

A : Betty Sotelo Bazán
Directora Ejecutiva.

DE : Mauricio Gustin De Olarte
Gerente Corporativo de Asuntos Legales.

ASUNTO : Opinión legal sobre la aplicación del “Lineamiento para la elaboración y aprobación del Convenio de Gestión”.

REFERENCIA : Carta S/N del 16 de junio de 2023.

I. SUMILLA

El presente informe contiene la opinión legal sobre el otorgamiento del bono a trabajadores con licencia sin goce de haber, en aplicación del “Lineamiento para la elaboración y aprobación del Convenio de Gestión” (en lo sucesivo, el Lineamiento del Convenio de Gestión).

II. BASE LEGAL

- Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 072-2000-EF.
- Decreto Legislativo N° 1031, Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 176-2010-EF.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE.
- Lineamiento para la elaboración y aprobación del Convenio de Gestión, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 004-2018/003-FONAFE.
- Reglamento de Organización y Funciones de FONAFE, aprobado mediante la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 063-2017/DE-FONAFE
- Manual de Organización y Funciones de FONAFE, aprobado mediante la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 069-2017/DE-FONAFE.

La base legal detallada incluye las respectivas normas modificatorias y conexas.



III. ANTECEDENTES

El 27 de abril de 2022, el Fondo Mivivienda S.A. (en lo sucesivo, FMV) y el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (en lo sucesivo, FONAFE) suscribieron el Convenio de Gestión del ejercicio 2022, el cual se sujetó a las disposiciones reguladas en el Lineamiento del Convenio de Gestión.

Mediante el documento de la referencia, la señora Fiorella Viacava Figueroa consulta si corresponde que un trabajador que se encuentra con licencia sin goce de haberes (suspensión perfecta de labores) desde enero de 2023, tiene o no derecho a recibir el bono de convenio de gestión del año 2022.

IV. ANÁLISIS

1. El numeral 26.1 del artículo 26 Reglamento del Decreto Legislativo N° 1031 establece que el Directorio de FONAFE determina las metas y objetivos que se requiere promover mediante la suscripción de un convenio de gestión con sus empresas, que establece el plazo de duración del mismo, el universo de trabajadores comprendidos, el tipo de beneficios que puede recibir la Empresa y/o sus trabajadores y las fórmulas de cálculo correspondientes.
2. En atención a ello, el Directorio de FONAFE aprobó el Lineamiento del Convenio de Gestión¹ que, en lo referido al universo de trabajadores beneficiarios del bono, establece lo siguiente:

“El Bono es aplicable a aquellos trabajadores que hayan laborado de manera efectiva en la Empresa por un período continuo igual o mayor a tres (03) meses durante el ejercicio evaluado y continúen laborando al momento de otorgarse el Bono.”

3. Cabe precisar que el análisis contenido en el presente documento se realiza respecto del Lineamiento del Convenio de Gestión vigente al momento del pago del bono del Convenio de Gestión de 2022 celebrado entre el FMV y FONAFE, sin considerar la modificación aprobada el 22 de setiembre de 2023, toda vez que la consulta formulada se ha efectuado en junio del presente año.
4. Como se puede apreciar, existen requisitos que se deben cumplir para que una persona pueda ser beneficiaria del bono de un convenio de gestión, los que deben ser verificados por la empresa:
 - a) Ser trabajador de la empresa; es decir, que debe contar con una relación de carácter laboral vigente.

¹ Cabe indicar que el Lineamiento del Convenio de Gestión se modificó el 22 de setiembre de 2023, mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2023/008-FONAFE.



- b) El trabajador debe haber trabajado de manera efectiva por un periodo continuo igual o mayor a tres meses durante el ejercicio evaluado. Se debe entender como ejercicio evaluado el año calendario al que corresponde el convenio de gestión.
 - c) El trabajador debe continuar laborando al momento de otorgarse el bono.
5. Al respecto, tenemos que en las relaciones de trabajo privadas existen situaciones de suspensión del vínculo contractual, que buscan proteger el principio de continuidad laboral. Así, tenemos que el artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en lo sucesivo, TUO de la LPCL) regula la posibilidad de mantener una relación laboral vigente, sin que el trabajador preste efectivamente sus servicios, generándose una suspensión del vínculo de trabajo². El artículo 12 del TUO de la LPCL regula los supuestos de suspensión del contrato laboral, los que se detallan a continuación:

“Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;*
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;*
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;*
- d) El descanso vacacional;*
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;*
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;*
- g) La sanción disciplinaria;*
- h) El ejercicio del derecho de huelga;*
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;*
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses;*
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;*
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;*
- ll) Otros establecidos por norma expresa.*

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.”

6. Como se puede apreciar, la norma regula dos supuestos de suspensión:
- **Suspensión perfecta;** cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Uno de los supuestos de dicho tipo de suspensión lo configuran las licencias sin goce de haber.
 - **Suspensión imperfecta;** la suspensión será imperfecta cuando el empleador abone la remuneración sin que exista una prestación efectiva de labores por parte del

² Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.



empleado. Dentro de este tipo de suspensiones podemos mencionar a los descansos vacacionales, así como los descansos pre y post natal.

7. En ambos supuestos, se mantiene el vínculo laboral, debido a que éste únicamente ha quedado suspendido. Se debe precisar que los supuestos de suspensión laboral no suponen una extinción del mismo, por el contrario, al mantenerse el vínculo laboral, subsiste un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes.
8. Entonces, conforme al marco laboral vigente estamos ante un vínculo laboral que se mantiene vigente a la fecha, por lo que, si consideramos de manera literal lo dispuesto en el Lineamiento del Convenio de Gestión referido a que continúen laborando a la fecha de pago, estaríamos excluyendo del mismo (aun cuando han trabajado conforme a los plazos del convenio de gestión para ser beneficiario) a todos los trabajadores que se encuentran en suspensión perfecta e imperfecta; es decir, a los trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber, a los que están de vacaciones, entre otros. Dicha línea de interpretación sería atentatoria de los derechos laborales y claramente generaría un perjuicio para el trabajador.
9. En este sentido, consideramos que al indicar el Lineamiento del Convenio de Gestión *“continúen laborando al momento de otorgarse el bono”* se refiere a que de por medio exista un contrato laboral vigente, concepto que incluye a los trabajadores que se encuentran con un vínculo laboral suspendido, ya sea de modo perfecto o imperfecto.
10. Finalmente, el Lineamiento del Convenio de Gestión no ha regulado supuestos de excepción aplicables a la suspensión laboral perfecta e imperfecta, estableciendo únicamente que continúen laborando al momento de otorgarse el bono, motivo por el cual, se debe considerar como beneficiario del mismo a todo trabajador que haya cumplido con los requisitos antes detallados, sin perjuicio de que al momento de su otorgamiento, su vínculo laboral se encuentra suspendido, ya que ello refleja la existencia de un contrato laboral vigente.

V. CONCLUSIÓN

11. En atención al análisis expuesto, se concluye que, cuando el Lineamiento del Convenio de Gestión establece que los trabajadores beneficiarios del bono serán aquéllos que *“continúen laborando al momento de otorgarse el Bono”*, ello incluye a los supuestos de suspensión laboral perfecta e imperfecta, toda vez que ambos supuestos suponen la existencia de un contrato laboral vigente.

VI. RECOMENDACIÓN

12. Se recomienda que la Dirección Ejecutiva, de estar conforme con la línea de interpretación desarrollada, remita el presente informe legal al FMV, con copia a la solicitante, en calidad de opinión vinculante. Para tal efecto, se remite adjunto el respectivo proyecto de oficio.



Atentamente,

Documento firmado digitalmente

José Peña Valdivia

Ejecutivo Corporativo de Asuntos Legales.

Esta Gerencia hace suyo el informe que antecede.

Documento firmado digitalmente

Mauricio Gustin De Olarte

Gerente Corporativo de Asuntos Legales

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de FONAFE. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del 20/11/2023 04:28:46 p.m.. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/>
CVD: 0091 0388 0313 2893

