



La indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza: Reflexiones a propósito de la Casación Laboral N° 29553-2024-Loreto

Fiorella Gómez, asociada de nuestro Estudio, analiza el pronunciamiento de la Corte Suprema que reconoce protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza.

2

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 30680-2023-**LIMA**
- Casación Laboral N° 29553-2024-**LORETO**
- Casación Laboral N° 25918-2022-**LA LIBERTAD**

6

Resoluciones TF

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

7

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de junio del año 2026.

8

Normas laborales

-Decreto Supremo N° 008-2026-**TR**

9

Calendario Laboral

Principales fechas del mes a tener en cuenta.

10

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de junio del año 2026 en materia laboral.

11

Algunas consideraciones sobre la Gratificación de Fiestas Patrias

Carlos Cornejo, socio de nuestro Estudio, analiza los principales aspectos legales de la gratificación de fiestas patrias.

12

La indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza: Reflexiones a propósito de la Casación Laboral N° 29553-2024-Loreto

Por: Fiorella Gómez

En toda organización empresarial existen puestos que, por la naturaleza de sus funciones, requieren un mayor grado de confianza por parte del empleador; precisamente por ello, el ordenamiento laboral peruano reconoce un régimen particular para los trabajadores de confianza. Sin embargo, una de las cuestiones que continúa generando debate es si el retiro de esa confianza constituye, por sí mismo, una causa válida para extinguir la relación laboral.

En ese contexto, la Casación Laboral N° 29553-2024-Loreto reabre el debate al reconocer el derecho a la indemnización por despido arbitrario a un trabajador de confianza contratado y calificado como tal desde el inicio de su relación laboral. A partir de este pronunciamiento, revisaremos el marco normativo aplicable, el criterio adoptado por la Corte Suprema y las principales interrogantes e implicancias prácticas que esta decisión plantea para los empleadores.

En primer lugar, debe apuntarse que el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que son trabajadores de confianza quienes mantienen una relación personal y directa con el empleador o con el personal de dirección y que, por ello, acceden a información reservada o estratégica de la empresa. Asimismo, incluye también a quienes emiten opiniones o informes que se presentan directamente a los órganos de dirección y que influyen en la adopción de decisiones empresariales.

Además, la normativa establece un procedimiento de formalización: el empleador debe identificar los puestos de dirección y de confianza, comunicar dicha condición a los trabajadores que corresponda, y consignarla en la documentación laboral respectiva. Los citados trabajadores tienen una particularidad en materia de estabilidad laboral, pues el período de prueba podrá extenderse hasta seis (6) meses tratándose de trabajadores de confianza, y hasta doce (12) meses tratándose de trabajadores de dirección.





Precisamente, los alcances de esa protección una vez superado el período de prueba fue objeto de revisión en la Casación Laboral N° 29553-2024 Loreto, la cual analiza el caso de un Jefe del Departamento de Recursos Humanos, cargo calificado como de confianza desde su ingreso, quien fue cesado por retiro de confianza. Al resolver el recurso de casación interpuesto, la Corte Suprema concluyó que el retiro de confianza no constituye una causa de extinción del contrato de trabajo al no estar prevista entre las causales establecidas por la legislación laboral vigente, y por tal razón, considera que, una vez superado el período de prueba, el trabajador de confianza adquiere protección contra el despido arbitrario, de modo que el empleador solo puede extinguir válidamente el vínculo laboral acreditando una causa justa y siguiendo el procedimiento de despido.

El aspecto más relevante del pronunciamiento bajo comentario es el cambio del eje de análisis que adopta la Corte Suprema, pues, tradicionalmente, la discusión sobre el retiro de confianza se concentraba en determinar si las funciones desempeñadas justificaban la calificación del trabajador como personal de confianza y, a partir de ello, se establecían las consecuencias jurídicas del cese. Sin embargo, en este pronunciamiento, dicho debate deja de ser relevante, pues la autoridad jurisdiccional asume que el demandante era un trabajador de confianza originario, y no cuestiona la validez de dicha calificación.

En ese sentido, el elemento decisivo deja de ser la naturaleza del puesto y pasa a ser la superación del período de prueba, por lo que, como el demandante laboró por casi cinco (5) años, la Corte Suprema concluye que había adquirido dicha protección y que el retiro de confianza, por sí solo, no bastaba para extinguir válidamente la relación laboral.

No obstante, el razonamiento realizado presenta algunas inconsistencias. Así pues, cabe señalar que, por ejemplo, en el fundamento décimo cuarto, se afirma que la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional, según la cual el trabajador de confianza “puro” tiene derecho a recibir la indemnización por despido arbitrario, no ha sido modificada; sin embargo, de forma contradictoria, el fundamento décimo sexto establece posteriormente que la Sala sí se estaría apartando de dichos criterios. Cabe precisar que la casación no identifica los precedentes de los que decide apartarse y tampoco las razones que justificarían el abandono de tales criterios, a pesar de que el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, exige que el apartamiento de un criterio jurisprudencial se encuentre debidamente motivado.



Adicionalmente, debe destacarse que la Corte Suprema tampoco analiza el contenido del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, el cual concluyó que el retiro de confianza de los trabajadores de confianza originarios no generaba derecho a reposición ni a la indemnización por despido arbitrario; y, que solamente los trabajadores de confianza mixtos tenían derecho a retornar al puesto de origen.

Paradójicamente, el criterio asumido por la Corte Suprema coincide con pronunciamientos antiguos del Tribunal Constitucional y de la propia Corte Suprema, los cuales reconocen el derecho a una indemnización para trabajadores de confianza originarios. Así, por ejemplo, las sentencias recaídas en los Expedientes N° 00746-2003-AA/TC, 04492-2004-AA/TC y N° 03572-2005-PA/TC admitían que los trabajadores de confianza sí tenían derecho a una tutela indemnizatoria. En el mismo sentido, las Casaciones Laborales N° 498-2005-Lima, 2634-2009-Junín, 4298-2009-Huánuco, 122-2010-Lima y 3002-2012-Junín sostuvieron que, una vez superado el período de prueba, el trabajador de confianza adquiría protección contra el despido arbitrario.

Sin embargo, este criterio dejó de ser uniforme incluso después de la publicación del VII Pleno, ya que la propia Corte Suprema continuó dictando decisiones contradictorias. En específico, la Casación Laboral N° 13704-2017-Lambayeque concluyó que el trabajador de confianza originario no tenía derecho a la indemnización por despido arbitrario, pues el retiro de confianza no configuraba un despido injustificado; en el mismo sentido, la Casación Laboral N° 25643-2017-Arequipa sostuvo que dicho retiro de confianza no requería la expresión de una causa justa prevista por la legislación laboral.

Por tanto, la Casación Laboral N° 29553-2024-Loreto, la cual es objeto del presente análisis, no introduce un criterio novedoso, sino que retoma una posición que ha coexistido históricamente con otra de sentido contrario. Por ello, el problema radica en la ausencia de una justificación suficiente e idónea respecto del abandono de los criterios contrarios, sobre todo, en la omisión de pronunciarse sobre el VII Pleno Jurisdiccional Supremo. A ello debe añadirse que la casación no constituye doctrina jurisprudencial ni precedente vinculante, por lo cual mantiene abierto el debate y permite que sigan coexistiendo decisiones sustentadas en criterios distintos.

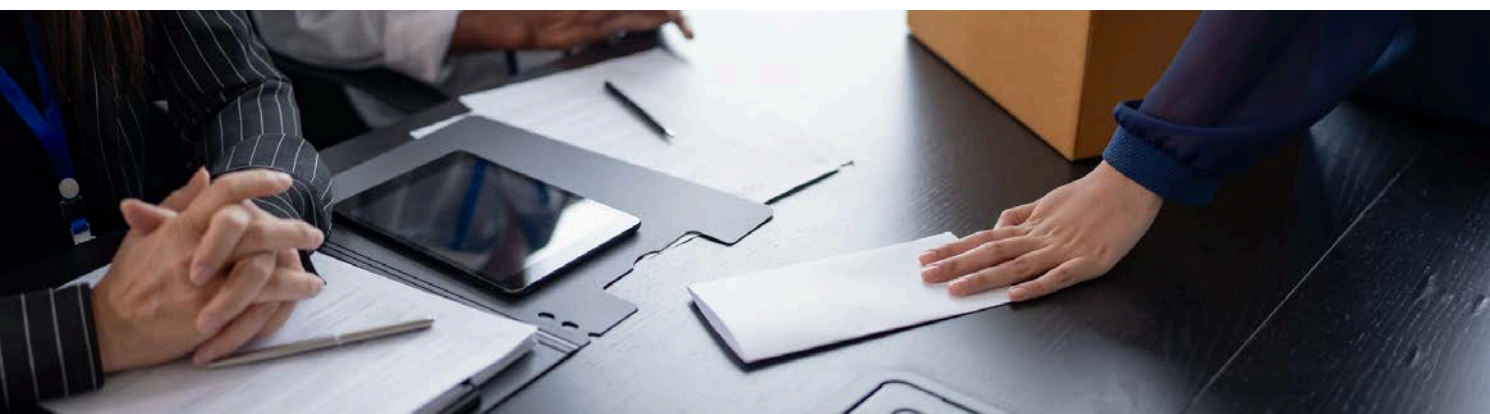
Sin perjuicio de ello, este pronunciamiento evidencia la necesidad de que las empresas revisen la gestión de sus trabajadores de confianza, por lo cual recomendamos verificar que la calificación de un puesto como de confianza siempre responda a la naturaleza real de las funciones desempeñadas.

Asimismo, será necesario que la condición de trabajador de confianza se refleje de manera uniforme en el contrato de trabajo, el registro de planillas, las boletas de pago, el Manual de Organización y Funciones, el Manual de Perfiles de Puestos y cualquier otro documento interno que describa las funciones del cargo.

No basta, además, que la documentación califique formalmente el puesto como de confianza, pues será necesario contar con documentos que acrediten que el trabajador desempeñó efectivamente funciones compatibles con dicha categoría. Por ello, la participación en decisiones estratégicas, el acceso a información reservada, la elaboración de informes dirigidos a la alta dirección o cualquier otro elemento que evidencie la especial relación de confianza pueden ser determinantes para sustentar la naturaleza del cargo.

De igual manera, cuando la condición de confianza haya sido adquirida mediante promoción desde un cargo ordinario, será conveniente evaluar la posibilidad de ofrecer al trabajador el retorno a su puesto de origen con ocasión del retiro de la confianza, ya que dicho criterio está alineado con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Finalmente, corresponde afirmar con absoluta convicción que mientras subsistan criterios contradictorios entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre los efectos jurídicos del retiro de confianza, las decisiones de desvinculación del personal de confianza deberán ser adoptadas previa evaluación del riesgo legal de cada caso concreto.



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 30680-2023-LIMA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 19 de enero del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 30680-2023-Lima, considera que el empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o la salud del trabajador.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que la responsabilidad del empleador por los accidentes de trabajo deriva de su deber de prevención y protección frente a los riesgos laborales, por lo que no podrá eximirse de responsabilidad afirmando la imprudencia del trabajador cuando el accidente ocurra en la ejecución de sus labores, lo que obliga a los empleadores a adoptar y supervisar de manera permanente el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo para evitar la ocurrencia de eventos dañosos.

Casación Laboral N° 29553-2024-LORETO

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 20 de abril del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 29553-2024-Loreto, considera que al trabajador de confianza lo ampara la protección contra el despido arbitrario.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que el retiro de confianza no constituye una causa justa de despido ni excluye al trabajador de confianza de la protección contra el despido arbitrario, por lo que el empleador no puede ampararse únicamente en la pérdida de confianza para extinguir válidamente la relación laboral, correspondiendo el pago de la indemnización por despido arbitrario cuando no exista una causa legal que justifique el cese.

Casación Laboral N° 25918-2022-LA LIBERTAD

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 5 de mayo del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 25918-2022-La Libertad, considera que el daño moral no se presume, correspondiendo al accionante acreditar su existencia mediante medios probatorios directos o indirectos que permitan verificar objetivamente la afectación alegada.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que el daño moral derivado de un despido arbitrario o incausado no constituye una consecuencia automática del cese, por lo que corresponde al trabajador acreditar objetivamente la afectación afirmada mediante los medios probatorios pertinentes para sustentar el pago de una indemnización por dicho concepto.

Informativo

Resoluciones TF



Mediante la Resolución N° 829-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 15 de junio del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la falta de presentación de la documentación solicitada no puede subsumirse en la infracción laboral tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, cuando el inspeccionado respondió el requerimiento señalando que no podía presentar dicha documentación porque nunca mantuvo una relación laboral con el trabajador denunciante, de manera que esta respuesta constituye una posición de defensa, y no una negativa de colaboración con la labor inspectiva.

Mediante la Resolución N° 831-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 15 de junio del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la falta de presentación del registro de control de asistencia y tiempo de trabajo no debió subsumirse automáticamente en la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo debido a que el empleador reconoció que el registro de control de asistencia y tiempo de trabajo no existía, por lo que la conducta debía ser calificada como una infracción sociolaboral y no como una infracción a la labor inspectiva.

Mediante la Resolución N° 837-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 15 de junio del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la fórmula para determinar el cumplimiento de la jornada máxima reducida aplicable a la contratación a tiempo parcial debe calcularse dividiendo las horas semanales entre la jornada habitual de la empresa, esto es, cinco (5) o seis (6) días, según corresponda, caso contrario, la posibilidad de distribuir las horas de trabajo dentro de la semana perdería sentido, pues el resultado del cálculo dependería del número de días en que se concentre la prestación de servicios.



Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley 14750/2025-CR

Presentado por el congresista Wilson Soto Palacios de Acción Popular, propone modificar el numeral 5.2 del artículo 5° de la Ley 27056, Ley de creación del Seguro Social de Salud (**ESSALUD**), para establecer que la designación del Presidente Ejecutivo se realice mediante concurso público, con la finalidad de incorporar un profesional idóneo en la dirección de la institución.

2

Proyecto de Ley 14829/2025-CR

Presentado por el congresista David Julio Jiménez Heredia de Fuerza Popular, propone establecer el marco legal del piloto de empleo y reconversión laboral verde en la región Junín, con la finalidad de mejorar la empleabilidad, promover la inserción laboral formal y facilitar la reconversión productiva mediante capacitación pertinente, certificación de competencias y articulación con la demanda ocupacional regional vinculada a actividades de sostenibilidad ambiental.

3

Proyecto de Ley 14718/2025-CR

Presentado por el congresista Eduardo Salhuana Cavides de Alianza Para el Progreso, propone declarar día no laborable el 10 de julio de cada año en el departamento de Madre de Dios, con motivo de conmemorarse el aniversario de la fundación histórica de la ciudad de Puerto Maldonado.



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 008-2026-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo

Publicado el 5 de junio del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Mediante Decreto Supremo N° 008-2026-TR, se garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores con diagnóstico de cáncer, estableciéndose la nulidad del despido motivado por dicha condición y obligando al empleador a adaptar el puesto de trabajo, mediante teletrabajo o flexibilidad horaria, sin reducir la remuneración.

Calendario Laboral

El miércoles 15 de julio del año 2026, vence el plazo para realizar el pago de la Gratificación de Fiestas Patrias.

El referido pago debe realizarse en forma íntegra y oportuna, caso contrario, se verificará la comisión de una infracción laboral "grave", la misma que en caso de ser detectada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL** será sancionada con la imposición de una multa de hasta 26.12 Unidades Impositivas Tributarias, esto es, S/143,660.00 (CIENTO CUARENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SESENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES).

El 23 de julio (*Día de la Fuerza Aérea del Perú*) y el 28 y 29 de julio (*Fiestas Patrias*) son "feriados".

Los días feriados otorgan a los trabajadores derecho a descanso remunerado, por lo que durante los mismos los trabajadores están liberados de la obligación de prestar servicios, sin embargo, el empleador está obligado a pagar la remuneración que corresponda.

Los trabajadores que laboren en dichos días sin descanso sustitutorio tienen derecho al pago de la remuneración correspondiente por la labor realizada, más una sobretasa de 100%.

Los empleadores podrán compensar el trabajo realizado en días feriados con un descanso sustitutorio, el cual podrá ser otorgado en cualquier momento, en cuyo caso quedará liberado del pago de la remuneración por el trabajo realizado y de la respectiva sobretasa.

Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, se reunió con la Confederación Sindical de Trabajadores del Perú – **CSP** para abordar sus demandas, aprovechando la reunión para informar que durante el mes de julio del presente año se convocará al Consejo Nacional de Trabajo con la finalidad de construir una agenda concertada entre representantes sindicales y empresariales. [LINK](#).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** suscribió un acuerdo de cooperación interinstitucional con la Organización Internacional de Migraciones – **OIM**, con la finalidad de adoptar medidas para fortalecer la gestión de la migración laboral por vías regulares y promover la integración socioeconómica de la población migrante, retornada y de acogida. [LINK](#).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** envió más de cinco mil cartas inductivas a empleadores con veinte (20) o más trabajadores en las veintiséis (26) regiones del Perú, solicitando el envío de información sobre el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, con la finalidad de promover ambientes de trabajo seguros y libres de violencia. [LINK](#).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** envió cartas inductivas a más de veintitrés mil (23,000) empleadores solicitando información sobre el pago íntegro y oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios – **CTS**, en atención a que el plazo máximo para el pago de dicho beneficio social venció el pasado 15 de mayo del año 2026. [LINK](#).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** recordó la importancia de garantizar entornos de trabajo seguro en el sector pesquero, en el marco del Día del Pescador, informando que entre enero del año 2024 y junio del año 2026, ha sancionado por más de S/4'500,000.00 (CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL Y 00/11 SOLES) a empresas del sector por incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. [LINK](#).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** participó en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo – **OIT**, que se desarrolló en Ginebra, Suiza, evento en el cual se destacó que la inteligencia artificial ofrece una oportunidad para impulsar el desarrollo económico y mejorar los servicios públicos, siempre que su implementación esté orientada al beneficio de las personas. [LINK](#).

Algunas consideraciones sobre la Gratificación de Fiestas Patrias

Por: Carlos Cornejo

Sin ninguna duda, el mes de julio es -por diversas razones- uno de los más esperados del año: porque termina el primer semestre de clases, porque algunos se irán de viaje, porque todos celebrarán el aniversario patrio, y porque algunos pocos -privilegiados- cobrarán su gratificación de fiestas patrias, entre otras razones. Y es que, no cabe duda que quienes cobren la citada gratificación son privilegiados, pues en nuestro país solo una (1) de cada cuatro (4) personas, tiene un empleo formal y adecuado; las otras tres (3) están sumergidas en la informalidad, sin saber cómo salir de ella y privadas de percibir las gratificaciones legales.

Las gratificaciones legales se pagan en nuestro país -desde hace varias décadas- a quienes sean trabajadores, durante la primera quincena de julio y diciembre de cada año, a razón de una remuneración mensual, no obstante lo anterior, es necesario realizar algunas precisiones.

Primero, las gratificaciones legales se pagan a todos quienes sean trabajadores, sin que sea relevante la duración del vínculo (*indefinido o temporal*), ni la duración de la jornada laboral (*tiempo completo o parcial*).

Segundo, se pagan a los trabajadores que tengan por lo menos un (1) mes calendario de servicios, lo que es singular, pues para percibir otros beneficios sociales de origen legal solo es necesario tener por lo menos un mes -cronológico- de servicios, es decir, a quienes acumulen treinta (30) días calendarios de servicios. No existe una explicación razonable para la particularidad de la citada exigencia legal.

Tercero, se pagan durante la primera quincena de los meses de julio y de diciembre de cada año, esto es, entre el 1° y el 15 de los citados meses, sin que -por expreso mandato legal- sea posible pactar en sentido contrario. La única excepción a la pauta previa es la celebración de un convenio de remuneración integral.





Cuarto, se pagan a razón de una remuneración mensual, equivalente a la percibida en la oportunidad de pago del beneficio en cuestión, lo que es necesario destacar para cuestionar lo establecido en la norma reglamentaria, la misma que precisa que la remuneración de referencia para el pago de las gratificaciones legales es la percibida al 30 de junio y 30 de noviembre, según corresponda. Queda claro que, la norma reglamentaria desconoce el principio de jerarquía normativa y debe ser inaplicada, prefiriéndose la aplicación de lo establecido en la ley.

Quinto, las gratificaciones legales se pagan sobre la remuneración básica, los complementos de monto fijo, y los de monto variable, siempre que sean de percepción regular, esto es, cuando sean percibidos cuando menos en tres (3) meses durante el semestre respectivo. Para su incorporación en la remuneración computable -los complementos de monto variable- se suman y el resultado se divide entre seis (6).

Sexto, los complementos remunerativos de monto variable se incorporan a la remuneración computable en función de lo percibido el semestre anterior al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda, lo que es relevante para el pago de la gratificación de navidad, que se paga de manera adelantada, y determina que las remuneraciones complementarias percibidas durante el mes de diciembre no sean computables para el pago del citado beneficio social.

Sétimo, se paga a los trabajadores que presten servicios efectivos cuando corresponda abonar el beneficio, disfruten de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones, o perciban subsidios según las normas de la seguridad social. En ese sentido, resulta que, los trabajadores que disfrutan de licencia sin goce de remuneraciones no tienen derecho a percibir gratificaciones legales.

Octavo, el pago proporcional se realiza a los trabajadores que no hayan laborado el semestre completo, pero mantengan vínculo laboral vigente a la fecha de pago, a razón de un sexto de la remuneración computable por cada mes calendario completo de servicios. Los días no laborados serán descontados a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Noveno, el pago trunco se realiza a los trabajadores que ya no tienen vínculo vigente a la fecha de pago, a razón de un sexto de la remuneración computable por cada mes calendario completo de servicios, y se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores al cese.

Décimo, las gratificaciones legales están desgravadas desde hace varios años, por lo que sobre el importe de las mismas el empleador no paga el aporte a **ESSALUD**, y los trabajadores no pagan el aporte previsional que corresponda, es decir, se le trata como concepto no remunerativo para efectos tributarios, empero, se le trata como concepto remunerativo para efectos laborales. ¿Contradictorio? ¡Claro que sí!

Décimo primero, como consecuencia de la desgravación antes mencionada, en la misma oportunidad de pago de las gratificaciones, debe pagarse la bonificación extraordinaria, la misma que no tiene carácter remunerativo y equivale al 9% del aporte a **ESSALUD** o al 6.75% del mismo, en caso el trabajador tenga cobertura de salud brindada por una **EPS**.

Décimo segundo, el pago de los beneficios sociales, y entre ellos, las gratificaciones legales debe realizarse de manera íntegra y oportuna, caso contrario se habrá cometido una infracción laboral "grave" en materia de relaciones laborales, la misma que en caso de ser detectada por la **SUNAFIL**, podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 26.12 **UITs**.

A modo de comentario final, solo queda por apuntar que, las gratificaciones legales son un beneficio social importante, irrenunciable y muy apreciado por los trabajadores peruanos, pues contribuye a que se disfrute un "Feliz 28".

