondido percibir la prima textil, que es un beneficio exclusivo único de los trabajadores obreros textiles, categoría diferente que se pretende ampliar y extender con esta acción de amparo.

5. MÉTODO SOCIOLÓGICO

Pasamos a tratar de aplicar el quinto MÉTODO SOCIOLÓGICO también denominada genético que asigna al dispositivo legal el significado que resulta de la observación con la realidad en la cual se aplicará la norma legal materia de análisis, adaptando los conceptos e ideas del legislador a los tiempos modernos, es decir se sustenta en las causas que originaron el surgimiento de la ley o del contrato materia de análisis y se diferencia de la histórica en el sentido de que analiza cómo se ha entendido la norma en las distintas épocas, es decir su evolución, causa, origen, motivación.

Con el debido respeto, consideramos que de la aplicación del quinto **MÉTODO SOCIOLÓGICO** no podemos encontrar base para pretender aplicar extensivamente el concepto remunerativo de prima textil a los trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores empleados y obreros de empresas confeccionistas, toda vez que la idea del legislador adaptada a los tiempos modernos está contenida en la norma complementaria del Decreto Supremo N° 014-2012-TR, que precisa en forma clara, absoluta y total que cuando la norma hace referencia al término general de “trabajador”, se deberá entender como el trabajador obrero textil que realiza labores operativas o manuales directamente vinculadas en la industria textil, es decir al comprendido en las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIU) revisión 3, por lo cual de esta forma aclaró y precisó que no le corresponde en

forma alguna al trabajador obrero manufacturero o confeccionista ni al trabajador empleado de empresas textiles o mixtas con actividad textil y que al derogar o dejar sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que se opongan a la misma, no ha dejado duda alguna.

Finalmente consideramos que el buen intérprete de toda norma legal debe de utilizar todos los métodos antes señalados y elegir como la interpretación válida aquella en la que confluyen todos o la mayoría de los métodos aplicados, no debe por ello aplicar un solo sistema o método, pues no hay una prelación de importancia entre ellos, pudiendo cada intérprete legal aplicar el orden que estime el adecuado, teniendo como obligación aquellas establecidas en la **Ley N° 28327, Ley del Código Procesal Constitucional y en la Ley N° 28311** o Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, que establecen la obligación de los órganos jurisdiccionales

de interpretar y aplicar las leyes y reglamentos conforme a las normas constitucionales, es decir el control difuso en la interpretación constitucional.

Por ello, de esta forma cada intérprete legal debe de aplicar todos los métodos de aplicación al texto legal analizado, asignarle todos los significados que obtenga, confrontar estos significados con los preceptos y principios constitucionales y finalmente elegir entre esos significados, aquél que guarde mayor conformidad con las normas constitucionales, es decir establecer la denominada "interpretación conforme", que en nuestra opinión no deja duda alguna sobre el hecho de que el beneficio de la prima textil no le corresponde a los trabajadores empleados de empresas textiles ni al trabajador empleado y obrero de empresas confeccionistas.

P. JURISPRUDENCIA VINCULANTE

Finalmente, cabe destacar a nuestro derecho la existencia de recientes sentencias expedidas por Resoluciones Casatorias de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, quienes en casos similares al de autos, han declarado infundadas demandas similares que pretendían ampliar el supuesto derecho de la prima textil a trabajadores empleados de empresas textiles y a trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas, los que nunca tuvieron la categoría de trabajadores obreros textiles, en base a las normas del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**, por lo que han declarado infundadas dos demandas similares.

Por ello, nos permitimos presentar en vía de ilustración los siguientes fallos jurisdiccionales:

**RESOLUCIONES DE LA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE
SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DE
TERCERA INSTANCIA**

1. Auto Calificatorio de 13 de Junio del 2014 Casación Laboral N° 12497-2013-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 12497-2013**.
2. **Resolución de 29 de Octubre del 2014**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 5817-2014**.
3. **Resolución de 07 de Noviembre del 2014**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 6748-2014**.
4. **Resolución de 08 de Abril del 2015**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 6426-2014**.
5. Auto Calificatorio de 27 de Abril del 2015 Casación

Laboral N° 1973-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 1973-2014**.

6. Auto Calificatorio de 07 de Julio del 2015 Casación Laboral N° 10986-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 10986-2014**.
7. Auto Calificatorio de 24 de Agosto del 2015 Casación Laboral N° 14061-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 14061-2014**.
8. **Resolución de 04 de Enero del 2017**, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el **Expediente N° 2880-2015**.

En los considerandos de dichas Resoluciones Casatorias antes citadas, se determina en forma clara y absoluta que la prima textil sólo le corresponde a los trabajadores obreros textiles, toda vez que ellos son los que perciben salario o jornal, por lo cual no le corresponde a los trabajadores empleados de empresas textiles o a los trabajadores obreros que presten servicios en una empresa mixta en la zona de manufactura o confecciones, ni a los trabajadores empleados de empresas mixtas, toda vez que ellos nunca han sido considerados como trabajadores comprendidos en el beneficio del pago de la prima textil, que corresponde única y exclusivamente a los trabajadores obreros textiles.

Por otro lado, cumplimos con precisar que los citados fallos señalan y analizan la evolución histórica de la prima textil, recoge los argumentos de hecho y de derecho expuestos en este informe, señalando que la prima textil era un premio estímulo en base a los días efectivamente trabajados por el personal obrero y a los salarios percibidos por estos mismos, señalando en forma clara y categórica que sólo se otorga a los trabajadores obreros.

Asimismo, determina que los demandantes, pretenden

una ampliación ilegal retroactiva e inconstitucional del beneficio de la prima textil, respecto a trabajadores empleados que nunca tuvieron la categoría de trabajador obrero sino de empleado, por lo que no le corresponde el beneficio de la prima textil.

En los considerandos de dichas Resoluciones antes glosadas, que presentamos en este Informe con el único objeto de que con el debido respeto que nos merece la Magistratura, los señores Magistrados del Poder Judicial en general tengan mayores elementos de convicción al momento de emitir sentencia, se determina en forma clara y absoluta que la prima textil sólo le corresponde a los trabajadores obreros textiles, toda vez que ellos son los que perciben salario o jornal, por lo cual no le corresponde a los trabajadores empleados o a los trabajadores obreros que presten servicios en una empresa mixta en la zona de manufactura o confecciones.

Los citados fallos señalan y analizan la evolución histórica de la prima textil, recoge los argumentos de hecho y de derecho expuestos en este Informe, señalando que la prima textil era un premio estímulo en base a los días efectivamente trabajados por el personal obrero y a los salarios percibidos por estos mismos, señalando en forma clara y categórica que sólo se otorga a los trabajadores obreros textiles.

Por otro lado, establecen que los demandantes, nunca tuvieron la categoría de trabajador obrero textil sino de empleado, por lo que no le corresponde el beneficio de la prima textil.

Q. CARACTERÍSTICAS QUE DIFERENCIAN A UN TRABAJADOR OBRERO TEXTIL CON UN TRABAJADOR EMPLEADO TEXTIL DE 1944

Con el debido respeto, consideramos que la pretensión de deberá de desestimar y se deberá de declarar infundada la demanda de acción puplar comentada por cuanto la Federación solicita la aplicación retroactiva, ilegal, inconstitucional y modificatoria de los beneficios de la prima textil, sin analizar las **CARACTERÍSTICAS QUE DIFERENCIAN A UN TRABAJADOR OBRERO CON UN TRABAJADOR EMPLEADO DE 1944**, que señalamos a continuación:

- **En PRIMER LUGAR** existe un elemento definidor por excelencia, que es la forma de pago, por cuanto sólo el trabajador obrero percibe un jornal o salario diario, mientras que el trabajador empleado percibe un sueldo o haber mensual;
- **En SEGUNDO LUGAR**, mientras el trabajador obrero tiene supeditado su jornal o salario diario al cumplimiento de determinadas metas de producción, caso del personal mixto y del destajero puro, el trabajador empleado percibe un sueldo mensual que no está condicionado en forma alguna al cumplimiento de metas de producción y/o productividad en forma alguna;
- **En TERCER LUGAR**, cuando se otorgó el beneficio del salario dominical a partir de 1949, era un beneficio único y exclusivo de los trabajadores obreros, por cuanto recién a partir de la dación del **Decreto Legislativo N° 713**, vale decir a partir de Diciembre de 1991 se sustituyó por el denominado descanso semanal obligatorio y se amplió dicho otorgamiento a los trabajadores empleados, sin modificaren forma alguna las especiales requisitos para la percepción exclusiva de la prima textil sólo para los trabajadores obreros textiles;
- **En CUARTO LUGAR**, por el hecho de que el beneficio de la prima textil se creó sólo para los trabajadores obreros que percibían un jornal y cuyo pago estaba condicionado al cumplimiento de metas de asistencia y/o producción, que es un sistema de pago exclusivo de los trabajadores obreros y que no fue percibido jamás ni aplicado por los trabajadores empleados.
- **En QUINTO LUGAR**, por el hecho de que el beneficio de la prima textil que se creó únicamente para los trabajadores obreros textiles, ha sido objeto de punto específico en los pactos federales textiles y/o convenios colectivos federales textiles por rama de actividad, suscritos entre el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias, en representación de los empleadores textiles y de las federaciones textiles representativas correspondientes a la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, afiliada a la CTP y de la Federación Nacional de Trabajadores en Tejidos del Perú, afiliada a la CGTP, en representación de los trabajadores obreros textiles, en las cuales se ha establecido clara y nítidamente que dicho beneficio le corresponde únicamente a los trabajadores obreros textiles que estaban afiliados a dichas federaciones de trabajadores obreros textiles y por ello nunca correspondió a los trabajadores empleados, teniendo dichos convenios colectivos federales textiles fuerza vinculante;
- **En SEXTO LUGAR**, por el hecho de la existencia de diferencias conceptuales entre los trabajadores obreros y los trabajadores empleados, existentes a la fecha de dación de los Decretos Supremos de Julio de 1944, que establecieron el derecho de la prima textil en forma general para todos los trabajadores obreros de la industria textil y por la uniforme aplicación de la **Ley N° 4916 de 07** de Febrero de 1924 y su Reglamento aprobado por medio de la **Resolución Suprema de 22 de Julio de 1928**, que determinan que no es el título el que daba al servidor la calidad de sus servicios sino la naturaleza propiamente dicha de los servicios

que prestaba, la que ha sido complementada por el **principio de primacía de la realidad** y la CIIU de la OIT;

- **En SÉTIMO LUGAR**, por el hecho de los alcances de la **Resolución Suprema de 22 de Julio de 1928**, que determina por definición legal quiénes son los servidores comprendidos en la categoría de empleados particulares, considerándose a todos aquellos que prestan servicios en oficinas o escritorios de entidades individuales o colectivas, dedicadas al comercio, la industria o la manufactura, comprendiendo igualmente a los empleados de empresas textiles y empleados de empresas confeccionistas que son empresas industriales, criterio ratificado por la Ley N° 10329, que consideró como empleados a aquellos que prestan servicios a personas naturales o jurídicas cualquiera sea el objeto o fines de ésta.
- **En OCTAVO LUGAR**, por el hecho de que los beneficios de un trabajador obrero en el año 1944, en que se unificó la prima textil convencional a legal, eran totalmente diferentes a los de un trabajador empleado y que las diferencias legales que dichas normas hacen al respecto y su uniforme jurisprudencia de más de setenta y siete (77) años al respecto, de lo que podemos señalar que a Julio de 1944, cuando se dieron las normas generales unificadas de la prima textil legal, se entendía y se entiende, que sólo correspondían a los trabajadores obreros textiles, pues éstos estaban sujetos a incentivos por producción o por asistencia y percibían sus remuneraciones en virtud de jornales o salarios diarios, mientras y tanto que los trabajadores empleados no estaban sujetos a incentivos por producción o asistencia y percibían sus remuneraciones en virtud de sueldos mensuales, sin estar sujetos a condición en forma alguna;
- **En NOVENO LUGAR**, por el hecho de que el beneficio de la prima textil ha sido normado y/o complementado por la norma aclaratoria reglamentaria contenida en el **Decreto Supremo N° 014-2012-TR** de 28 de Agosto del 2012, que regula

el alcance de la bonificación denominada prima textil, que ha precisado que la prima textil sólo se aplica al personal de obreros textiles comprendidos en el régimen laboral especial textil y que no se aplica a los trabajadores empleados textiles y que en la parte final del citado art. 2° del **Decreto Supremo N° 014-2012-TR**, ha señalado que para efecto de dicha norma se entiende como trabajador con derecho a la prima textil al trabajador obrero textil que realiza labores operativas o manuales, directamente vinculadas con las actividades propias de la industria textil, correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la CIIU, revisión 3, categoría y clase que no corresponde a la de los trabajadores empleados textiles, categoría en la cual el actor y demandante nos prestó servicios;

- **En DÉCIMO LUGAR**, por el hecho de que el beneficio de la prima textil se ha reglamentado vía jurisprudencial en forma uniforme, determinando que no corresponde a los trabajadores empleados textiles ni a trabajadores obreros y empleados de empresas confeccionistas.

R.

ANEXOS

1. Convenio Colectivo de 13 de Diciembre de 1971, suscrito entre los señores representantes del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y los señores personeros de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú.

2. Resolución Directoral N° 05-72 de 03 de Febrero de 1972, emitida por el señor Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo

3. Convenio Colectivo de 24 de Marzo de 1975, entre los señores representantes del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y los señores personeros de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú

4. Resoluciones Sub Directorales N°s. 66175-91100 y 746-75-911000 de 14 y 15 de Abril de 1975

5. Convenio Colectivo de 24 de Noviembre de 1980, entre los señores representantes de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y los señores personeros del Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias

6. Resolución Sub Directoral N° 1544-80-911000 y Directoral N° 268-80-DGT-610000 de fechas 1° y 09 de Diciembre de 1980

7. Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 22 de Junio del 2004, remitido a la Fábrica de Tejidos La Unión Limitada en quiebra

8. Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 11 de Mayo del 2007, remitido al señor Pedro Márquez

9. Informe PRODLAB del Ministerio de Trabajo de 29 de Setiembre del 2007, remitido al señor Dr. Jorge Toyama Miyagusuku del Estudio Miranda & Amado Abogados

10. Informe N° 465-2007-MTPE/9.110 de 03 de Setiembre del 2007, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo

11. Informe N° 468-2009-MTPE/9.110 de 17 de Julio del 2009, emitido al señor Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo

12. Informe N° 032-2011-MTPE/2/16.1 de 25 de Octubre del 2011, emitido por el Director de Regulación y Supervisión del Sistema de Inspección de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

13. Informe N° 25-2011-MTPE/2/14 de fecha 22 de Noviembre del 2011, por el cual la Dirección General de Trabajo remitió a la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

14. Directiva General N° 09-2011-MTPE/2/16 de fecha 02 de Diciembre del 2011, por parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

15. Resolución Ministerial N° 124-2012-TR de 16 de Mayo del 2012, publicada en el Diario Oficial El Peruano en las páginas 466436 y 466437 del Viernes 18 de Mayo del 2012

16. Auto Calificatorio de 13 de Junio del 2014 Casación Laboral N° 12497-2013-Arequipa, emitida por la Sala de

Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 12497-2013.

17. Resolución de 29 de Octubre del 2014, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 5817-2014.

18. Resolución de 07 de Noviembre del 2014, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 6748-2014.

19. Resolución de 08 de Abril del 2015, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 6426-2014.

20. Auto Calificadorio de 27 de Abril del 2015 Casación Laboral N° 1973-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 1973-2014.

21. Auto Calificadorio de 07 de Julio del 2015 Casación Laboral N° 10986-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 10986-2014.

22. Auto Calificadorio de 24 de Agosto del 2015 Casación Laboral N° 14061-2014-Arequipa, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 14061-2014.

23. Resolución de 04 de Enero del 2017, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 2880-2015



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

