



ACTUALIDAD LABORAL



Issue 764
Monday, Jun 14, 2016
#Citydailynews

y of the n Union

Are you innovative or are you the experienced type? Or do you offer a high-cost, high-quality product or low-cost, high-value product? It's impossible to be both. You should consider on thinking what your customers need you to be. Your logo is the main foundation of your brand. All the promotional materials should be connected with your logo to communicate with your brand. Having a good brand story allows you to have a marketing advantage in gaining customers. Your brand tells your story. Your brand tells your story. Your brand tells your story. Your brand tells your story.

Editorial

Actualidad Laboral fue fundada en 1975 por Fernando Elías Mantero, un joven Doctor en Derecho sanmarquino, que compartía la docencia en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad de San Martín de Porres con el ejercicio de abogado litigante y consultor en materia laboral.

Inmediatamente, su revista se convirtió en un referente académico obligatorio para un selecto grupo de profesionales que requerían de la legislación y jurisprudencia más reciente, de los comentarios atildados de nuestro Director y destacados comentaristas, así como de los últimos convenios colectivos. Eran años en los cuales la tecnología del momento no proveía de la información al instante como lo es actualmente, por eso de la importancia de las revistas especializadas, como fue el caso de Actualidad Laboral.

Posteriormente, nuestro Director Fundador se adelantó a propios y extraños convirtiendo a su preciada Actualidad Laboral en la primera revista especializada en materia laboral digital del país, y dotándola de tanta información que se constituyó en una verdadera enciclopedia de derecho laboral en línea.

Su tenacidad editorial fue más que destacada, su labor titánica convirtió a Actualidad Laboral en la revista especializada en materia laboral más antigua del país y un referente ineludible en la investigación jurídica.

Ante su lamentable pérdida, nos centramos en apuntalar y darle viabilidad a sus demás proyectos, esto no significó que nos olvidáramos de Actualidad Laboral en el formato que determinó el Doctor Fernando Elías Mantero, sino que creamos un nuevo formato más adecuado a los tiempos y en una decisión que, conociéndolo como lo conocimos, le hubiera agradado indiscutiblemente. El nuevo formato se trata de un portal de noticias laborales en las que constantemente publicamos información en materia laboral que compartimos mediante nuestras redes sociales, así como notas de opinión de diversos profesionales que buscan contribuir con la discusión de ideas y

posiciones.

El nuevo formato ha resultado todo un éxito, los resultados de lectoría nos respaldan, cada vez muchas más personas ingresan a nuestro portal o comparten nuestras publicaciones; sin embargo, a pesar de lo expuesto, consideramos necesario y oportuno continuar con el formato anterior, porque así sentimos que homenajeamos al Maestro como se lo merece.

En conclusión, a partir del mes de enero de 2019 ambos formatos coexistirán. Continuaremos con la dinámica del portal del noticias y opiniones laborales, así como cada mes publicaremos la Revista Actualidad Laboral con las secciones que siempre procuraba editar y ofrecer el Maestro Fernando Elías Mantero.

Pero eso no es todo, hemos tomado la decisión que por el año 2019, el acceso a la Revista Actualidad Laboral sea gratuito, tal y conforme lo viene siendo el portal de noticias laborales.

La Actualidad Laboral que conocíamos regresa, ahora más potenciada con un portal de noticias laborales que buscará poco a poco ir incluyendo más información en beneficio de todos nuestros amigos y suscriptores.

Es nuestro compromiso, es lo que le prometimos y es lo que cumpliremos, continuar con su legado.

Enero de 2019

Fernando Varela Bohórquez

Director



EM

INDICE

- 02 Editorial
Fernando Elías Mantero
- 05 Relevancia del principio de concentración, en el sistema de la oralidad en el nuevo modelo procesal laboral
Dr. Hugo Huertas - Comentario
- 11 El empleo en América Latina y el Caribe
Dra. Rosa barreda - Comentario
- 24 Normas legales
Estudio Elías Mantero
- 05 Jurisprudencia
Estudio Elías Mantero
- 88 Negociaciones colectivas
Estudio Elías Mantero

Editada por:

EM
ELIAS MANTERO
ABOGADOS

Relevancia del principio de concentración

en el sistema de la oralidad en el nuevo modelo procesal laboral

Por: **Hugo Huerta Rodríguez**

Abogado. Maestro en Derecho del Trabajo por la Universidad Particular San Martín de Porres.

Introducción

El artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que esta norma se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. La importancia de todos estos principios vistos en un mismo plano podría sugerirnos una prelación, en el orden en que han sido puestos en su redacción. A nuestro juicio, no hay duda que son los tres primeros principios los que dan mayor fundamento a un modelo que, por contraste con el anterior, resulta más eficiente

Ahora bien, en este artículo nos ocuparemos del principio de concentración. La razón es que consideramos que uno de los factores de deficiencia del modelo anterior fue que, a pesar de concebir un proceso ordinario laboral,



con base en una audiencia única, en el plano de la realidad, esa audiencia no fue tal, pues el sistema permitía su atomización en actuaciones y diligencias desmembradas que imposibilitaron su unicidad. La citación a una audiencia única significaba tan solo el inicio de otras actuaciones, todas ellas distantes en el tiempo, que impedía la intermediación del juez y generaba una dilación en la resolución del caso.

En este artículo abordamos este asunto, en primer lugar, desde la perspectiva de identificar cuáles han sido aquellos elementos en la ley procesal anterior, que impedían que el principio de concentración no haya tenido una aplicación efectiva y eficiente. Se hace necesario efectuar este enfoque para identificar de qué modo el nuevo proceso marca una diferencia sustancial en la vigencia y aplicación concreta de este principio. En segundo lugar, evidenciar si en el nuevo modelo se ha regulado el proceso de tal manera que este principio sí favorece la eficiencia del proceso laboral. Por último, en el contexto del cambio, establecer que la aplicación de este principio permite la percepción de una justicia más pronta y oportuna.

1. El principio de concentración. Precisión del concepto

Este principio que ya fue consagrado en el Código Procesal Civil¹, se sostiene en la necesidad de que el número de actos procesales se limite y regule. El gran procesalista Juan MONROY GALVEZ, lo ubica dentro de los principios del procedimiento, y señala a su respecto que el mismo «es una consecuencia lógica del principio de intermediación (...). Cualquier organización judicial fracasaría si la participación obligada del más importante de sus personajes —el juez— ocurriese en un número indeterminado de actos procesales. Es imprescindible regular y limitar la realización de estos, promoviendo su ejecución en momentos estelares del proceso para darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional»² de que el desarrollo del proceso se realice en el menor número de actos procesales.

También Fernando DEVIS ECHANDÍA aborda este principio, aliviando que con su regulación se restringe la proliferación de interposición de recursos e incidentes de previo pronunciamiento³. Así señala: «(...) tiende a que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad. Para esto se debe procurar que el proceso se desenvuelva sin solución de continuidad y evitando que las cuestiones accidentales o incidentales entorpezcan el estudio de lo fundamental del juicio; lo cual solo se obtiene restringiendo el derecho de interponer recursos o incidentes de previa definición(...) tiende este principio a dejar todas las cuestiones

planteadas, los incidentes, excepciones y peticiones, para ser resueltas simultáneamente en la sentencia, concentrando así el debate judicial»⁴.

Considera además el procesalista colombiano que el escenario más adecuado para la aplicación de este principio, es el que se presenta a través de los procedimientos orales, ya que «en las audiencias se presentan todas las excepciones y se plantean todos los incidentes, además de allegarse las pruebas y formularse los alegatos, y por regla general en la sentencia se resuelven todos estos problemas, sin que pueda suspenderse el curso del proceso para darle previa solución a uno de ellos»⁵.

Mauro CAPPELLETTI por su parte encuentra muy tenue la diferencia y acaso les otorga la misma identidad a la intermediación y concentración. Señala el insigne procesalista italiano: «(...) se suele reconocer que la concentración del proceso representa una conditio sine qua non para la realización de la oralidad. En realidad, la concentración misma no es sino un aspecto (temporal) de la intermediación, ni se trata propiamente de concentración del proceso, sino de intermediación pura y simple (y naturalmente relativa) entre el momento de la recepción de la prueba y el de decisión (...)»⁶.

En suma, el principio de concentración importa, en primer orden, la concepción de un procedimiento en el cual el número de actos que lo conforman sea restringido y se actúen en escenarios relevantes, como las audiencias (procesos por audiencias). Importa también la

¹ Artículo V.- Principio de intermediación, concentración, economía y celeridad procesales. (...) El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales.

² Juan Monroy Gálvez. Introducción al proceso civil, Tomo I. Temis. De Belaunde & Monroy, Santa Fe de Bogotá-Colombia, 1966. Pág.97.

³ El antiguo Decreto Supremo No 003-80-TR, norma que rigió los procedimientos laborales hasta antes de la promulgación de la Ley No 26636 (1996), contenía una norma que regía este principio de suyo más específica que la norma que la sustituyó. Estableció así: «Artículo 28 (...) No serán admitidas excepciones ni artículo de previo y especial pronunciamiento. Si se hicieran valer, serán resueltas en la sentencia».

⁴ Hernando Devis Echandía. Teoría General del Proceso. Tomo I, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1984, p. 37.

⁵ Ídem.

⁶ Mauro Cappelletti. El testimonio de la parte en el sistema de la oralidad. Librería Editora Platense. La Plata, 2002, p. 124.

concepción del procedimiento como una unidad y sin solución de continuidad. Implica ello la concentración del debate y que los incidentes, excepciones y peticiones no generen la suspensión del proceso para ser atendidos a través de la sentencia⁷.

2. El principio de concentración y la situación de la ley no 26636

La Ley No 26636 establecía en el artículo I de su Título Preliminar, como fuente de inspiración, entre otros, el principio de concentración⁸. Hoy en día a partir de la experiencia por la que venimos atravesando en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, podemos advertir que la propia norma impedía que esta inspiración haya sido efectiva; o, para decirlo de otro modo, tal principio no logró inspirar, ni en los jueces ni en los litigantes el ánimo de obtener un procedimiento con una efectiva dosis de concentración.

La propia ley afectó de modo congénito a la concentración que ella misma pregonó en su título preliminar. Principalmente se advierte ello en la actuación de los medios probatorios y la circunstancia de que las incidencias generadas en el trámite de la causa, permitía la formación de expedientillos para su elevación.

Quizá uno de los medios probatorios que más contribuyó a que el principio de concentración no haya tenido una incidencia real en el proceso, es la actuación de la pericia y de la revisión de planillas. Tal como estuvo regulado⁹ se permitía que la pericia y la revisión de planillas se realicen fuera de la audiencia e incluso, en el caso de la revisión de planillas, que se realizara en el centro de trabajo. Y tal posibilidad en el plano de la realidad se convirtió en una regla que era aplicado por los órganos jurisdiccionales sin mayores restricciones. Allí empezaba la vía crucis del litigante.

Dentro de la organización del antiguo Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales¹⁰, se contaba con una oficina de revisores y de peritos, a los cuales los órganos jurisdiccionales remitían los expedientes, generando que la atención de los informes a través de estas oficinas se moviese al margen de la dinámica del proceso. Ello generó una crisis absoluta en la atención de los informes, dado que el juez laboral no tenía mayor control sobre el cumplimiento en la evacuación de tales informes dentro de los plazos legales.

Posteriormente, con la vigencia de la Ley No 26636, los revisores y peritos pasaron a ser adscritos a cada uno de los órganos jurisdiccionales especializados de trabajo. Sin embargo, en muchas Cortes ello no sucedió; no se contaba con peritos ni revisores de planillas adscritos, lo que obligaba a que tales informes los efectuase el secretario de juzgado y en algunas ocasiones personal ajeno al Poder Judicial, con las consecuencias gravosas que ello ocasionaba.

A este panorama se añadía el litigio de mala fe, con fines dilatorios y sin compromiso alguno para la resolución de los casos, que generaba el comportamiento de la mayoría de los empleadores, quienes no obstante, tener conocimiento del mandato de exhibición para la actuación de estos medios probatorios, la obstaculizaban y se negaban a brindar la información respectiva para la confección de los informes. Esta conducta dentro del proceso, evidentemente generaba una dilación mayúscula en la actuación de estos medios de prueba.

Recordemos que también la propia norma procesal permitía que estos medios de prueba se actúen fuera¹¹ de la audiencia concediendo al revisor de planillas 20 y al perito 30 días, para que puedan emitir sus respectivos informes, ser puestos en conocimiento de las par-

⁷ Artículo 46.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo No 29497.

⁸ TÍTULO PRELIMINAR Artículo I.- El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad. Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

⁹ Artículo 29.- MEDIOS PROBATORIOS. - Los medios probatorios que se pueden ofrecer en el proceso laboral son todos los previstos en el Código Procesal Civil, con las precisiones que se señalan en esta ley. Se actúan en la audiencia única con excepción de la inspección judicial, la pericia y la revisión de planillas cuando se realice en el centro de trabajo.

Artículo 35.- EXHIBICION DE PLANILLAS. - Ante requerimiento judicial la exhibición y revisión de las planillas o de sus copias legalizadas se practica en el local del juzgado, en cuyo caso el Juez verificará los datos y procederá a dejar constancia en acta de la información necesaria.

Cuando se trate de empresas con más de 50 trabajadores o la complejidad y magnitud de la información así lo ameriten, la revisión de las planillas puede llevarse a cabo en el centro de trabajo. Para la actuación de esta prueba no se requiere la entrega del expediente principal al revisor de planillas, bastando que el juzgado establezca de manera clara y precisa los puntos a ser constatados, pudiendo adjuntarse copia de las piezas pertinentes.

El informe revisorio de planillas contendrá la transcripción de los asientos o los datos contenidos en los libros o documentación correspondiente, referidos a la materia sellada por el Juez y será puesto en conocimiento de las partes, las que podrán observarlo por escrito fundamentado dentro de los tres días de notificados. Solo si hubiera error o deficiencia en el acopio de datos, el Juez ordena una nueva revisión para completar o subsanar el informe.

¹⁰ Decreto Supremo No 012-79-TR.

¹¹ Artículo 37.- PLAZO DEL INFORME PERICIAL. - El informe pericial debe ser emitido en un plazo no mayor de treinta (30) días. Es puesto en conocimiento de las partes, las que pueden formular sus observaciones en el término de cinco (5) días, acompañando de ser pertinente, pericias de parte. Las observaciones deben ser resueltas por el Juez y sólo en el caso de ser declaradas fundadas total o parcialmente se ordenará que se emita un nuevo informe sobre las modificaciones o aclaraciones que precise.

tes que en muchos casos constituían esencialmente la presentación de escritos dilatorios, generándose el vicio del «traslado» al perito y revisor, quienes a su vez, al no existir una calificación de tales observaciones por el órgano jurisdiccional, ratificaban sus informes, generándose un «diálogo» entre las partes y dichos órganos de auxilio judicial, comprometiendo inclusive la intermediación del juez.

En relación con la prueba testimonial, la anterior norma no señalaba la oportunidad en que debía actuarse. De esta manera, cuando era ofrecida por las partes su admisión recién ocurría el día de la audiencia única, con lo cual inevitablemente debía citarse a los testigos en fecha posterior a la audiencia que, en términos reales, ocurría en fecha más distante que la propia programación de la audiencia central.

De igual manera, dado que las articulaciones sobre nulidades se regían por los cauces del Código Procesal Civil, en la práctica eran resueltos con pronunciamientos fuera de la audiencia única, con lo cual proliferaban pronunciamientos apelables que en muchos casos obligaban a concederlos sin efecto suspensivo formándose cuadernos de apelación, afectando aún más la concentración. Igual sucedía con las excepciones las que debían resolverse en la audiencia, lo que generaba incidencias adicionales. Inclusive, a quienes no concurrían a la audiencia había que notificarles de lo actuado en ella, sin que la indicada ley lo haya previsto; inclusive el Tribunal Constitucional se pronunció favorablemente respecto de estas decisiones jurisdiccionales¹².

Por último, las facultades de investigación al que recurría el órgano jurisdiccional se ejercían ad portas de resolverse la causa, generándose otra audiencia de pruebas y extendiendo aún más el desarrollo del proceso.

Todo este panorama, sin ingresar en mayores detalles, impedía la plena aplicación del principio de concentración, esto es, la posibilidad de resolver «todo de una vez y ante el mismo juez», conjugando los principios de concentración y de intermediación. La Nueva Ley Procesal del Trabajo, tanto desde su regulación cuanto desde su aplicación práctica, ha logrado que este principio en el nuevo modelo procesal cumpla precisamente tal finalidad y hoy en día pueda aportar al conjunto de los principios, un valioso instrumento que abona en la eficiencia del proceso¹³.

3. La efectividad del principio de concentración en la nueva ley procesal del trabajo

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo este principio se ve «reforzado» en varios de sus artículos. La instauración de un proceso por audiencias en las que priman las exposiciones orales y el pronunciamiento de la sentencia, solo puede entenderse en un proceso concentrado. El debate oral de las posiciones, la interrogación a las partes y a los demás que intervienen en el proceso por parte del juez, también solo es posible si se realiza en una misma circunstancia.

También lo concerniente la actividad probatoria, en cuanto a la oportunidad en que se ofrecen los medi-

¹² En la STC expedida en el Exp. No 5024-2007-PA/TC LIMA de fecha 20 de agosto de 2009, bajo el argumento de la afectación al derecho de defensa y a la pluralidad de instancia, se estima la acción de amparo ante el órgano jurisdiccional que resuelve no dar trámite a la apelación de un auto dictado en la audiencia púnica y que le fuera notificada con posterioridad a ella. Señala el Tribunal: «(...) Como puede apreciarse, en el presente caso, al denegarse el recurso de apelación presentado por el recurrente, aplicando e interpretando de manera errónea el artículo 376.2 del Código Procesal Civil, se ha incurrido en arbitrariedad manifiesta por parte de los órganos judiciales, generando indefensión en el recurrente y conculcando su legítimo derecho de defensa y el derecho a la pluralidad de instancias que le asiste conforme a los incisos 6) y 14) del artículo 139° de la Constitución. Es decir, si el recurrente fue notificado de dichas resoluciones recién con fecha 24 de febrero de 2004 y presentó su recurso de apelación con fecha de 27 de febrero del mismo año, dicho recurso se encontraba dentro del plazo previsto tanto en el propio artículo 376 inciso 1) como en el artículo 53° de la Ley 26636 aplicable al caso al tratarse de una demanda laboral».

No obstante, resulta interesante el voto del magistrado VERGARA GOTELLI, que se sustenta precisamente en la concentración, relevando la preclusión procesal. La reproducimos en los pertinentes: «(...) Debo señalar que los autos dictados en una audiencia sí se pueden impugnar conforme lo establece el artículo 376° inciso 2 del Código Procesal Civil, pero para hacerlo se debe asistir a ella. Cabe advertir que las audiencias no se realizan inaudita parte es decir sin conocimiento de las partes del proceso, sino todo lo contrario pues éstas se notifican anticipadamente a efectos de que las partes puedan concurrir para ejercitar su pleno derecho a la defensa. Si no se cumple con la notificación previa y oportuna dicho acto procesal es nulo, supuesto que en este caso no ha sido afirmado por el actor. 3. La norma en análisis prevé precisamente la posibilidad de impugnar una resolución emitida dentro de una audiencia, pero como todo procedimiento debe cumplirse dentro de las garantías del debido proceso, con las limitaciones optativas del legislador aplicadas bajo el principio de legalidad y bajo ciertos parámetros que ordenan el proceso con la finalidad de otorgarle eficacia y celeridad. El proceso civil se enmarca en la formalidad de un iter procesal por etapas preclusivas que prevén la garantía de defensa de las partes a las que se les notifica oportunamente con todas las disposiciones del juez, conductor personal. No puede ser aceptable que quien estando debidamente notificado para la actuación judicial a llevarse a cabo en fecha determinada no asista a ella por razones no conocidas y que precluyendo su oportunidad de cuestionar lo allí resuelto pretenda servirse de su propia torpeza para sacar algún tipo de ventaja, utilizando al Supremo Tribunal Constitucional para dichos efectos».

¹³ Michelle TARUFO, nos dice: «La concentración del proceso, y en especial de la práctica de las pruebas, resulta indispensable para preservar el carácter oral de las pruebas. Esta es la razón principal por la que los sistemas procesales orientados a poner en práctica el principio de la oralidad de las pruebas disponen una vista única y concentrada en la que deben practicarse sin interrupción todas las pruebas orales. Esto suele ocurrir tradicionalmente en los sistemas procesales del Derecho consuetudinario, pero no siempre sucede en la mayoría de los sistemas de Derecho de Civil (como Alemania y España, entre otros), en los que las pruebas deberían practicarse en una misma vista. (...) Estas condiciones dan apoyo a la definición de lo que puede considerarse el tipo ideal de un proceso oral: una vista judicial en la que se concentran y ejecutan la mayor parte de las actividades procesales de forma oral, y que concluye con una decisión final». Tomado de: Oralidad y escritura como factores de eficiencia en el proceso civil. p. 10. Sitio: http://www.uv.es/coloquio/coloquio_ponencia/8oratar2.pdf.

os probatorios (únicamente en la demanda y contestación), impide que la audiencia única se atomice, salvo las situaciones extraordinarias (medios probatorios extemporáneos y pruebas de oficio).

La concurrencia de las partes a la audiencia con sus testigos, peritos y documentos para su ofrecimiento, admisión y actuación, igualmente resalta la vigencia de este principio, pues la norma no autoriza la actuación de estos medios probatorios fuera de la unidad de la audiencia.

En uso de los criterios de razonabilidad el juez laboral puede despachar determinadas acciones orientadas a favorecer la concentración en el proceso, principalmente a los fines de la instrucción probatoria. El despacho previo de la actividad probatoria puede ser uno de ellos. Si en la demanda se ofrece, por ejemplo, que determinadas entidades públicas remitan información, a los que no pueden acceder directamente las partes, el juez, en la audiencia de conciliación puede disponer la remisión de dichos informes, si lo considera pertinente o conducente a los fines probatorios. Ello, a efectos de que en la audiencia de juzgamiento puedan ser o no admitidos y eventualmente actuados. Puede hacer lo propio para el caso de los testigos renuentes a acudir en forma voluntaria a rendir su testimonio a la audiencia de juzgamiento.

Pero, además, desde la calificación de la demanda el juez despacha mandatos y órdenes para que el demandante ofrezca adecuadamente sus medios de prueba; a su vez exhorta en el traslado a que el demandado haga lo propio¹⁴. Lo que se procura es que todo el material probatorio esté presente en el juzgamiento, para evitar mandatos que rompan la concentración en la instrucción probatoria¹⁵. Adicionalmente, se logra que la demanda tenga la seriedad y sobriedad necesarias, en los términos de precisión, concreción y claridad.

El artículo 31 de la ley establece que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de

defensa propuestos por las partes y sobre la demanda. A su vez, los artículos 43 y 47 de la norma procesal regulan la expedición de la sentencia, la que se dicta en las mismas audiencias o se difiere dentro de cinco días hábiles siguientes. Se entiende sin mayor dificultad que todas las articulaciones se resuelven de manera concentrada a través de la expedición de la sentencia, ya sea de mérito o amparando alguna defensa de forma; con lo cual no es posible que se emitan decisiones a través de autos independientes a la sentencia, pues ello claramente afecta el principio que estudiamos. Es posible, claro, que haya decisiones relacionados con pedidos manifiestamente improcedentes cuando se trata, verbigracia, de desestimaciones de cuestiones probatorias; de ser apeladas serán concedidas sin efecto suspensivo y con la calidad de diferidas. La formación de cuadernos de apelación claramente nos devuelve al escenario de un proceso marcadamente escrito que es necesario evitar.

Así, pues, la expedición del fallo de la sentencia una vez concluida la actuación probatoria definitivamente expresa la importancia que tiene este principio en el sistema de la oralidad, pues procura que esta etapa de la audiencia, con intervención directa de las partes que conocen los hechos y la resolución de las incidencias a través de la sentencia, sucedan en un solo acto.

4. El principio de concentración y la percepción de una justicia mas pronta y oportuna

La percepción de los usuarios en relación con el cambio de modelo procesal laboral es evidente. Y una de sus más claras expresiones es el tiempo o plazo en que su caso será resuelto. El litigante sabe que una vez que es admitida su demanda, su caso se resolverá en una de las dos audiencias programadas; a través del juzgamiento anticipado en la audiencia de conciliación, o, en la de juzgamiento. Sabe que no habrá otro escenario procesal. Ya no vislumbra un panorama incierto para la resolución de su caso. En otras palabras,

¹⁴ Un escenario ideal es, por ejemplo, el hecho que la parte demandada presente toda la documentación que a su defensa convenga y, asimismo todo lo que solicita el demandante, sin que exista posibilidad de que pueda remitir el cumplimiento de este mandato a estadios posteriores; entre otros, puede citarse el caso de presentación de libro de planillas, declaraciones juradas, documentos que acrediten depósitos de CTS, etc.

¹⁵ La doctrina más calificada coincide en reconocer que la oralidad tiene su mayor alcance procesal en la instrucción de la prueba, especialmente en las pruebas de carácter personal: testimoniales, declaraciones, pericias, reconocimiento, inspección judicial (Mauro Cappelletti, «La declaración de la parte en el sistema de la oralidad»; obra citada). La oralidad admite diferentes intensidades. En nuestro medio una clara expresión de ello es el hecho que el juzgamiento anticipado es más factible cuando, primero, la materia es de derecho; segundo, cuando es de hecho pero que no hay medio probatorio de actuación; y, tercero, cuando hay necesidad de pasar a juzgamiento en los casos que se precisa de medios probatorios de actuación; declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos (Art. 46.5 Nueva Ley Procesal del Trabajo). Resulta obvio que esta regulación obedece precisamente a la necesidad de otorgar a la oralidad el claro lugar que merece en la resolución las controversias. Convenimos con Diego PALOMO VELIZ cuando alerta en su artículo sobre las exageraciones en la concepción de la oralidad. Señala así el profesor chileno: «(...) bien se ha dicho que, transcurrido ya más de un siglo desde la verdadera cruzada sostenida en su favor (pensamos en Chiovenda fundamentalmente, aunque no solamente), y existiendo ya algunos que a la luz de los resultados obtenidos comienzan a destacar ya no las ventajas sino los problemas que puede presentar su implementación (...). Sobre los mitos asociados a la idea de la oralidad, la mejor doctrina ya viene advirtiéndolo hace un tiempo, instando a un abordaje más sensato de esta cuestión, esquivando planteamientos maniqueos que pongan a la oralidad como una especie de panacea que resolvería todas las dificultades del proceso civil. En: «Apelación, doble instancia y proceso civil oral. A propósito de la reforma en trámite. Pág. 470. Sitio: file:///C:/User/PJUDICIAL/Favorites/Desktop/articulo 13%20(1).pdf.

tras estas audiencias, la sentencia se convierte en una noticia ineluctable, pues ya no hay un escenario árido y penoso en el que las partes puedan cruzar escritos interminables con la pasividad del órgano jurisdiccional; si los presentan deben ser devueltos por el juez o no se considerados para resolver la causa, pues los únicos escenarios de confrontación y debate son las audiencias respectivas previstas en la ley.

En la línea de lo que se ha señalado en líneas precedentes, teníamos un escenario procesal anterior que no permitía la consecución de un proceso efectivo, célere y eficiente, en la medida que estructuralmente engendraba la dispersión de actos procesales, producto además de una falta de control del juez sobre las actuaciones probatorias. Dicha normatividad, sin embargo, aún sigue aplicándose en un gran número de Cortes del país, pues la Nueva Ley Procesal del Trabajo no se aplica en todas ellas, faltando implementarse en ocho circunscripciones, con lo cual aún existen órganos jurisdiccionales que están atendiendo causas con la Ley No 26636; incluso siguen tramitándose en órganos jurisdiccionales de descarga procesal. Esta realidad nos lleva a la siguiente reflexión.

Concentrar actos procesales en una sola audiencia evitando la dispersión de las actuaciones probatorias, no tiene sino el norte de resolver una causa de manera oportuna. De ahí que la concentración y los demás principios que inspiran ambos cuerpos normativos hoy en día deben responder a una misma mística, aun cuando se traten de causas que se rijan por cuerpos procesales distintos. Incluso la Ley No 26636 contempla una formidable facultad al juez laboral, que condensa dicho principio, cuando señala que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, autorizándolo además a que pueda reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

En atención a lo señalado, nos atrevemos a señalar que este principio – acaso– deviene en lo más relevante para evidenciar el cambio que viene experimentando la justicia laboral con la instauración del nuevo modelo procesal.

Bibliografía

1. **CAPPELLETTI**, Mauro. El testimonio de la parte en el sistema de la oralidad. Librería Editora Platense. La Plata, 2002, pág. 124.
2. **DEVIS ECHANDÍA**, Hernando. Teoría General del Proceso. Tomo I, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1984, p. 37.
3. **MONROY GÁLVEZ**, Juan. Introducción al proceso civil, Tomo I. Temis. De Belaunde & Monroy, Santa Fe de Bogotá-Colombia, 1966, p.97.
4. **PALOMO VELIZ**, Diego. Apelación, doble instancia y proceso civil oral. A propósito de la reforma en trámite, p. 470. Sitio: [file:///C:/:/User/PJUDICIAL/Favorites/Desktop//articulo 13%20\(1\).pdf](file:///C:/:/User/PJUDICIAL/Favorites/Desktop//articulo%2013%20(1).pdf).
5. **TARUFFO**, Michelle. Oralidad y escritura como factores de eficiencia en el proceso civil, p. 10. Sitio: <http://www.uv.es/coloquio/coloquio ponencia/8oratar2.pdf>.

El empleo en América Latina y el Caribe

una mirada al papel de la juventud para la transformación social y su inserción en el ámbito laboral

Por: **Rosa Amelia Barreda Mazuelos**

Jueza Superior de Corte Superior de Justicia de Lima Poder Judicial Perú. Docente de la Academia de la Magistratura y de Unidad de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porres.

Sumario

I.- Introducción. II.- Antecedentes. III.- Empleo Juvenil e informalidad. IV.- Políticas de Acción. V.- El informe perspectivas económicas de América Latina 2017 analiza las actitudes, desafíos y oportunidades de la juventud Latinoamericana. VI.- En el Perú: problemática sobre empleo y derechos para las jóvenes.- propuestas de solución



I.- Introducción

El trabajo es una institución que en el mundo moderno se ha convertido en mecanismo de realización de la persona humana, de ahí que en la actualidad sea considerado como un derecho fundamental por la doctrina y los instrumentos constitucionales e internacionales.

Sin embargo, no podemos desconocer también que el acceso al trabajo es un mundo donde se desarrolla una infinidad de conflictos. En este escenario nuestro país no difiere en demasía del panorama de América Latina, lo advierte la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La informalidad laboral juvenil, el desempleo y la forma de combatirla han sido temas ampliamente debatidos en nuestro país en los últimos años, todo ello debido a que según dicha Organización el desempleo juvenil es una inquietud general para el desarrollo de Latinoamérica y el Caribe. El desempleo en los jóvenes de América Latina y el Caribe es de un 16%¹⁶, mientras que en los adultos esa tasa es de 5%, es decir una relación de casi tres veces, aunque en ciertos países esta diferencia es mayor.

Es así como, el desempleo ha sido siempre uno de los grandes desafíos de las sociedades modernas, con diversos matices y particularidades según las épocas. Los jóvenes de todo el mundo enfrentan las mismas situaciones, ya que se encuentran sin empleo o su empleo es precario o temporal¹⁷, con pocas o nulas perspectivas de obtener un trabajo por tiempo indeterminado.

Según señala la OIT, el número de contratos temporales para los trabajadores jóvenes casi se ha duplicado desde el inicio de la crisis económica. Para Ekkehard Ernst, responsable de la Unidad de Tendencias del Empleo de la OIT, el incremento del trabajo temporal ha sido particularmente significativo en los países más afectados por la crisis del euro: En la Unión Europea constatamos

que los trabajadores temporales —o los contratos temporales— son muy frecuentes entre los jóvenes, más que entre la población adulta. Hasta 70% de los jóvenes trabaja con contratos temporales, en comparación con el 20% de los adultos. Problemática que aumenta aún más cuando se trata de mujeres jóvenes y pobres.

A nivel nacional, en el Perú, en las últimas estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁸. Al año 2016 existe un 78% de jóvenes entre 15 y 28 años que se encuentran en un trabajo informal, lo cual implica que difícilmente le sean reconocidos sus derechos laborales y en muchos casos hasta laboran en condiciones inhumanas “esclavitud moderna”.

Es debido a ello, que el presente trabajo pretende en principio describir la problemática juvenil existente en el mercado laboral en América Latina y El Caribe luego sensibilizar sobre la importancia de las conclusiones de la Organización Internacional del Trabajo en sus últimos estudios de promover acciones a favor del empleo decente para los jóvenes; y en el caso hacer propuesta de ello, para Perú, mi país.

II.- Antecedentes

A nivel mundial, según el informe Tendencias mundiales del empleo juvenil 2010, a finales de 2009¹⁹:

1. De los 620 millones de jóvenes económicamente activos entre 15 y 24 años a nivel mundial, 81 millones estaban desempleados —el número más alto en la historia—. Mientras tanto, la tasa de desempleo juvenil aumentó de 11,9 por ciento en 2007 a 13 por ciento en 2009.
2. La crisis llevó a un aumento sustancial en las tasas de desempleo juvenil, invirtiendo las tendencias anteriormente favorables en la última década. En el peor momento del periodo de crisis en 2009, la tasa de desempleo juvenil mundial vio el mayor incremento anual que se haya registrado

¹⁶ Fuente: Shutterstock “Desempleo juvenil en el Perú”: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró un proyecto de Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL), iniciativa regional (se ejecuta en ocho países latinoamericanos), para la promoción del empleo decente y productivo para jóvenes en Latinoamérica y el Caribe. Revisado por última vez en: <http://noticias.universia.edu.pe/practicas-empleo/noticia/2017/01/30/1148914/desempleo-juvenil-peru.html>. (02/10/2017)

¹⁷ Tendencias mundiales del empleo juvenil 2012, disponible en: http://www.ilo.org/Search5/search.do;jsessionid=501AB1E09AAD779C1BBEBD7D6BFCB4DC?search-What=tendencias&locale=es_ES (consultado por última vez el 07 de octubre de 2017).

¹⁸ Diario Gestión, Jóvenes y empleo informal, Perú: Pea ocupada juvenil según empleo formal e informal 2007-2016.

¹⁹ “Tendencias mundiales del empleo juvenil, agosto 2010: edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2010.

nunca. La tasa de desempleo juvenil aumentó de 11,8 a 12,7 por ciento entre 2008 y 2009, marcando el mayor incremento anual en los 20 años de estimaciones mundiales disponibles, e invirtiendo la tendencia anterior a la crisis de disminución de las tasas de desempleo juvenil desde 2002.

3. El hecho de que la tasa de desempleo juvenil mundial aumentara un grado mayor que la tasa de desempleo adulto apoyó la premisa clásica de que los jóvenes son más vulnerables a las crisis económicas. Esto es, ha quedado más claro que los jóvenes son los “primeros en salir” y los “últimos en entrar” durante épocas de recesión económica.

4. El informe había predicho una recuperación más larga para los jóvenes que para los adultos en el mercado de trabajo. Se esperaba que las cifras y tasas de desempleo juvenil global disminuirían recién en 2011, mientras que se pronosticaba que la tasa de desempleo adulto disminuiría un año antes, en 2010.

Sin embargo, el informe Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013 señala que la tasa mundial de desempleo juvenil, que había disminuido del 12,7% en 2009 al 12,3% en 2011, aumentó de nuevo al 12,4% en 2012, y ha seguido haciéndolo hasta el 12,6% registrado en 2013. Se trata de 1.1 puntos porcentuales por encima del nivel previo a la crisis de 2007 (11,5%).

Para 2018 se prevé una tasa mundial de desempleo juvenil de 12,8%. El informe calcula que en 2013 hay unos 73,4 millones de jóvenes desempleados, 3,5 millones más que en 2007 y 0,8 millones más que en 2011²⁰.

En América Latina, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se observó un incremento de la tasa de desempleo juvenil urbano de tres décimas entre 2012 y 2013, de 14,2% a 14,5%. Esto significa que había unos 6.6 millones de jóvenes desempleados en las áreas urbanas de la región en 2013. El desempleo juvenil supera en 2.25 veces la tasa de

des-empleo total y en 3.18 veces la tasa de desempleo de los adultos. Una buena parte de sus empleos se encuentra en la informalidad. Además se estima que los jóvenes que no trabajan ni estudian son cerca de 21.8 millones, es decir, alrededor del 20% de los jóvenes en edad de trabajar. Las mujeres jóvenes representan el 70% de los jóvenes que no estudian ni trabajan (alrededor de 15 millones). Entre ellas un elevado porcentaje (71%) se dedican a los quehaceres domésticos²¹.

En lo que respecta al Perú, durante muchos años fue considerado entre los países con una de las legislaciones más rígidas de América Latina, especialmente, con la Constitución de 1979. Los mecanismos de incorporación de personal enfrentaban numerosas restricciones y costos, en tanto que existía mayor proteccionismo en lo referido al trabajo con las posibilidades de despido limitadas.

Lo que no sucede con actual Constitución Política del Perú de 1993 que establece que las causas del despido serán previstas por la ley y la regulación de los derechos sindicales y de negociación colectiva no son más amplias.

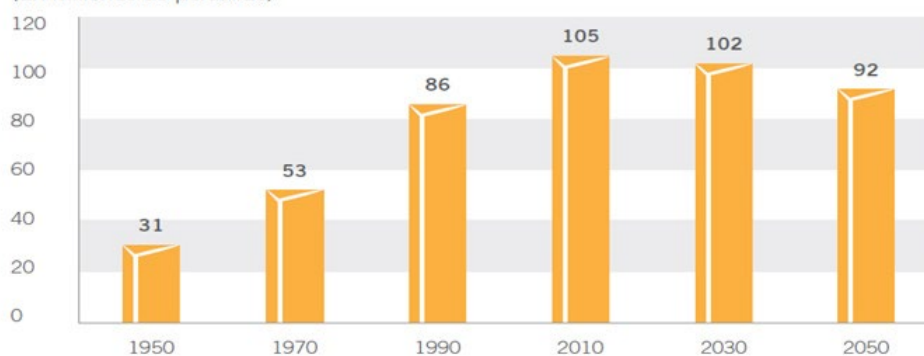
En el terreno de los derechos individuales se produjeron cambios en las modalidades de despido y contratación de los trabajadores. En cuanto a despido se refiere, se eliminó la estabilidad laboral absoluta y se la reemplazó por el concepto de estabilidad relativa, definida como la posibilidad de despedir arbitrariamente a cambio de una indemnización tasada; paralelamente se impulsó una importante ampliación en el número de las causas “justas” de despido.

En cuanto a la incorporación de mano de obra, se fomentaron los denominados “contratos flexibles” como los contratos a plazo fijo, por servicios, a través de intermediación, tercerización y/u otros. Simultáneamente la capacidad del Estado de poder verificar el cumplimiento de la legislación laboral se fue reduciendo de manera que, en la práctica, había un número creciente de trabajadores sin contrato y pocos inspectores

²⁰ “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: una generación en peligro”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2013, resumen ejecutivo.

²¹ OIT, Panorama laboral 2013 América Latina y el Caribe, Lima, OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013, p. 15. Véase, también, OIT, Trabajo decente y juventud en América Latina 2013, Lima, OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013, 288 pp.

AMÉRICA LATINA: POBLACIÓN JOVEN (15 A 24 AÑOS). 1950 - 2050
(En millones de personas)



Fuente: CELADE, Observatorio Demográfico N° 11. Proyecciones de la población a largo plazo. Abril 2011
En línea: http://www.eclac.cl/celade/proyecciones/basedatos_BD.htm

de trabajo. Como es de verse, no sólo en el Perú se ha flexibilizado la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, sino a nivel de todo Latinoamérica y el Caribe.

I. Estadísticas sobre el desempleo juvenil en América Latina y otros

Hasta la fecha, las políticas que se han implementado respecto del trabajo y la juventud rara vez han enfocado simultáneamente tal magnitud y heterogeneidad. Han existido programas con muy buenos resultados, pero con coberturas reducidas, a modo de ejemplo en el Perú el Programa PROjoven. Asimismo, se han dado iniciativas de gran envergadura, pero sin el impacto esperado. El reto consiste en articular ambas dimensiones.

¿Quiénes fueron los más afectados durante la crisis de 2009, los jóvenes o los adultos? Según el 7º Boletín CE-

PAL-OIT, la crisis no impactó más a los jóvenes que a los adultos. En efecto, si bien el aumento porcentual de la tasa de desempleo juvenil regional entre 2008 y 2009 superó a aquel de los adultos (1.5 puntos porcentuales en comparación con 0.8 puntos porcentuales), la realidad es que la relación entre ambas tasas mostró una ligera disminución, de 3.0 a 2.8. Al observar la brecha por país, se advierte que durante la crisis la brecha disminuyó en 10 países, entre los que se encuentran Brasil y México, y solo aumentó en tres. Durante la recuperación, entre 2009 y 2011, la diferencia agregada entre el desempleo juvenil y el de adultos volvió a aumentar a 2.9, y por países, aumentó en ocho y disminuyó en cuatro. Lo que significa que los adultos mejoraron su situación más rápido que los jóvenes.

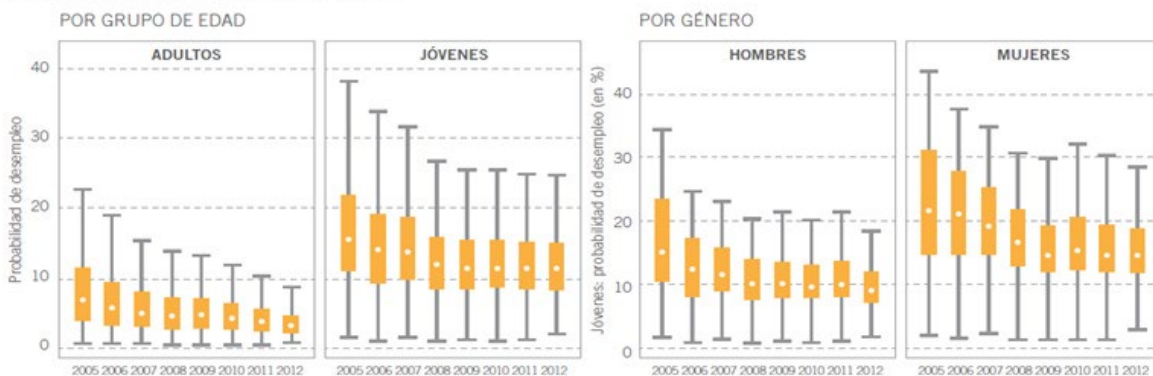
El desempleo juvenil presenta una tendencia ligeramente superior en la población femenina (figura, derecha), pues su mediana se encuentra por encima de

AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): TASAS DE DESEMPLEO Y TASAS DE OCUPACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS SEGÚN SEXO. 2005 - 2011
(Porcentajes)

Variables	15 a 24 años							25 años a más						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tasas de Desempleo														
Hombres	13.3	12.1	11.5	11.2	12.6	12.2	11.4	4.5	4.1	3.8	3.6	4.4	4.2	3.7
Mujeres	20.9	19.7	18.2	17.8	19.5	18.7	17.7	7.4	6.8	6.5	6.0	6.8	6.5	5.9
Total	16.4	15.2	14.2	13.8	15.3	14.7	13.9	5.7	5.2	4.9	4.6	5.4	5.1	4.6
Tasas de Ocupación														
Hombres	57.2	57.5	57.2	57.1	55.8	55.6	55.5	81.8	82.1	82.1	82.0	81.3	81.2	81.4
Mujeres	35.0	35.5	35.7	35.3	34.5	34.1	34.1	49.9	50.6	50.9	51.0	51.5	51.1	51.2
Total	46.1	46.4	46.4	46.3	45.2	44.9	44.9	65.0	65.4	65.6	65.7	65.6	65.3	65.5

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países

PERÚ: PROBABILIDADES DE DESEMPLEO



Fuente: Elaboración OIT en base a encuestas de hogares (ENAHO)

14%, mientras que para la población masculina esta se mantiene por debajo de 16%. La incertidumbre afecta en mayor medida a la población femenina, ya que sus probabilidades de desempleo llegan a sobrepasar el 30%, lo cual es menos frecuente en la población masculina. La incertidumbre entre las mujeres jóvenes se muestra importante, pues el rango de variación a lo largo del periodo de análisis es 10% más alto en el caso de la población masculina. Esto puede explicarse, en parte, por el riesgo que suponen las implicaciones de la maternidad en la estabilidad laboral y por factores de discriminación.

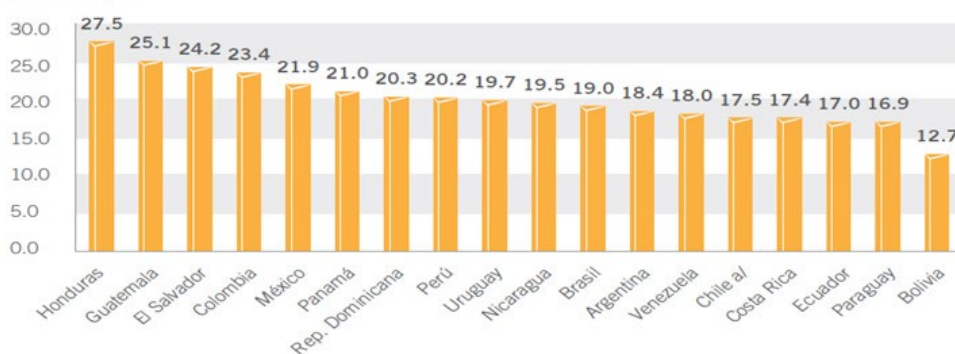
En cuanto a la distribución de los NiNis (ni estudia ni trabaja) sí se dan diferencias entre países, según las categorías de desempleados, quehaceres del hogar y otros inactivos. Los mayores porcentajes del total de NiNis que realizan quehaceres del hogar se dan en Guatemala (78.5%) y Honduras (68.2%), porcentajes que más que duplican los que se dan en República Dominicana (27.2%) y Uruguay (23.6%). Por su parte, los desocupados tienen una mayor representatividad

en República Dominicana (44.3%) y Colombia (37.4%), mientras las menores proporciones se dan en Honduras (12.3%) y Guatemala (10.8%). El “núcleo duro” de los NiNis tiene una mayor frecuencia en Paraguay (48.3%) y Uruguay (45.2%), a diferencia de Costa Rica (10.6%) y Nicaragua (6.2%). Estas diferentes estructuras por país implicarían distintas prioridades y tipos de políticas públicas, que irían desde políticas activas para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral (servicios de cuidado de niños) hasta programas para que los jóvenes (hombres y mujeres) concluyan los estudios.

III.- Empleo juvenil e informalidad

Puede suceder también que el trabajo que desarrollan se encuentra en la economía informal. La noción del sector informal presenta varios problemas, sobre todo a causa de la existencia de diversas definiciones sobre el mismo. El sector informal, como ya ha sido señalado anteriormente, es denominado de diferentes maneras: economía paralela, economía invisible, economía ne-

AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): JÓVENES QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN POR PAÍS. 2011 (Porcentajes)



gra, economía escondida, economía popular, economía alternativa, entre otros²².

Sin embargo, la noción que había imperado sobre otras es la de sector informal. Esta denominación apareció por primera vez en la teoría económica del desarrollo. En 1971 Keith Hart fue el primero en utilizar este término, pero es el informe de la OIT sobre Kenia el que lanza y vulgariza el concepto a partir de 1972²³.

Recientemente, la OIT ha considerado más adecuado denominar al sector informal como economía informal, debido a que:

Si bien no existe una descripción o definición precisa aceptada universalmente, por lo general se entiende que el término "economía informal" abarca una gran variedad de trabajadores, empresas y empresarios con características identificables. Todos ellos tropiezan con determinados inconvenientes y problemas de distinta intensidad en los contextos nacionales, rurales y urbanos. El término "economía informal" es preferible al de "sector informal", ya que las actividades de los trabajadores y las empresas a los que se aplica no se pueden asociar con un único sector de la economía, pues sus actividades abarcan diversos sectores. No obstante, el término "economía informal" suele restar importancia a los vínculos, las zonas grises y la interdependencia existente entre las actividades formales y las informales. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos²⁴.

En la medida en que el empleo se genera en el sector informal, en dicho espacio es donde los jóvenes se em-

plean, adoptando una pluralidad de ocupaciones. En términos generales, se puede considerar que existen cuatro categorías de ocupaciones o relaciones de trabajo en el sector informal. Bien es cierto que las fronteras entre cada uno de estos grupos no son del todo claras²⁵:

- a. Trabajadores asalariados (que incluye al trabajo familiar, al trabajo no remunerado, al trabajo doméstico y al trabajo agrícola).
- b. Trabajadores independientes o por cuenta propia.
- c. Empresas o empleadores informales que utilizan trabajadores informales.
- d. Empresas o empleadores formales que utilizan la informalidad (relaciones laborales encubiertas con otra figura jurídica).

Los datos del empleo informal no agrícola por edad de América Latina confirman que éste tiene una mayor incidencia en los trabajadores jóvenes que en los adultos. En 2011 se estima que el 55.6% de los jóvenes ocupados de 15 a 24 años tenía un empleo informal, en contraste con 45.6% de los ocupados de 25 años y más. Asimismo, se observa que las mujeres enfrentan mayores dificultades para su inserción laboral, e pues el empleo informal es más alto entre ellas que en el caso de jóvenes hombres. También resalta que cerca de 40% de los jóvenes entre 25 y 29 años continúa con empleos informales²⁶.

IV.- Políticas de acción

La resolución relativa al empleo de los jóvenes, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005, presentó un conjunto amplio de políticas y programas para hacer frente al problema del empleo de este grupo. Las políticas y programas abarcaban desde acciones macroeconómicas y marcos reglamentarios para aumentar la tasa de crecimiento del empleo, hasta

²² Rodríguez, Ernesto, Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances. Una mirada sobre América Latina, Nueva Sociedad, marzo-abril de 2011, p. 130.

²³ Keith, Hart, Informal Income Opportunities and the Structure of Urban Employment in Ghana, Ginebra, OIT, 1971.

²⁴ Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 90a. Reunión, 2002.

²⁵ Cfr. Carboneto Tortonesi, Daniel, Condiciones de trabajo y calidad de vida en el sector informal urbano. Seminario nacional tripartito sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, Lima, Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 1984, p. 6; Mezzera, Jaime, "Apuntes sobre la heterogeneidad en los mercados de trabajo de América Latina", en Carboneto, Daniel et al., El sector informal en los países andinos, Ecuador, ILDIS-CEPESIU, 1995, p. 64; Grzetich, Antonio y Mezzera, Jaime, "Sobre el concepto de sector informal y sus consecuencias jurídicas", RELASUR, núm. 4, 1994, pp. 121-129; López Castaño, Hugo, "Empleos formales e informales, asalariados e independientes: balance de los cambios acaecidos entre las décadas de los ochenta y noventa", Revista Cámara de Comercio de Bogotá, núm. 98, 1996, p. 10; Pères Rokhas, Vera y Suárez Rivera, Álvaro, "El sector informal en Santafé de Bogotá: aproximación a una realidad", Revista Cámara de Comercio de Bogotá, núm. 98, 1996, pp. 27-38.

²⁶ OIT, Panorama laboral 2013 América Latina y el Caribe, cit., pp. 75 y 76.

políticas de mercado de trabajo e intervenciones específicas orientadas a grupos de jóvenes desfavorecidos.

En junio de 2012, la Conferencia realizó una discusión general sobre la base del informe "La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!" y adoptó un conjunto de conclusiones que complementan, y en muchos casos hacen operativa, la resolución aprobada en el 2005.

Gran parte de los países de América Latina y el Caribe vienen desarrollando políticas de promoción del trabajo decente para la juventud con el fin de hacer frente a los particulares desafíos del empleo juvenil. De esa vasta experiencia, se puede concluir que no existen soluciones simples y masivas para este problema, sino que se requieren intervenciones diversas. De igual modo, puede afirmarse la existencia de un consenso regional sobre la importancia de este tema. Existe, además, un acuerdo común en advertir que las intervenciones fragmentadas y aisladas no van a lograr por sí solas el objetivo del trabajo decente para los jóvenes.

La experiencia acumulada ha ido configurando un escenario en el que el objetivo de un trabajo decente para la juventud sigue teniendo una amplia relevancia, así como la necesidad de priorizar y mejorar en áreas como:

- El acceso a una educación de calidad que desarrolle competencias básicas para la vida.
- El incremento de oportunidades de formación laboral que ofrezcan competencias técnicas y específicas para la inserción en un trabajo decente y productivo.
- El mejoramiento de la calidad del empleo y de manera particular la formalización de la informalidad juvenil.
- La articulación entre educación y formación para el trabajo que facilite hacer realidad.
- La idea de una educación a lo largo de la vida.
- El fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva, y la participación de los actores sociales en la elaboración de medidas que faciliten soluciones a los desafíos que plantean las necesidades de trabajo decente para los jóvenes, en el marco del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con el fin de establecer una hoja de ruta y coordinar, optimizar y dar una respuesta urgente al "llamado a la acción" realizado por la OIT, y en consonancia con el Plan de Seguimiento (2012-2017) aprobado por el Consejo de Administración de la OIT (octubre de 2012 de 2012), los días 3 y 4 de octubre de 2013 tuvo lugar la Reunión Iberoamericana "La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Prioridades y líneas de acción en América Latina y el Caribe". En ella se llevaron a cabo consultas con gobiernos e interlocutores sociales de las Américas y se establecieron las principales prioridades y líneas de acción que guiarán el quehacer de la Oficina en los próximos años. Los objetivos se organizaron bajo los tres pilares de acción establecidos por la OIT en las Américas para el período 2013-2017.

1. Desarrollo y difusión de conocimientos: mejorar el conocimiento sobre el mercado laboral juvenil.

Se considera de gran prioridad el desarrollo de políticas y programas juveniles más eficaces basados en un mejor conocimiento de la transición escuela-trabajo. Debido a la escasa información sobre el mercado laboral, se busca analizar la información sobre los principales indicadores de la demanda laboral y desagregarla. Al mismo tiempo, la OIT propone asistir técnicamente a los institutos de estadística y a los ministerios de trabajo para el desarrollo de indicadores que permitan hacer un análisis permanente de la trayectoria del mercado laboral juvenil y desarrollar capacidad nacional para que se produzcan análisis de coyuntura sobre el mercado de trabajo juvenil.

2. Asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades

En relación con las políticas de empleo y económicas para promover el empleo juvenil, se tiene por objetivo continuar impulsando planes nacionales que sean fiscalmente sustentables y evaluables, y que cuenten con la participación de los actores sociales. Además, se apoya el desarrollo de políticas y estrategias de emprendimiento y de creación de empleos verdes para los jóvenes. Una de las metas es: La formalización de la informalidad juvenil será promovida a través de estrategias y políticas que estimulen la formalización de las relaciones laborales de los jóvenes (27,5 millones), con especial énfasis en todos aquellos que están fuera de los sistemas de seguridad social y que no contribuy-

en a sistemas públicos o privados de pensiones. Para ello se promoverá la formalización tanto de pequeñas y medianas empresas –en un entorno propicio para su desarrollo sostenible– como de los jóvenes que trabajan por cuenta propia en condición de informalidad. TRABAJO DECENTE PARA LOS JÓVENES. El desafío de las políticas de mercado de trabajo en América Latina y el Caribe.

3. Alianzas y promoción del trabajo decente para la juventud en América Latina y el Caribe

La promoción del empleo y el trabajo decente para la juventud es una de las prioridades del Sistema de Naciones Unidas (SNU) en América Latina y el Caribe, para lo cual debe articularse el trabajo con el resto de las agencias del SNU a través del Grupo Regional Interagencial, y desarrollar iniciativas y programas conjuntos a partir de la experiencia acumulada con los programas conjuntos de empleo juvenil desarrollados en el marco de los ODM (Objetivos del desarrollo del Milenio). Asimismo, establecer la promoción del empleo y del trabajo decente como una de las prioridades en las Agendas Políticas de Juventud en América Latina y el Caribe, a través de las políticas de juventud de la región y del impulso de la Declaración de Bahía²⁷.

V.- El informe perspectivas económicas de américa latina 2017 analiza las actitudes, desafíos y oportunidades de la juventud latinoamericana.

La población de jóvenes en América Latina y el Caribe (ALC en adelante) de edades comprendidas entre 15 y 29 años asciende a más de 163 millones – en torno a un cuarto de la población total de la región. La economía de ALC, con una evolución prometedora en épocas recientes, está ahora en fase de ralentización, lo cual pone en riesgo los avances sociales, políticos y económicos de la última década. Los jóvenes se encuentran en una encrucijada y encarnan las promesas y los desafíos de la región.

Los avances sociales y económicos de las últimas décadas han generado expectativas que no han llegado a

cumplirse.

Las políticas públicas se han hecho más inclusivas durante las últimas décadas, y sectores que habían estado desatendidos durante mucho tiempo empezaron a participar en la sociedad. La clase media alcanzó al 35% de la población de América Latina, creciendo 14 puntos porcentuales durante la última década.

Sin embargo, la inclusión de la juventud en la región permanece inacabada. El 64% de los jóvenes latinoamericanos viven en hogares pobres y vulnerables y han sido incapaces de acceder a una clase media en expansión. El acceso a una educación de calidad y a servicios de salud, así como la implicación cívica, pueden crear las condiciones propicias para que los jóvenes participen en los mercados laborales y en actividades productivas.

En la práctica, no obstante, muchos jóvenes se ven privados de estas oportunidades. La profunda desconexión entre sus expectativas y demandas y la realidad está alimentando la insatisfacción social y debilitando la confianza en las instituciones democráticas. El resultado es que solo uno de cada tres jóvenes confía en los procesos electorales en América Latina y el Caribe.

La mayoría de los jóvenes al dejar la escuela acceden a empleos informales o directamente pasan a ser inactivos.

Una quinta parte de los 163 millones de jóvenes que viven en América Latina trabaja en empleos informales y otra quinta parte ni trabaja ni estudia ni se está capacitando (NINI). Esta situación es prevalente entre los grupos socioeconómicos más desfavorecidos. Los jóvenes procedentes de hogares pobres y vulnerables abandonan la escuela antes que sus pares de hogares acomodados y, cuando trabajan, suelen hacerlo en empleos informales. A la edad de 15 años, casi el 70% de los jóvenes de hogares pobres está cursando estudios, mientras que a la edad de 29, tres de cada diez son NINI, otros cuatro trabajan en el sector informal, solo dos trabajan en el sector formal y uno es estudiante trabajador o estudiante.

²⁷ Declaración y prioridades establecidas en Salvador de Bahía (2010) por los gobiernos de las Américas para el impulso de las políticas de juventud.

Invertir en las competencias de los jóvenes es esencial para poner en funcionamiento fuentes endógenas de crecimiento y construir una base sólida para el progreso futuro.

Mejorar las competencias de la juventud latinoamericana implica reforzar el sistema educativo y promover políticas de competencias amplias y que se desarrollen a lo largo de toda la vida. Los programas educativos y los de fomento de competencias deberían dotar a los jóvenes de formación técnica para una inclusión productiva, así como de competencias básicas y fundacionales. Estas son cruciales a lo largo de toda la vida, ya que permiten cambiar más fácilmente de empleo y adaptarse a condiciones externas cambiantes. Las evaluaciones de los programas de capacitación para los jóvenes muestran que combinar el aprendizaje de competencias blandas y técnicas en el aula y el puesto de trabajo con servicios de búsqueda de empleo mejora las perspectivas juveniles de lograr trabajos de calidad.

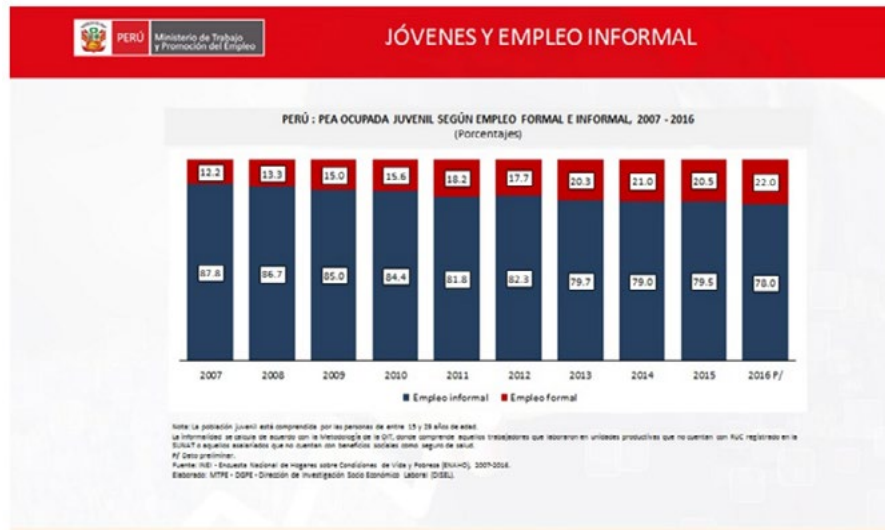
Además, los países necesitan una manera eficaz de recopilar información sobre las competencias que poseen los individuos y las que necesitan las empresas. Esto ayudaría a identificar carencias y brechas, y permitiría a los países planificar las necesidades futuras, así como a volverlos más productivos y competitivos.

Reforzar las competencias de los jóvenes latinoamericanos y mejorar sus oportunidades de emprendimiento es algo que debería hacerse mirando hacia el futuro.

Los cambios tecnológicos y demográficos, junto con la globalización, constituyen transformaciones económicas, políticas y sociales clave que afectan al mundo del trabajo, a las ciudades donde vivirán los jóvenes y a la manera como los jóvenes latinoamericanos participan en la vida política. Van a surgir nuevos empleos, lo cual supondrá un cambio en las competencias demandadas. La automatización reemplazará tareas de complejidad media, mientras que las tareas más complejas requerirán competencias genuinamente humanas; por tanto, las políticas de formación y competencias deberían anticipar las nuevas demandas y adaptarse a ellas. Los jóvenes poseen el potencial y las posibilidades tecnológicas para ser los motores clave de ciudades más inteligentes y sostenibles en la región.

Finalmente, para la OIT, según se desprende de la resolución y conclusiones (La crisis del empleo juvenil: un llamado de acción). Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 la educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo. Según la resolución de la OIT, los gobiernos deberían considerar:

- a) Garantizar el acceso a una educación básica gratuita y de calidad.
- b) Reforzar los vínculos entre la educación, la formación y el mundo del trabajo por medio del diálogo social en lo que respecta a la inadecuación de las competencias y la normalización de las calificaciones en respuesta a las necesidades del mercado de trabajo, y mejorar la enseñanza y formación técnica y profesional, concretamente el aprendizaje profesional y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral y de formación en la empresa.
- c) Formular estrategias de desarrollo de competencias laborales que refuercen las políticas sectoriales, que aprovechen las tecnologías y los conocimientos prácticos de cada sector y que permitan la adquisición de mejores competencias y empleos mejor remunerados.
- d) Mejorar la oferta y las modalidades de aprendizaje profesional (complementando el aprendizaje en el lugar de trabajo con una formación institucional más estructurada; perfeccionando las competencias pedagógicas de los maestros artesanos y formadores que supervisan la formación; incluyendo la alfabetización y las competencias para la subsistencia, y reforzando la participación de la comunidad, sobre todo para asegurar el acceso de las mujeres jóvenes y otros grupos de población juvenil vulnerables a más ocupaciones).
- e) Reglamentar y controlar el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas, mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla, entre otros.



VI.- En el Perú: problemática sobre empleo y derechos para los jóvenes - Propuestas de solución.

ESTADÍSTICAS: INEI

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, desde el año 2007 las cifras de desempleo Juvenil han tenido los picos más altos²⁸, dando como resultado ser cuatro veces mayor al desempleo en adultos, aunado a ello, el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo presentó el siguiente cuadro estadístico que expresa los porcentajes de informalidad laboral juvenil desde el periodo 2007 al 2016 y toma como base de cálculo a los jóvenes entre 15 y 29 años, conforme podemos apreciar a continuación:

Como es de observarse en el gráfico, si bien el trabajo informal juvenil llegó a la cúspide en el año 2007 y en los siguientes años fue reduciéndose, esta disminución no ha sido lo suficientemente significativa en un periodo de 9 años, ya que, aun tenemos un 78% de jóvenes a los cuales no se les reconoce sus derechos laborales. En relación con ello resulta pertinente precisar que la mayoría de jóvenes (más del 70%) no tienen contrato de trabajo, labora en la informalidad. Por si fuera poco, del pequeño grupo de jóvenes que tienen contrato, la mayoría es a plazo fijo o por locación de servicios, siendo en el primer caso que no cuentan con estabilidad laboral, y respecto a la segunda modalidad que más impera en nuestro país, los jóvenes sujetos a este tipo de relación

contractual no perciben los beneficios sociales previstos por ley, e igualmente sin estabilidad laboral.

Resulta de suma relevancia el papel de la juventud para la transformación social de nuestro país, ello en la medida, que los jóvenes de hoy serán la nueva generación de empleadores e inversores en la economía del mañana.

En la actualidad en el Perú ser joven, es asumir con preocupación y desventaja, el fenómeno del desempleo y la informalidad laboral, pese a ser asuntos de primer orden en la agenda pública, lo cual implica discutir y transformar la política económica y juvenil con los actores directamente afectados.

Ante este panorama, defender la generación de empleo decente, implica defender la economía nacional y los sectores dinamizadores de trabajo productivo, tal como la industria y el agro.

Derrotar el desaliento y la frustración de la informalidad disfrazada de "nuevas modalidades contractuales", es una condición necesaria para lograr la inclusión de la juventud a la vida económica-productiva nacional. Por lo que, es responsabilidad de la juventud de esta generación hacer que la realidad económica del país cambie, para ello se requiere inversión de parte del Estado, en lo que refiere a capacitación y promoción del empleo.

²⁸ El Comercio, 2017, "Cifras de desempleo en los jóvenes son las más altas desde el 2007".

En los ex países socialistas, el desempleo de jóvenes se resolvía, mediante la incorporación al ejército, con lo cual sus cifras de desempleo eran bajísimas en comparación con las de países de economía de mercado.

Es errado concentrar el tema de empleo en dar puesto de trabajo a jóvenes, no sólo por las razones de estadísticas y de conocimiento de mercado, sino también porque se puede crear efectos sociales perversos, como la transferencia generacional de la pobreza.

En efecto si se amplía la oferta de trabajos no calificados para jóvenes, en puestos con bajas remuneraciones, desprotegidos, sin compromisos ni opciones para el estudio, sucederá que ellos serán captados por los estratos más pobres del país, y contratados de manera informal, sin la posibilidad de obtener los beneficios sociales derivados de una relación laboral, ni desarrollo en la escala social, perpetuando la pobreza de ese trabajador y derivándola hacia su descendencia.

Las cifras antes anotadas representan el alto grado de vulnerabilidad del trabajo en la población juvenil manifestada básicamente en:

- i. Escasos beneficios económicos que perciben en la micro y pequeña empresa, que existe como régimen especial en nuestro país.
- ii. Nivel de informalidad de las empresas a la que pertenece.

Los jóvenes se encuentran especialmente afectados en el mercado de trabajo peruano al encontrarse principalmente laborando en actividades poco productivas y que contribuyen escasamente a su preparación para migrar a un trabajo más rentable, así como, que se encuentran en empresas que tienen niveles bajísimos de condiciones de trabajo (beneficios laborales y remuneración) y altísimos niveles de informalidad y escasa seguridad social.

El nivel de educación influye directamente en la remuneración que percibirá el joven trabajador; así notamos una relación directa entre la mayor cantidad de ingresos a mejor preparación para el mercado.

Es por ello que los jóvenes trabajadores requieren una especial atención del Estado al ser el grupo en donde se concentran las mayores tasas de informalidad y que si no reciben preparación y/o capacitación seguirán siendo incluidos en labores de baja productividad y escasas condiciones de trabajo, lo que dificultará la adquisición de una mejor calidad de vida.

La necesidad de políticas integrales

Se deben implementar políticas y programas integrales, con planes de acción caracterizados por la diversidad de necesidades de la pluralidad de jóvenes existente (capacitación laboral, formación de jóvenes en la empresa, programas de primer empleo, apoyos de inserción al empleo, igualdad de oportunidades, contratos de aprendizaje, fomento de empresas juveniles, apoyos económicos para las empresas que contratan a trabajadores jóvenes, etcétera), que sean a su vez concretos y operativos involucrando a toda la sociedad.

Programas que ya se han experimentado en algunos países, no siempre de manera exitosa, habría que decirlo, ya que en muchos países la situación de los jóvenes sigue siendo precaria, con altos niveles de desempleo, subempleo o que francamente no realizan ninguna actividad formativa ni desempeñan ningún trabajo²⁹ por lo que se requiere de una permanente autoevaluación de los mismos.

Sin embargo, se pueden identificar algunos programas que podrían ser fuente de reflexión, adecuándolos a las necesidades concretas de cada país.

A modo de ejemplo, tenemos, el programa brasileño Projovem tiene 4 vertientes interesantes.

- 1. Projoven adolescente.** La reinserción y la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, destinado a la población entre 15 y 17 años.
- 2. Projoven urbano,** que busca elevar el nivel de escolaridad, la calidad profesional y desarrollo de experiencias de participación juvenil.
- 3. Projoven campo.** Enfocado a ampliar la permanencia de los jóvenes campesinos en el sistema

²⁹ Rodríguez, Ernesto, "Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances. Una mirada sobre América Latina", Nueva Sociedad, marzo-abril de 2011, p. 130.

educativo, la calificación profesional y el ejercicio de la ciudadanía.

4. Projoven trabajador, que busca preparar a los jóvenes para el mercado de trabajo, mediante la formación en ocupaciones alternativas.

Cabe resaltar que Projoven recalca la permanencia en el sistema educativo como estrategia para la calificación profesional, de más de que propicia la participación de los jóvenes en el desarrollo de su comunidad. El programa ha impactado en 11 millones de jóvenes³⁰.

Es pertinente indicar que, el Programa de Capacitación Laboral Juvenil - ProJoven³¹ también existe en el Perú desde 1996 como un programa piloto por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción Social en respuesta a la precaria situación laboral de los jóvenes de menores ingresos en el país. Así, se establecieron como objetivos mejorar las oportunidades de empleo, incidiendo en los de escasos ingresos, y dinamizar el sistema de capacitación en el país.

En términos prácticos se espera que gracias al programa los beneficiarios logren incrementar sus tasas de inserción en el mercado laboral y sus niveles de ingreso. Asimismo, otros resultados esperados del programa a la fecha son reducciones en la duración del desempleo y una mayor participación de las mujeres en actividades tradicionalmente masculinas (menor segregación ocupacional).

El programa consiste básicamente en financiar la capacitación teórica y práctica de un grupo de beneficiarios pertenecientes a una determinada población objetivo. Para ello PROJoven convoca a entidades de capacitación (en adelante ECAPs) para que organicen cursos en los cuales participaran los beneficiarios del programa.

Es financiada completamente por PROJoven e incluye una subvención mensual al beneficiario para gastos de movilidad, refrigerio y un seguro médico. Luego de la fase lectiva, los beneficiarios realizan una práctica laboral en una empresa bajo la modalidad contractual de

convenio de formación laboral juvenil. Esta fase práctica tiene una duración mínima de tres meses, durante los cuales las empresas pagan una subvención a los alumnos o beneficiarios.

La población objetivo de la cual provienen los beneficiarios del programa está compuesta por jóvenes de ambos sexos, de escasos recursos familiares o en situación de pobreza, con bajos niveles de escolaridad y que se encuentren desempleados o sub-empleados.

Como es de verse, este programa, no sólo genera empleabilidad en los más jóvenes en diversos sectores de la economía del país, sino que los prepara, los capacita para que puedan desarrollar todas sus habilidades y destrezas para hacerlos más competitivos en el mercado, no sólo para ser trabajadores dependientes, sino también emprendedores de su propio negocio. Por lo que consideramos que el Estado debe invertir más en este tipo de programas, debiendo para tal efecto, ampliar su panorama y capacidad de ingreso para que un mayor número pueda acceder al mismo, no siendo necesario por lo tanto la creación de nuevos regímenes especiales, que finalmente resultan discriminatorios, como es el caso, entre otros de la micro y pequeñas empresas (MYPES).

Al respecto, cabe señalar lo ocurrido en el año 2014, en el gobierno del ex presidente Ollanta Humala, se presentó un proyecto de ley que promovía el acceso de jóvenes entre los 18 y 24 años al mercado laboral y a la protección social, la misma que fue aprobada por el Congreso de la República el 16 de diciembre de 2014 (Ley No. 30288). Dicha norma tuvo un masivo rechazo por parte de los jóvenes y de organizaciones de trabajadores, como observaciones de la OIT. Se manifestaron en marcha contra de ella, hasta en cinco oportunidades logrando su derogatoria el 28 de enero de 2015 a través de la ley N° 30300.

En relación con este último dato, resulta pertinente indicar que el fallido intento del Estado era tratar de incorporar un nuevo régimen laboral a los cuales se le pretendía mejorar la empleabilidad y promover su

³⁰ Beto Cury, Presentación de las políticas públicas de juventud en Brasil, Brasilia, Secretaría de la Juventud, 2010; OIT, Trabajo decente y juventud. Brasil, Brasilia, Prejal-OIT, 2009.

³¹ Hugo Nopo, Miguel Robles y Jaime Saavedra: "Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven". Revisado en: http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/Projoven6_evaluaci%C3%B3n.pdf

contratación en base de la disminución de sus “costos salariales” y de incentivos, en el sentido que se comprometía asumir el costo de seguro social por un año.

Dicha deslegitimación de la Ley se basó en el nulo diálogo social que existió antes de su aprobación, ello pese a que el gobierno cuenta con hasta dos canales especializados en la consulta y concertación de políticas públicas dirigidas a la población juvenil, - Participación juvenil en el diálogo social- a través de la Secretaría Nacional de la juventud (SENAJU) y el Consejo nacional de trabajo - Mesa de diálogo social juvenil para el trabajo decente.

Proyectos de Leyes Presentados ante el Congreso de la República del Perú

Como producto de ese intento fallido, en el presente año se han dado constantes iniciativas para materializar un régimen laboral juvenil, distinto al TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR que regula la contratación privada. En este sentido, el 21 de marzo del 2017, nuevamente el poder ejecutivo presentó el proyecto de Ley N° 1104/2016-PE que tiene como objetivo la inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal a través del otorgamiento de créditos a favor del empleador de las aportaciones al Seguro Social de Salud.

Posterior a ello, el 05 de abril del 2017, los congresistas miembros del partido político de Acción Popular, presentaron ante el congreso el proyecto de Ley N° 1157/2016-CR, que tiene como finalidad el otorgamiento de incentivos a las empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas que contrataran - dentro del marco legal- a jóvenes entre los 18 y 29 años de edad.

En el mes de Junio del 2017, el partido político Fuerza Popular - quien posee mayoría parlamentaria- presentó el proyecto de ley N° 1574-2016-CR, el cual si bien concuerda con los dos anteriores proyectos respecto al fomento del empleo juvenil, se diferencia en que se promueve el ingreso de los jóvenes entre 18 y 25 años, que no cuenten con experiencia previa al sector público. Entre otros, proyectos de ley que aún se encuentran en la espera de ser revisada por el Congreso del Perú.

Propuesta de reforma

¿Existe en los gobiernos actuales interés en mejorar la situación de los jóvenes?

El problema del empleo no es el de los jóvenes y el problema de los jóvenes no es el del empleo. Empujarlos, por ejemplo, a trabajar con bajos salarios y sin extender su formación es casi una condena que actúa en el mismo sentido de los circuitos que perpetúan la pobreza. Medidas de urgencia que favorecerían dicha situación son a modo de ejemplo tenemos:

- a) Extender significativamente la formación laboral en la escuela secundaria, en los institutos tecnológicos, en la intercomunicación entre el sistema universitario y el mercado de trabajo; este parece ser un terreno abandonado, a pesar de las buenas intenciones y de la vocación de las instituciones educativas.
- b) Ampliar las vías de recreación, deporte y cultura, como parte de la lucha, contra la delincuencia y la drogadicción. Si bien no todos los que no trabajan ni estudian (los denominados NINI) son un riesgo social (hay que descontar a los desempleados y quienes estén voluntariamente en esa situación, en especial a estratos medios y altos y a mujeres en quehaceres del hogar), la cantidad de jóvenes en pobreza y situación de holgazanería, es superior a las fuerzas policiales y es el grupo ampliamente mayoritario de la delincuencia y del consumo de drogas.
- c) Debe darse condiciones favorables de empleo, preferentemente en trabajos de jornada parcial y en periodos vacacionales, que garanticen la continuidad de la formación de los jóvenes, sin quitarles beneficios y más bien garantizando que su formación no se interrumpa. Si se quiere hacer atractivo este sistema al sector privado, debería acompañarse de beneficios fiscales o de subsidios directos al salario, con severas multas al fraude.
- d) Finalmente, se debe: Primero, revisar las normativas educativa y laboral para mejorar la empleabilidad juvenil. Segundo, impulsar la orientación vocacional juvenil sobre el mercado de trabajo y opciones de formación. Tercero, alinear la formación profesional técnica universitaria al mercado de trabajo actual y al futuro. Y Cuarto, definir mejores prácticas, programas y propuestas de desarrollo de jóvenes en las empresas.

Normas legales



Crean grupo de trabajo denominado mesa de trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 - 2021, en el marco de la implementación del convenio 189 de la OIT” resolución ministeria N° 342-2018-TR

(El Peruano: 04 de enero de 2019)

VISTOS: El Informe Técnico N° 015-2018-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe Técnico N° 03-2018-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo y el Informe N° 3091-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

Considerando

Que, el numeral 2 del artículo 2 y el artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole; y que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan;

Que, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, compromete al Estado Peruano, como miembro de la OIT, a respetar y promover los principios y derechos fundamentales laborales, comprendidos en cuatro categorías, entre ellas, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, mediante Decreto Supremo N° 030-2018-RE se ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado el 16 de junio de 2011, durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT;

Que, el artículo 3 del Convenio 189 de la OIT establece que los Estados miembros de la OIT que lo ratifiquen deben adoptar las medidas necesarias para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos

humanos de todas las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de conformidad con las disposiciones contenidas en el referido convenio; en ese sentido, con la ratificación mencionada, el Estado Peruano se compromete a garantizar que la práctica nacional es compatible con las disposiciones del citado instrumento, lo cual implica asegurar a través de políticas y acciones de prevención y fiscalización que las disposiciones del convenio son efectivas;

Que, en ese contexto, resulta necesario crear una Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”;

Que, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece en su artículo 35 que las comisiones del Poder Ejecutivo son órganos que se crean para cumplir con las funciones de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes que deben servir de base para las decisiones de otras entidades; y, que para otras funciones que no sean las indicadas, el Poder Ejecutivo puede encargarlas a grupos de trabajo;

Que, mediante Informe Técnico N° 015-2018-MTPE/2/15, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, presenta la propuesta de resolución ministerial que tiene como objetivo crear la mesa de trabajo antes señalada; asimismo, mediante Informe Técnico N° 03-2018-MTPE/3/17 y el Informe N° 3091-2018-MTPE/4/8, la Dirección General de Promoción del Empleo y la Oficina General de Asesoría Jurídica consideran viable dicho proyecto normativo;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación

Laboral, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y sus modificatorias;

Se resuelve

Artículo 1.- Creación

Créase el grupo de trabajo de naturaleza temporal denominado Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT” (en adelante, Mesa de Trabajo).

Artículo 2.- Objeto

La Mesa de Trabajo tiene por objeto la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”, coadyuvando a la mejora de las condiciones laborales de este colectivo.

Artículo 3.- Funciones

La Mesa de Trabajo tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Liderar el proceso participativo en las diferentes etapas para la formulación del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”.
- b) Realizar un diagnóstico sobre la problemática de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que coadyuve a la elaboración del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”.

- c) Proponer medidas para mejorar las condiciones laborales de este colectivo, en el marco del Convenio 189 de la OIT”.
- d) Realizar reuniones de coordinación con organizaciones de la sociedad civil y/o profesionales especializados en la materia, nacionales o internacionales.
- e) Elaborar la propuesta del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”.
- f) Elaborar reporte de cumplimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, con periodicidad semestral y anual, los cuales serán remitidos al Despacho Viceministerial de Trabajo.
- g) Otras que la Mesa de Trabajo considere necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 4.- Integrantes

La Mesa de Trabajo está conformada por los/as siguientes integrantes:

- El/la Viceministro/a de Trabajo, quien lo presidirá;
- Un/a representante del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral;
- El/la Director/a General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo;
- El/la Director/a de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales;
- Un/a representante de la Dirección General de Trabajo;
- Un/a representante de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral;
- Un/a representante de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo;
- Un/a representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Met-

ropolitana;

- Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL);
- Un/a representante del Seguro Social de Salud (ESSALUD);
- Un/a representante de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Un/a representante de cada una de las Federaciones de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Las/los integrantes de la Mesa de Trabajo podrán contar con un/a representante alterno/a. Tanto las/los integrantes como sus representantes alternos serán acreditados, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución, mediante comunicación escrita dirigida a la Secretaría Técnica de la Mesa de Trabajo.

Artículo 5.- Secretaría Técnica

La Mesa de Trabajo cuenta con una Secretaría Técnica que recae en la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual está a cargo de coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Mesa de Trabajo.

Artículo 6.- Instalación

La Mesa de Trabajo debe instalarse en un plazo no mayor a los diez (10) días hábiles, luego de emitida la presente resolución ministerial.

Artículo 7.- Colaboración, asesoramiento y apoyo

La Mesa de Trabajo, a través de la Secretaría Técnica, puede convocar a instituciones públicas o privadas, organizaciones de la sociedad civil o profesionales especializados/as en la problemática del trabajo del hogar, nacionales o internacionales, cuya participación se estime necesaria para la consecución de sus objetivos, sin que ello genere gastos al Tesoro Público.

Artículo 8.- Presentación de la propuesta de Plan de Acción

En un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles contados desde la publicación de la presente resolución ministerial, la Mesa de Trabajo debe presentar al Despacho Viceministerial de Trabajo, la propuesta del "Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT".

Artículo 9.- Vigencia

La vigencia de la Mesa de Trabajo culminará en diciembre del año 2021, dando cumplimiento al objeto de su creación.

Artículo 10.- Financiamiento

La constitución de la Mesa de Trabajo no demandará gastos adicionales al presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 12.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la bonificación por escolaridad

DECRETO SUPREMO N° 002-2019-EF

(El Peruano: 05 de enero de 2019)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Considerando

Que, el literal b) del párrafo 1 del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, establece que las Leyes de Presupuesto del Sector Público fija, entre otros conceptos, el monto de la Bonificación por Escolaridad;

Que, el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, fija la Bonificación por Escolaridad hasta por la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 29944 y la Ley 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley N° 30220; el personal de la salud al que se refiere el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530, el Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091; disponiéndose, que dicha Bonificación se incluye en la planilla de pagos del mes de enero del presente año;

Que, asimismo, perciben la Bonificación por Escolaridad los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, conforme al párrafo 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 30879; los servidores penitenciarios, conforme al párrafo 1 del artículo 24 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria; los auxiliares de educación nombrados y contratados en las instituciones educativas públicas, conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 2 y literal e) del artículo 3, respectivamente, de la Ley N° 30493, Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las

instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial;

Que, en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, aprobado por la Ley N° 30879, se han consignado recursos en los presupuestos institucionales de las entidades públicas para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad, por lo que resulta necesario dictar normas reglamentarias para que dichas entidades puedan efectuar adecuadamente las acciones administrativas pertinentes en el marco de la citada ley;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; en la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019; en el literal b) del párrafo 1 del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; y en el párrafo 3 del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Decreta

Artículo 1. Objeto

El Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad cuyo monto es fijado por la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, y que asciende hasta por la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), la cual se abona, por única vez, en la planilla de pagos del mes de enero de 2019.

Artículo 2. Alcance

2.1 En el marco de lo establecido en el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879, la Bon-

ificación por Escolaridad se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 29944 y la Ley 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley N° 30220; el personal de la salud al que se refiere el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530, el Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.

2.2 Los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la Bonificación por Escolaridad, conforme al párrafo 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 30879.

2.3 Los servidores penitenciarios perciben la Bonificación por Escolaridad de conformidad con lo establecido en el párrafo 1 del artículo 24 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

2.4 Los auxiliares de educación nombrados y contratados en las instituciones educativas públicas perciben la Bonificación por Escolaridad, conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 2 y el literal e) del artículo 3, respectivamente, de la Ley N° 30493, Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 3. Financiamiento

3.1 Dispónese que la Bonificación por Escolaridad fijada en S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES) por el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879, se financia con cargo a los créditos presupuestarios asignados para dicho fin en el presupuesto institucional de las entidades públicas, conforme a la citada Ley.

3.2 En el caso de los Gobiernos Locales, la Bonificación por Escolaridad es otorgada hasta el monto fijado en el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879 y se financia con cargo a sus respectivos ingresos corrientes, de acuerdo a lo señalado en el

párrafo 2) de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

3.3 Los organismos comprendidos en el alcance del párrafo 2.1 del artículo 2 de esta norma, que financian sus planillas con una Fuente de Financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios, otorgan la Bonificación por Escolaridad hasta por el monto que señala el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879 y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Artículo 4. Requisitos para la percepción

El personal señalado en el artículo 2 de esta norma tendrá derecho a percibir la Bonificación por Escolaridad, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones:

- a) Estar laborando a la fecha de vigencia de esta norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses a la fecha prevista en el literal precedente. Si no contara con el referido tiempo de tres (3) meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.

Artículo 5. De la percepción

Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública reciben la Bonificación por Escolaridad en una sola repartición pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

Artículo 6. Incompatibilidades

La percepción de la Bonificación por Escolaridad dispuesta por la Ley N° 30879, es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorga la entidad pública, inde-

pendientemente de la fecha de su percepción dentro del presente año fiscal.

Artículo 7. Bonificación por Escolaridad para el Magisterio Nacional y labor en jornada parcial o incompleta

7.1. Para el Magisterio Nacional, la Bonificación por Escolaridad se otorga a los docentes con jornada laboral completa, por un monto no menor al señalado en el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879, en el marco de lo dispuesto por el literal b) del párrafo 1 del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

7.2. Para el caso de los servidores comprendidos en regímenes de carrera propia que laboran a tiempo parcial o jornada laboral incompleta, la Bonificación por Escolaridad es de aplicación proporcional a su similar que labora a tiempo completo, bajo responsabilidad de la Oficina de Administración o la que haga sus veces de la entidad respectiva.

Artículo 8. Proyectos de ejecución presupuestaria directa

La Bonificación por Escolaridad es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios personales en los proyectos de ejecución presupuestaria directa a cargo del Estado; para tal efecto, el egreso se financia con cargo al presupuesto de los proyectos respectivos.

Artículo 9. Cargas Sociales

La Bonificación por Escolaridad no está afecta a los descuentos por cargas sociales, fondos especiales de retiro y aportaciones al Sistema Privado de Pensiones, de conformidad con lo establecido en el literal g) del artículo 2 del Decreto Supremo N° 140-90-PCM, el artículo 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; y el artículo 90 del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes, aprobado mediante Resolución N° 080-98-EF-SAFP.

Asimismo, la Bonificación por Escolaridad no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

Artículo 10. Disposiciones complementarias para la aplicación de la Bonificación por Escolaridad

10.1 Las entidades públicas que habitualmente han otorgado la Bonificación por Escolaridad, independientemente de su régimen laboral, no podrán fijar montos superiores al establecido en el literal b) del párrafo 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 30879, bajo responsabilidad de la Oficina de Administración o la que haga sus veces de la entidad respectiva, salvo que sea de aplicación el supuesto regulado en el párrafo 7.2 del artículo 7 de la citada ley.

10.2 Las disposiciones de este Decreto Supremo no son de alcance a las personas contratadas bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, o que prestan servicios bajo la modalidad de Locación de Servicios.

Artículo 11. Disposiciones Complementarias

El Ministerio de Economía y Finanzas, en caso fuera necesario, queda autorizado a dictar las disposiciones complementarias para la correcta aplicación de esta norma.

Artículo 12. Refrendo

El Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de enero del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

CARLOS OLIVA NEYRA

Modifican el título v del compendio de normas de superintendencia reglamentarias del sistema privado de administración de fondos de pensiones, referido a afiliación y aportes

RESOLUCIÓN SBS N° 00010-2019

(El Peruano: 07 de enero de 2019)

Lima, 2 de enero de 2019

LA SUPERINTENDENTA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

Considerando

Que, por Decreto Supremo N° 054-97-EF se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en adelante Ley del SPP;

Que, por Decreto Supremo N° 004-98-EF se aprobó el Reglamento de la mencionada Ley del SPP, en adelante Reglamento;

Que, por Resolución N° 080-98-EF/SAFP se aprobó el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes;

Que, el artículo 30 de la Ley del SPP dispone que los afiliados se encuentran facultados a efectuar aportes voluntarios con fin previsional así como aportes voluntarios sin fin previsional; disponiendo además que la Superintendencia determinará las normas complementarias sobre la materia;

Que, el artículo 34 de la Ley del SPP, establece que los aportes a que se refiere el artículo 30 de la referida ley deben ser declarados, retenidos y pagados por el empleador a la entidad centralizadora de recaudación y el pago puede ser hecho a través de la institución financiera o de otra naturaleza que designe la entidad centralizadora;

Que, en ese orden de ideas, con relación a los aportes

voluntarios con fin previsional, el artículo 120° del citado Título V dispone que dichos aportes pueden ser realizados por los trabajadores dependientes, trabajadores independientes, empleadores y por terceros a favor del afiliado; mientras que los aportes voluntarios sin fin previsional, pueden ser realizados por los afiliados siempre que registren un mínimo de cinco (5) años de incorporación al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP);

Que, bajo esa premisa y dependiendo de la decisión asumida por el afiliado, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 120° antes citado, este podrá tener una sub Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de aportes voluntarios sin fin previsional en una o más AFP distintas de donde tenga sus aportes obligatorios, pudiendo elegir uno o más tipos de fondo para sus aportes en la AFP de su preferencia;

Que, siendo ello así y sobre la base de las evaluaciones realizadas, y con sujeción a las atribuciones con que cuenta la Superintendencia en el precitado artículo 30 de la Ley del SPP, se considera prioritario fomentar el ahorro voluntario en el ámbito del SPP, por lo que resulta necesario dictar la reglamentación correspondiente por parte de esta Superintendencia que coadyuve a proveer un entorno de mayores opciones y facilidades en materia de la acumulación de recursos, basados en la innovación, alianzas empresariales y/o empleo de diversas herramientas tecnológicas por parte de las AFP como canales alternativos para la recolección de los aportes voluntarios, preservando niveles óptimos de idoneidad, seguridad, eficiencia, transparencia en la información y recursos de los afiliados del SPP, cautelado a su vez, en los principios de responsabilidad fiduciaria y buen gobierno corporativo que le corresponde cumplir a la AFP, según lo dispues-

to en el artículo 21-B de la Ley del SPP;

Que, a efectos de recoger las opiniones del público respecto de las propuestas de modificación a la normativa del SPP, se dispuso la prepublicación del proyecto de resolución sobre la materia en el portal electrónico de la Superintendencia conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS;

Contando con el visto bueno de las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, de Riesgos, de Conducta de Mercado e Inclusión Financiera y de Asesoría Jurídica; y, En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, y en el inciso d) del artículo 57 de la Ley del SPP;

Resuelve

Artículo Primero.- Incorporar los artículos 130°-A, 130°-B y 130°-C al Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Resolución N° 080-98-EF/SAFP y sus normas modificatorias, conforme al siguiente texto:

“Artículo 130°-A.- Definición de Aliados comerciales

Aliado comercial es una entidad distinta de la AFP que, en representación de esta, se encuentra facultada a recolectar recursos de los afiliados, que se generen sobre la base de descuentos por efecto del consumo de bienes y/o servicios que provea el aliado comercial, para posteriormente transferirlos a las respectivas CIC de aportes voluntarios en la subcuenta de aportes voluntarios sin fin previsional.

El aliado comercial, en la medida que hace las veces de un canal alternativo de recolección de aportes voluntarios, se encuentra facultado a elaborar la planilla de declaración y pago de aportes voluntarios, sujetándose a las reglas que establezca el Portal de recaudación AFPnet u otra entidad centralizadora.

No puede ser aliado comercial ninguna de las entidades referidas en el artículo 16 de la Ley del SPP.

Artículo 130°-B.- Responsabilidad de la AFP

La AFP debe asegurar que exista consentimiento de los afiliados para que los recursos generados como consecuencia de los descuentos obtenidos por compras realizadas en los aliados comerciales sean transferidos a su CIC de aporte voluntarios.

Asimismo, la AFP debe informar a sus afiliados sobre la participación de aliados comerciales para la recolección de recursos que serán destinados a sus respectivas subcuentas de aportes voluntarios sin fin previsional e informar sobre su funcionamiento, en aspectos tales como: i) el proceso de recolección de los fondos; ii) el plazo u oportunidad en que serán abonados en la subcuenta de aportes voluntarios sin fin previsional; iii) el beneficio a obtener, dejando constancia de ello.

La AFP debe suscribir un convenio con el aliado comercial que, según su evaluación, cumpla con los criterios de selección establecidos para tal fin. Asimismo, la AFP debe asegurar que los fondos recolectados sean declarados oportunamente empleando el Portal de recaudación AFPnet u otra entidad centralizadora a que se refiere el Artículo 14-A de la Ley del SPP, así como pagados a través de una institución recaudadora definida en el Artículo 89° del presente Título. Para todos los efectos, el convenio que suscriba la AFP con el aliado comercial se sujeta a la normativa referida a la subcontratación, que trata el capítulo IV del Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos, y lo establecido en el Reglamento para la Gestión del Riesgo Operacional. Adicionalmente, debe desarrollar e implementar políticas y procedimientos para seleccionar a los aliados comerciales, que incluyan entre otros, criterios de idoneidad. La AFP debe remitir a la Superintendencia una copia del informe de riesgos presentado al Comité de Riesgos respecto a la implementación de aliados comerciales, entendiéndose esta participación como un “cambio importante”, conforme lo dispone la Circular N° G-165-2012. El referido informe debe incluir todos los riesgos asociados a la subcontratación.

Cualquier modificación en la operatividad de la recolección de los recursos o los términos de participación del aliado comercial, requiere la elaboración de un nuevo informe de riesgos, el cual debe ser remitido a la Superintendencia en el mismo plazo establecido en la referida Circular G-165-2012 para el caso de un “cambio importante”.

La AFP puede suscribir convenios con más de un aliado comercial al amparo de un mismo informe de riesgos, siendo la AFP responsable de todos los actos que realicen sus aliados comerciales en su representación durante el ejercicio de sus funciones, así como por los eventuales perjuicios que se pudieran causar a los afiliados, como consecuencia de errores u omisiones, impericia o negligencia.

Artículo 130°-C.- Convenios entre AFP y Aliados comerciales

El convenio que suscriba la AFP con sus aliados comerciales, sobre la base de los principios de responsabilidad fiduciaria y buen gobierno corporativo de la AFP previstas en el artículo 21-B de la Ley del SPP, debe incluir, como mínimo, lo siguiente:

- a) Los mecanismos para el intercambio de información entre el aliado comercial y la AFP.
- b) Los alcances y características de la recolección de recursos vía aliados comerciales;
- c) Los mecanismos de transferencia de los recursos recolectados a las CIC de aportes voluntarios, declarados vía el Portal de recaudación AFPnet u otra entidad centralizadora;
- d) Los plazos en los que se debe efectuar la referida transferencia de los recursos recolectados a las CIC de aportes voluntarios de los afiliados que correspondan, así como las consecuencias que pudieran derivarse de los retrasos en las transferencias, en cuyo caso es aplicable la tasa de interés moratorio previsto en el artículo 34 de la Ley del SPP;
- e) La responsabilidad de la AFP ante cualquier incumplimiento en la declaración y oportuno pago de los recursos retenidos a las CIC de los afiliados que correspondan, descritas en el literal c) anterior, preservando la integridad de los aportes voluntarios sin fin previsional;

- f) El proceso de atención de los reclamos que se pudieran generar por la participación de aliados comerciales; y,
- g) Plazos de vigencia del convenio y características que soporten su aplicación entre las partes respecto de los afiliados a la AFP.

Sin perjuicio de la remisión del informe de riesgos que refiere el artículo 130°-B, la AFP debe remitir a la Superintendencia una copia del convenio que suscriba con cada aliado comercial, cuando menos, con quince (15) días calendarios anteriores a la fecha prevista para el inicio de las actividades del aliado comercial”.

Artículo Segundo.- Modificar el inciso f) de la sección V del artículo 104° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Resolución N° 080-98-EF/SAFP y sus normas modificatorias, conforme al siguiente texto:

“Artículo 104°.- Estado de cuenta – Contenido mínimo y presentación.

(...)

V.

f) Aportes o retiros voluntarios sin fin previsional realizados en el período; identificando, aquellos aportes provenientes de los aliados comerciales de la AFP, de ser el caso.

(...)”

Artículo Tercero.- Las AFP deben efectuar los ajustes necesarios en los soportes operativos del Portal de recaudación AFPnet para posibilitar la participación del aliado comercial en la elaboración de la planilla de declaración y pago de aportes voluntarios.

Artículo Cuarto.- La presente resolución entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles siguientes de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.
Regístrese, comuníquese y publíquese.

SOCORRO HEYSEN ZEGARRA

Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

Modifican el reglamento del régimen laboral de los gerentes públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM

DECRETO SUPREMO N° 004-2019-PCM

(El Peruano: 09 de enero de 2019)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Considerando

Que, de conformidad con el inciso i) del artículo 10 del Decreto Legislativo No. 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, corresponde a dicha Entidad normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, según el inciso a) del artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo No. 062-2008-PCM; Que, entre los objetivos del Cuerpo de Gerentes Públicos se encuentra impulsar la reforma del Servicio Civil. En tal sentido se hace necesario concordar algunas de las disposiciones de la Ley del Servicio Civil con la regulación del Cuerpo de Gerentes Públicos;

Que, asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha identificado la necesidad de efectuar modificaciones al Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo No. 1024, aprobado por Decreto Supremo No. 030-2009-PCM, para garantizar la gestión eficiente del Cuerpo de Gerentes Públicos;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, la Ley No. 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo No. 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, el Decreto Legislativo No. 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos, la Ley No. 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo No. 040-2014-PCM;

Decreta

Artículo 1.- Modificación del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo No. 1024, aprobado por Decreto Supremo No. 030-2009-PCM

Modifíquense los artículos 2 numerales 2.4 y 2.9, 10 segundo párrafo, 11, 12, 13, 15, 17, 18 numeral 18.3, 25, 26, 28 literales e), h), i) y j) y 29 incisos k), l) numeral 1, n) y penúltimo párrafo, del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo No. 1024, aprobado por Decreto Supremo No. 030-2009-PCM, de la siguiente manera:

Artículo 2.- Definiciones

(...)

2.4 Curso de Introducción: Última etapa del proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos. Para su aprobación, los postulantes deberán aprobar las evaluaciones de competencias y casos, así como la entrevista que realiza uno o varios Comités de Evaluación designado/s por el Consejo Directivo.

2.9 Convenio de Asignación: Acuerdo firmado entre la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Entidad Receptora y el Gerente Público, que fija como mínimo las funciones y responsabilidades del cargo, las metas preliminares que se espera del desempeño del Gerente Público, los indicadores preliminares cuantificables para su evaluación y el período de prueba al que estará sujeto el Gerente Público.

Artículo 10.- Incorporación al Régimen Laboral Especial

(...)

El período de prueba del Gerente Público en una Enti-

dad Receptora no puede ser menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses, según se establezca en el Convenio de Asignación. En caso que en el Convenio no se establezca de manera expresa la duración del periodo de prueba, éste será de tres (3) meses.
(...)

Artículo 11.- Cargos de Destino

La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de la Autoridad define los cargos de dirección o de gerencia de mando medio de destino, susceptibles de asignación de Gerentes Públicos, en el marco de lo establecido en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1024, conforme a los criterios y procedimientos que aprueba el Consejo Directivo a propuesta de dicha Gerencia, los que están contenidos en una Directiva que se formaliza mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva.

Artículo 12.- Asignación como resultado de proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos

Los candidatos que se hubieren incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos son asignados a un cargo de destino por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, la que lo comunicará a la Entidad Receptora. La asignación es eficaz a partir del día siguiente de la notificación del acto a la entidad receptora y al Gerente Público. A partir de la eficacia de la asignación, la entidad receptora debe efectuar la designación del Gerente Público.

El Gerente Público, conjuntamente con la Entidad y la Autoridad suscriben un convenio de asignación. El convenio de asignación contiene lo siguiente:

- Define las funciones y responsabilidades del cargo;
- Fija los términos y condiciones en los que se desarrollarán los servicios del Gerente Público asignado a la Entidad Receptora;
- Determina las metas y los indicadores preliminares cuantificables de desempeño que se ajustarán anualmente como resultado del proceso de evaluación de desempeño a que se refiere el inciso e) del artículo 14 del Decreto Legislativo; y,
- Define el período de prueba.

Artículo 13.- Asignación posterior a un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos

Cuando con posterioridad a la realización de un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, se requiera reemplazar al Gerente originalmente asignado o ante un requerimiento aceptado por la Autoridad, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública elige al candidato entre los profesionales disponibles que se encuentran incorporados en el Cuerpo de Gerentes Públicos, sustentando su decisión de asignación en el Informe Técnico correspondiente.

La asignación es eficaz a partir del día siguiente de la notificación del acto a la entidad receptora y al Gerente Público. A partir de la eficacia de la asignación, la entidad receptora debe efectuar la designación del Gerente Público.

En caso que no existiera entre los gerentes públicos en situación de disponibilidad, profesionales con el perfil requerido, podrá efectuarse un nuevo proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.

Artículo 15.- Vínculo Laboral Especial con la Entidad Receptora

Una vez que el Gerente Público suscriba el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, con las formalidades requeridas por la Entidad Receptora, se inicia su vínculo laboral especial con dicha Entidad.

Durante el Período de Asignación, el Gerente Público se encuentra subordinado a la Entidad Receptora y se rige por los reglamentos de ésta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1024, el presente reglamento y las directivas de alcance nacional que apruebe la Autoridad.

Asimismo, el Gerente Público se encuentra sujeto a la evaluación de la Autoridad, sobre su capacidad y competencia gerencial conforme a la Directiva sobre la materia. La evaluación desfavorable es causal de conclusión de la asignación y extinción del vínculo. A efectos de la renovación de la asignación del Ger-

ente Público, prevista en el primer párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1024, se sigue el siguiente procedimiento:

1. Treinta (30) días hábiles antes del vencimiento del plazo del convenio de asignación, la Autoridad consulta formalmente a la Entidad Receptora si desea renovar el convenio de asignación por un plazo de tres (3) años, otorgándole el plazo perentorio de veinte (20) días hábiles a la Entidad Receptora para que responda por escrito manifestando expresamente su voluntad de renovar el convenio y una propuesta de nuevas metas para el Gerente Público, en caso se considere pertinente.

2. Transcurrido ese plazo, pueden ocurrir tres supuestos:

a. En caso haya una respuesta negativa de la Entidad Receptora, el contrato concluye al vencerse el periodo de su asignación inicial de tres (3) años.

b. En caso haya una respuesta positiva de la Entidad Receptora, se produce la renovación del convenio de asignación, bajo dos supuestos:

i. En caso la Entidad Receptora haya presentado una nueva propuesta de metas, la Autoridad y la Entidad Receptora tienen diez (10) días hábiles para firmar el acuerdo en ese extremo, sin requerirse la suscripción de adendas o convenios entre la Autoridad y la Entidad Receptora entendiéndose que los otros términos del Convenio que hubieren estado vigente son los mismos para efectos de la renovación.

ii. En caso la Entidad Receptora no haya presentado una nueva propuesta de metas, no se requiere la suscripción de adendas o convenios entre la Autoridad y la Entidad Receptora entendiéndose que los términos del Convenio que hubieren estado vigente son los mismos para efectos de la renovación.

c. En caso no haya respuesta alguna de la Entidad Receptora, la Autoridad comunica oficialmente, en los últimos diez (10) días hábiles de la vigencia del contrato primigenio, a la Entidad Receptora y el Gerente Público que el convenio

ha sido prorrogado automáticamente sin requerirse la suscripción de adendas o convenios entre la Autoridad y la Entidad Receptora entendiéndose que los términos del Convenio que hubieren estado vigente son los mismos.

En el caso que la Entidad Receptora solicite la modificación de la asignación a otro cargo dentro de la misma entidad cuyo perfil sea compatible con el Gerente Público, se procede a concluir el convenio vigente y a la suscripción de un nuevo convenio.

Artículo 17.- Vínculo laboral especial con la Autoridad

Una vez que el Gerente Público pase por primera vez al período de disponibilidad con remuneración a que se refiere el artículo 9 del Decreto Legislativo, se inicia su vínculo laboral especial con la Autoridad, manteniendo subordinación con ésta.

Durante el período de disponibilidad sin remuneración queda suspendida la relación laboral del Gerente Público con la Autoridad, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la Autoridad señaladas en el artículo 21 del presente reglamento. Asimismo, continúa suspendida en el caso de reasignación a una Entidad Receptora.

Artículo 18.- Beneficios del Régimen Laboral Especial

(...)

18.3 Jornada de trabajo: Es la que se establece con carácter general por las entidades públicas, adaptándose a cada uno de los cargos, sin que les resulte aplicable la limitación de la jornada máxima y sin generar horas extraordinarias, en atención al nivel jerárquico, representación y características del cargo que ocupan los Gerentes Públicos. No están sujetos al Registro de Control de Asistencia.

Artículo 25.- Conclusión de designación

La conclusión de la designación del Gerente Público por parte de la Entidad Receptora, en los supuestos pertinentes del artículo 28 y los incisos d) y k) del artículo 29 del presente Reglamento rige desde la notificación por parte de la Entidad Receptora al Gerente Público. La Entidad Receptora debe comunicar a la

Autoridad la referida conclusión de designación. La conclusión de la designación conlleva la conclusión de la asignación del Gerente Público. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública formaliza la conclusión de la asignación y la notifica a la entidad receptora y al Gerente Público.

Artículo 26.- Régimen durante el período de disponibilidad con remuneración

De acuerdo a lo establecido en el numeral 18.8 del artículo 18 del presente reglamento el Gerente Público goza del beneficio de un periodo de disponibilidad con remuneración.

Durante el período de disponibilidad con remuneración el Gerente Público desempeñará las funciones o actividades que le encargue la Autoridad, las que deberán ser compatibles con su perfil profesional aun cuando no correspondan a las actividades propias del último cargo desempeñado.

Tales funciones o actividades se establecen según los criterios o necesidades que para cada caso establezca la Autoridad en su calidad de empleador. Estando el Gerente Público en periodo de disponibilidad con remuneración, la Autoridad se encuentra obligada a efectuar el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 28.- Supuestos de extinción del vínculo laboral con la Entidad Receptora

Se extingue el vínculo del Gerente Público con la Entidad Receptora, lo cual conlleva el término de la asignación, en los siguientes casos:

(...)

e) Por prescindir de sus servicios, únicamente por las siguientes causales, las mismas que deben contar con el debido sustento y constar en resolución firme, sea porque no han sido impugnadas o porque son confirmadas por el Tribunal del Servicio Civil:

- 1) Falta disciplinaria muy grave.
- 2) Incumplimiento sustancial y grave de sus obligaciones.
- 3) Infracción grave a las normas a que se refiere la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Sin perjuicio de la obligatoriedad de la Entidad Receptora de concluir con los procedimientos para la determinación de las infracciones cometidas por el Gerente Público y la posibilidad de éste de apelar dicha decisión ante el Tribunal del Servicio Civil, la Autoridad puede disponer la conclusión de la asignación del Gerente Público, en coordinación con la Entidad Receptora, siempre que cuente con el consentimiento del Gerente Público, dejando a salvo la posibilidad de asignar un nuevo Gerente Público a la Entidad Receptora. En este caso el Gerente Público ingresa al régimen de disponibilidad con remuneración. Para estos efectos no se requiere la suscripción de convenio o adenda, bastando la manifestación expresa e indubitable de los intervinientes por escrito.

(...)

h) Por rendimiento deficiente en el marco del proceso de evaluación de desempeño a que se refiere el inciso e) del artículo 14 del Decreto Legislativo;

i) Por conclusión de la asignación decidida unilateralmente por la Autoridad, producto de la evaluación de la capacidad y competencia gerencial a que se refiere el artículo 15 del presente Reglamento.

j) Por mutuo acuerdo entre la Entidad Receptora y la Autoridad antes del plazo establecido, previo consentimiento del Gerente Público.

Artículo 29.- Supuestos de exclusión del Cuerpo de Gerentes Públicos

El Gerente Público deja de pertenecer al Cuerpo de Gerentes Públicos, en los siguientes casos:

(...)

k) Por sanción impuesta por la Entidad Receptora que consista en suspensión sin goce de remuneraciones mayor a noventa (90) días calendario o mayor a tres (3) meses no impugnada o confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.

l) Por decisión unilateral de la Autoridad sustentada en algunos de los siguientes supuestos, debidamente comprobados:

1. Por haberse concluido el vínculo laboral con la Entidad Receptora por rendimiento deficiente hasta en dos (2) oportunidades

(...)

n. Por sanción de suspensión temporal mayor a noventa (90) días calendario o mayor a tres (3) meses impuesta por la Contraloría General de la República.

En el caso del literal l), la Autoridad a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública inicia el procedimiento de exclusión imputando al Gerente Público la causal de exclusión, otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus alegaciones y utilice los medios de defensa que considere pertinentes. Vencido este plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Gerencia se encuentra habilitada a efectuar todas las actuaciones probatorias que considere necesarias para verificar plenamente los hechos que fueron imputados. Concluida esta etapa probatoria, la Gerencia en caso de haberse acreditado la existencia de la causal imputada, emitirá un informe hacia el Consejo Directivo, indicando las conductas probadas que sean constitutivas de la causal de exclusión imputadas, la norma que contiene la causal de exclusión y los medios probatorios correspondientes; en caso determine que no se ha acreditado la causal de exclusión, se archivará el procedimiento. Este informe será puesto en conocimiento del Gerente Público para que exprese lo conveniente por un plazo de cinco (5) días hábiles, luego de los cuales corresponderá al Consejo Directivo decidir si excluye o no al Gerente Público del Cuerpo de Gerentes Públicos. (...).

Artículo 2.- Cambios organizacionales en la Entidad Receptora

Los cambios organizacionales en la Entidad Receptora que impliquen la modificación de la denominación de cargos o variaciones no sustanciales en las funciones y responsabilidades del cargo en el que se encuentra asignado el Gerente Público, no requieren la suscripción de nuevos Convenios de Asignación, la modificación de los que se hubieren suscrito, la modificación de denominación de los cargos de destino ni la modificación de las asignaciones.

Artículo 3.- Derogatoria

Deróguese el artículo 14, el tercer y cuarto párrafo del numeral 18.6 del artículo 18 y el inciso h) del artículo 29 del Reglamento del Régimen Laboral de los Ger-

entes Públicos creado por el Decreto Legislativo No. 1024, aprobado por Decreto Supremo No. 030-2009-PCM.

Artículo 4.- Refrendo.

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de enero del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO

Presidente del Consejo de Ministros

CARLOS OLIVA NEYRA

Ministro de Economía y Finanzas

Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 30687, Ley de Promoción de los Derechos de las Personas de Talla Baja

DECRETO SUPREMO N° 002-2019-MIMP

(El Peruano: 15 de enero de 2019)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Considerando

Que, la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja, tiene por objeto establecer un marco normativo de promoción de los derechos de las personas de talla baja, instaurando una cultura de respeto a su condición física, el trato igualitario y no discriminatorio en la sociedad; así como alentar la inclusión de este sector vulnerable de la población en los planes, programas y proyectos que el Estado planifica y ejecuta;

Que, asimismo, el artículo 2 de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja establece que las personas de talla baja son aquellas que experimentan algunos de los trastornos genéticos o de crecimiento, alteración ósea, enfermedad o cualquier síndrome o alteración que produce una estatura considerablemente inferior al promedio de la población peruana;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja, dispuso que el Poder Ejecutivo mediante decreto supremo reglamenta dicha Ley; Que, el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo establece como función del Poder Ejecutivo, el reglamentar las leyes, evaluar su aplicación y supervisar su cumplimiento;

Que, el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables establece como ámbito de su competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad;

Que, el Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de pro-

moción de los derechos de las personas de talla baja, desarrolla las definiciones más importantes que se vinculan con acciones directas del Estado, el ámbito de aplicación, la obligación de incorporar a esta población en los planes, programas y proyectos de las entidades del Estado, la responsabilidad de desarrollar investigaciones biomédicas, el diagnóstico temprano y tratamiento médico; la responsabilidad de incorporar en todo el sistema educativo nacional una cultura de respeto a las personas de talla baja, promoviendo el trato igualitario y asegurando una adecuada convivencia en las instituciones educativas; la responsabilidad de promover que las entidades públicas y privadas fomenten entornos de trabajo que integren a las personas de talla baja, entre otros aspectos; De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP;

Decreta

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja, que consta de diez (10) artículos y tres (03) Disposiciones Complementarias Finales, que forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

La aplicación del Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja, se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

El presente Decreto Supremo y el Reglamento son publicados en el Portal Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: www.gob.pe/mimp, el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Ministra de Salud, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de enero del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

DANIEL ALFARO PAREDES

Ministro de Educación

ANA MARÍA MENDIETA TREFOGLI

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

SYLVIA CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

ELIZABETH ZULEMA TOMÁS GONZÁLES

DE PALOMINO

Ministra de Salud

Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de Promoción de los Derechos de las Personas de Talla Baja

Artículo 1.- Objeto

La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja; en adelante la Ley.

Artículo 2.- Definiciones

Para la aplicación de la Ley y el presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. Actividades de concientización y sensibilización.-

Conjunto de acciones orientadas a promover la toma de conciencia y el respeto de las personas de talla baja, logrando la reflexión crítica que conlleve a asumir responsabilidades y emprender acciones necesarias para promover el respeto, el trato igualitario, la no discriminación y la inclusión de las personas de talla baja en los diferentes ámbitos sociales, económicos y políticos del país. Dichas actividades se deben desarrollar sin distinción, ni exclusión por motivos de raza, religión, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, filiación, o cualquier otro motivo.

2. Accesible.- Característica del servicio que asegura el acceso de las personas de talla baja en igualdad de condiciones que los demás, eliminando las barreras del entorno, que obstaculizan el disfrute de sus derechos.

3. Aceptable.- Característica del servicio que tiene en cuenta las necesidades de las personas de talla baja, conforme a su ciclo de vida.

4. Adaptable.- Característica del servicio prestado conforme al enfoque de diseño universal, adecuándose a los requerimientos, intereses y condiciones específicas de las personas de talla baja.

5. Diagnóstico temprano.- Empleo y uso de los recursos de salud disponibles, con el fin de objetivar tempranamente las deficiencias o riesgos en su fase inicial, contribuyendo a evitar la progresión de la severidad del daño.

6. Investigación biomédica.- Conjunto de actividades diseñadas para desarrollar o contribuir a un conocimiento generalizable relacionado con la salud del ser humano o de las poblaciones, pudiendo ser de carácter clínico o epidemiológico.

7. Tratamiento en salud para las personas de talla baja.-

Entiéndase como el manejo integral en salud para las personas de talla baja, que contempla la provisión continua y de calidad de dichos servicios, orientada hacia la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en salud para las personas, en el contexto de su familia y comunidad. Dicha atención está a cargo de personal de la salud competente a partir de un enfoque biopsicosocial.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación a todas las entidades públicas y/o privadas; y a las personas comprendidas en los alcances de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja.

Artículo 4.- Enfoques

El presente Reglamento se aplica teniendo en cuenta los enfoques siguientes:

a) Enfoque de Derechos Humanos

Reconoce que el objetivo principal de toda intervención debe ser la realización y ejercicio pleno de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus particulares necesidades; identificando a los obligados o titulares de deberes y de las obligaciones que les correspon-

den. Se procura fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar estos y de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones.

b) Enfoque de Género

El enfoque de género es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, reconociendo la existencia de circunstancias asimétricas, relaciones de poder e inequidades en la relación entre estos, construidas culturalmente, sobre la base de las diferencias biológicas. Este enfoque debe orientar el diseño de las estrategias de intervención dirigidas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, permitiendo conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y a formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, entre otras) que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

c) Enfoque Intercultural

Los servicios públicos se ofrecen tomando en cuenta las características culturales particulares de los grupos de población de las localidades en donde se interviene y se brinda atención. Para ello, adaptan todos los procesos del servicio a las características geográficas, ambientales, socio-económicas, lingüísticas y culturales (prácticas, valores y creencias) de sus usuarios e incorporan sus cosmovisiones y concepciones de desarrollo y bienestar, así como sus expectativas de servicio.

Artículo 5.- De la incorporación de las personas de talla baja en los planes, programas y proyectos

5.1 Las entidades del Estado de los tres niveles de gobierno adoptan medidas dirigidas a remover las barreras que impiden la inclusión social, económica y política de las personas de talla baja, incorporándolas en sus planes, programas y proyectos, teniendo en cuenta sus respectivas competencias y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal. Asimismo, promueven que los servicios sean accesibles, aceptables y adaptables para garantizar el disfrute pleno y efectivo de los derechos de las personas de talla baja.

5.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) brinda asistencia técnica a las entidades públicas de los distintos niveles de gobierno, para la aplicación de lo dispuesto en el numeral 5.1 del presente Reglamento.

Artículo 6.- De la investigación biomédica de las personas de talla baja

El Ministerio de Salud promueve la investigación biomédica que permita establecer la incidencia, prevalencia y causas que ocasionan las condiciones para que una persona tenga talla baja, con la finalidad de atender las enfermedades o síndromes que la originan. Para tal efecto, emite la normativa correspondiente.

Artículo 7.- Del diagnóstico temprano y tratamiento de las personas de talla baja

El Ministerio de Salud promueve acciones para realizar el diagnóstico temprano y el tratamiento de las condiciones secundarias de salud de las personas de talla baja, según los recursos y la tecnología disponible.

Artículo 8.- Inclusión y respeto de las personas de talla baja en el sistema educativo

El Ministerio de Educación incorpora en todas las etapas, modalidades, niveles, ciclos y programas del sistema educativo nacional una cultura de respeto a las personas de talla baja, promoviendo el trato igualitario y asegurando una adecuada convivencia.

Las instituciones educativas públicas y privadas del sistema educativo nacional cuentan con la infraestructura, equipamiento y mobiliario accesible para las personas de talla baja, teniendo en cuenta sus características antropométricas, permitiendo su participación en igualdad de condiciones con los demás integrantes de la institución educativa.

Artículo 9.- Inclusión de las personas de talla baja en el ámbito laboral

Las entidades públicas y privadas fomentan entornos de trabajo que integren a las personas de talla baja,

asegurando las modificaciones y/o adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular, en el espacio físico, en el mobiliario y las herramientas de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales brindan la asesoría técnica y la orientación a los empleadores que lo soliciten.

Artículo 10.- De las actividades de concientización y sensibilización

Las entidades públicas de los distintos niveles de gobierno realizan actividades de concientización y sensibilización para el trato igualitario, la no discriminación y la inclusión de las personas de talla baja, en el marco del Día Nacional de la Persona de Talla Baja.

Disposiciones complementarias finales

Primera.- Emisión de la normativa que permita el diagnóstico temprano, la investigación biomédica y el tratamiento de las personas de talla baja

El Ministerio de Salud, en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles, contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, emite la normativa que permita el diagnóstico temprano, la investigación biomédica y el tratamiento de las personas de talla baja.

Segunda.- Incorporación de las personas de talla baja en los planes, programas y proyectos

Las entidades de los tres niveles de gobierno adecúan sus planes, programas y proyectos, conforme a lo dispuesto en el numeral 5.1 del artículo 5 del presente Reglamento, teniendo en cuenta sus respectivas competencias y su disponibilidad presupuestal, en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días hábiles contados a partir de la vigencia del presente Reglamento.

Tercera.- Del alcance, beneficios y derechos de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
Las personas de talla baja para acceder a los beneficios y derechos de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, deben cumplir con lo previsto en dicha ley.

Aprueban el “Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019 - 2020”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 032-2019-TR

(El Peruano: 24 de enero de 2019)

Lima, 23 de enero de 2019

VISTOS: Los Memorandos N°s. 044 y 045-2019-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 006-2019-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos, y el Informe N° 172-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

Considerando

Que, la Ley N° 27658 y modificatorias, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, con el objetivo de alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía y transparente en su gestión, entre otros;

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”, cuyo objetivo general busca dotar al Estado Peruano de mecanismos que garanticen la prevención y sanción de la corrupción, propiciar el mejoramiento continuo de las instituciones, corrigiendo aquellas fallas del sistema que aprovecha la corrupción, que es de cumplimiento obligatorio para las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo;

Que, la citada Política Nacional se organiza en tres ejes de intervención, en atención a las etapas de

actuación en materia de integridad y lucha contra la corrupción: i) capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción, ii) identificación y gestión de riesgos, y iii) capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción;

Que, a través del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, estableciéndose en su artículo 2 que las máximas autoridades de las entidades públicas responsables en el precitado Plan Nacional adoptarán, en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su cumplimiento, asegurando que las acciones y los gastos se incluyan en su Planes Operativos y Presupuestos Institucionales;

Que, mediante Decreto Supremo N°056-2018-PCM, se aprobó la Política General de Gobierno al 2021, siendo el Primero de sus Lineamientos Prioritarios: “Integridad y Lucha contra la Corrupción”;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 189-2018-TR se creó el Grupo de Trabajo de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el objeto de proponer y articular la implementación de medidas y acciones orientadas a la prevención y lucha contra la corrupción en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que entre sus funciones, tiene la de: “Proponer actividades y tareas que puedan ser incorporadas en el Plan Anual de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, mediante Resolución del Secretario General N° 002-2019-TR/SG, el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en calidad de más

alta autoridad administrativa de la entidad delegó las funciones y/o atribuciones relacionadas con las labores de promoción de la integridad y ética institucional;

Que, mediante Acta N° 06-2019 de fecha 16 de enero de 2019, el Grupo de Trabajo de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), aprobó la propuesta de Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019-2020;

Que, mediante Memorando N° 044-2019-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, en su calidad de Secretaría Técnica del precitado Grupo de Trabajo, remitió a la Oficina General de Recursos Humanos, la propuesta de Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019-2020, para su evaluación y trámite correspondiente;

Que, mediante Informe N° 006-2019-MTPE/4/12, la Oficina General de Recursos Humanos remitió a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, la opinión técnica favorable a la citada propuesta de Plan;

Que, mediante Memorando N° 045-2019-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, remitió a la Oficina General de Asesoría Jurídica, la opinión técnica favorable a la citada propuesta de Plan;

Que, todas las actividades programadas en la propuesta del referido Plan, se encuentran alineadas a los objetivos y ejes de la "Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción" y del "Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021", enmarcándose al mismo tiempo en el Primer Lineamiento Prioritario de la "Política General de Gobierno al 2021"; en ese sentido, dicho Plan se posiciona como un instrumento de política institucional que guíe las acciones para garantizar una gestión de la Entidad libre de corrupción, en el marco de la legalidad, la ética y la transparencia;

Con las visaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, de la Secretaría General, y de las Oficinas Generales de Recursos Humanos, de Planeamiento y Presupuesto, y de Asesoría Jurídica; y De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y su modificatoria; el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificado por Decreto Supremo N° 020-2017-TR;

Se resuelve

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019-2020", el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Disponer que la implementación del "Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019-2020" es responsabilidad de los Programas, Órganos, Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), y en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL, (www.sunafil.gob.pe), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Decreto Supremo que establece el plazo para el cumplimiento de la obligación de los empleadores de comunicar los servicios mínimos en caso de huelga correspondiente al año 2019

DECRETO SUPREMO N° 001-2019-TR

(El Peruano: 29 de enero de 2019)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Considerando

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria, establece que este Ministerio tiene competencia exclusiva para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral, como la libertad sindical;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2018-TR se modifica el artículo 67 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, estableciendo que las empresas o entidades deben presentar a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo una comunicación de los servicios mínimos en caso de huelga indicando los horarios, los turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto; dicha comunicación debe estar acompañada de un informe técnico que la sustente;

Que, de otro lado, mediante el Decreto Supremo N° 009-2018-TR se incorpora el artículo 68-A al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, según el cual mientras no se resuelva el procedimiento de divergencia sobre la comunicación de servicios mínimos, el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores u organización sindical debe observar los acuerdos previos sobre dicha materia o la resolución de una divergencia anterior; a falta de ello, el ejercicio del derecho de huelga debe sujetarse a la comunicación de servicios mínimos realizada por la empresa o entidad conforme a lo establecido en su informe

técnico;

Que, en atención a las modificaciones efectuadas por el Decreto Supremo N° 009-2018-TR en torno a la comunicación de servicios mínimos y al ejercicio del derecho de huelga en supuestos de divergencia pendientes de resolución, resulta necesario establecer para el año 2019 un plazo especial para el cumplimiento de la obligación de comunicación de servicios mínimos, lo cual coadyuvará a una debida elaboración del informe técnico que sustente dicha comunicación;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y modificatorias; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria;

Decreta

Artículo 1.- Plazo para la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga correspondiente al año 2019

Las empresas y entidades deben cumplir hasta el 28 de febrero de 2019 la obligación de comunicar los servicios mínimos en caso de huelga a sus trabajadores o a la organización sindical, así como a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 2.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho

días del mes de enero del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Jurisprudencia



Cuáles son los requisitos para que se configure un despido fraudulento, debiendo respetarse las garantías formales del principio de tipicidad, se debe de realizar una correcta tipificación de las faltas cometidas por el trabajador

CASACIÓN LABORAL N° 2228-2016 LIMA

REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO PROCESO ABREVIADO – NLPT

Lima, veinticinco de abril de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número veintidós mil doscientos veintiocho, guion dos mil dieciséis, guion LIMA; en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Julián Raymundo Hipolo, mediante escrito de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos a doscientos cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y uno, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”, sobre reposición por despido fraudulento

Causal del recurso

Por resolución de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuarenta y cinco a cuarenta y ocho, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a

este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

Considerando

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas dieciocho a veintidós, el actor solicita que se ordene su reposición en su puesto de trabajo, sueldo y categoría, al haber sido objeto de un despido fraudulento; con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha quince de julio de dos mil catorce, de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y uno, declaró infundada la demanda, al considerar que el actor ha reconocido no haber asistido a laborar el día dos de julio y que los días tres y cuatro de julio de dos mil trece, correspondían a su descanso, frente a ello, el Juez de la causa consideró que los hechos imputados se encuentran acreditados, no siendo suficiente que la empleada no haya podido acreditar la comunicación al actor de los días de descanso semanal del mes de julio de dos mil trece o que los días en que el actor tomó el descanso semanal correspondan a la primera o a la segunda semana de julio para amparar la demanda, pues, dichos sucesos deben ser evaluados en un proceso en el que

se reclame la indemnización por despido injustificado, en el que se acredite la comisión de la falta grave, circunstancia que no puede ser evaluada en el presente proceso por tratarse de un despido fraudulento.

c) Sentencia de Segunda Instancia:

La Tercera Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y seis, confirmó la Sentencia apelada, al argumentar que el Juez de Primera Instancia realizó un análisis de los hechos alegados por las partes y una debida valoración de los medios de prueba, cumpliendo para ello con motivar la resolución, conforme lo previsto en el artículo 122° del Código Procesal Civil; sostuvo, también que el trabajador no comunicó a su jefe su inasistencia, ni el motivo de las mismas, asimismo, refirió que ha existido un reconocimiento del actor en cuanto a su inasistencia por tres (03) días consecutivos a su centro de labores, no teniendo los mismos la calidad de falsos, inexistentes o imaginarios, en la medida que no habría quedado demostrado que el despido fuera fraudulento por haber ocurrido los hechos, además de ser ciertos y encontrarse reconocidos por el accionante.

Finalmente, precisó que en el caso de autos se aplica una carga distributiva, en el que cada una de las partes se encuentra obligada a probar los hechos expuestos durante el desarrollo del proceso, ello con la finalidad de que sus afirmaciones sean verificadas, en virtud de ello, desestimó el agravio del demandante referido a la aplicación del principio Indubio Pro Operario, más aún, si el actor fue asesorado por abogado quien tiene pleno conocimiento de las normas jurídicas y conoce el proceso laboral conforme a las reglas contenida en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artí-

culo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, otras normas como son las de derecho adjetivo.

Tercero: Sobre la causal declarada procedente

Al respecto, la norma presuntamente infraccionada sostiene lo siguiente:

“Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Cuarto:

Emitiendo pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, debemos señalar que mediante la presente acción la demandante solicita que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto, y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de formadora que desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales.

Quinto: Derecho al Trabajo.

El Tribunal Constitucional estima que el contenido esencial al derecho de trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El segundo aspecto, entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa, es el que resulta relevante para resolver la presente causa.

Sexto: El despido como causal de extinción de la relación laboral.

Para efectos de analizar las causales denunciadas por la parte recurrente, declaradas procedente, es importante precisar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; en relación a ello, Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*³², y por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*³³.

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto receptivo, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato³⁴.

Sétimo

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Octavo: Falta Grave

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Noveno: Despido Fraudulento.

En relación al despido fraudulento el Tribunal Constitucional, ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, que el despido fraudulento, se produce cuando:

*“Se despide al trabajador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales**; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, **como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios** o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987AA/TC, 55599-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA /TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Resaltado nuestro).*

Décimo: El despido fraudulento: elementos y manifestaciones

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 02062005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:

“(…) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a

³² GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

³³ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

³⁴ Vid MONTAYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66

la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.

Al respecto, resulta ilustrativo precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el Expediente N° 097 6-2001-AA/TC, señaló sobre el mismo tema, en su fundamento quince, lo siguiente:

“(…)Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/T C y 150-2000AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001- AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas (...)”.

Por su parte, Arce sostiene lo siguiente:

“(…) un despido basado en una causa inexistente es equiparable a un despido incausado, una causa inventada es sin ninguna duda una causa inexistente en el plano jurídico. En consecuencia, a la inexistencia de causa debe seguir la declaración de inconstitucionalidad del despido, en la medida que viola el derecho al trabajo”³⁵.

Décimo Primero:

Entre los elementos que caracterizan y deben ser tomados en cuenta para que se configure un despido fraudulento, Blancas Bustamante sostiene lo siguiente: *“Ésta es otra categoría de despido cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este*

supuesto, según lo indica, la Sentencia Tribunal Constitucional del 13 de marzo de 2003, cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas”³⁶.

De lo descrito, se infiere que para la configuración de un despido fraudulento, existen una serie de requisitos que deben presentarse y analizarse en virtud de lo actuado al interior del proceso, siendo ello así, debe tenerse en cuenta que debe concurrir, los siguientes elementos:

- a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b) Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d) La fabricación de pruebas

Es por ello que, a decir de Sanguinetti Raymond:

“Lo que caracteriza a esta singular hipótesis de despido arbitrario es, de este modo, que el empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objeto de justificar desde el punto de vista puramente formal un despido que en realidad carece de toda justificación 194, dando lugar con tal proceder a un supuesto claro de fraude de ley”³⁷.

Frente a ello, conviene precisar que existen supuestos en el que se incurre en una serie de despidos que resultan lesivos del derecho constitucional al trabajo, así como de otras pautas constitucionales en las que se verifique vulneración, entre otros, a principios de la función jurisdiccional previstos en la Constitución Política del Perú. Es a partir de ello, que deba atribuirse al despido lesivo de derechos fundamentales efectos restitutorios, con el propósito de cautelar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

³⁵ ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. “La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales”. UBI LEX Asesores S.A.C. Tercera Edición. Julio 2015. P. 172

³⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional”. Derecho & Sociedad. Asociación Civil. Derecho & Sociedad 21. P.168

³⁷ Extracto de: W. Sanguinetti Raymond, Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima, Gaceta Jurídica, 2007, págs. 95-118. En: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/05/la-reformulacion-de-la-nocion-de-despido-arbitrario-extractowsanguinetti.pdf>

Décimo Segundo: Análisis del caso en concreto

A efectos de resolver el presente caso, es pertinente precisar los siguientes hechos:

- Se encuentra acreditado que el actor ha laborado para la institución demandada desde el diecinueve de abril de mil novecientos noventa y dos hasta el diecinueve de julio de dos mil trece, bajo contrato a plazo indeterminado, en el cargo de obrero, siendo sus funciones el cuidado, alimentación y aseo de los animales que tenía bajo su cargo en el parque de las leyendas.
- Asimismo, se evidencia que el día dos de julio de dos mil trece, el actor faltó a su centro de labores aduciendo motivos personales, los cuales no fueron informados a la empresa y que fue sancionado con una llamada de atención a través de un Memorándum N° 30 92013/OA/URH.
- La emplazada no ha podido acreditar la forma en que se comunicó al actor los días que correspondían a su descanso semanal del mes de julio de dos mil trece, ni los días en que el actor tomó el descanso semanal correspondiente a la primera o a la segunda semana de julio, lo que impide acreditar la comisión de la falta grave imputada al trabajador.
- Ha sido reconocido por el accionante que no concurrió a laborar los días siguientes: miércoles tres y jueves cuatro de julio de dos mil trece, aduciendo que tenía programado descanso para dicho días.
- La falta imputada al demandante consiste en falta grave consistente en la inasistencia del actor por tres (3) días consecutivos, sustentada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Sin embargo, el actor considera que el despido es fraudulento y además, se ha producido una doble sanción, en la medida que la falta injustificada del día dos de julio de dos mil trece, ha sido sancionada con el Memorándum N° 309-2013/OA/URH, pero a su vez, ha sido considerada como parte de los días de inasistencia para invocar la imputar la falta grave.
- La controversia se suscita, únicamente, respecto

de los hechos que dieron lugar a la “presunta” falta cometida por el recurrente, no encontrándose en discusión el régimen al cual se encuentra adscrito, ni la fecha de ingreso, cese, ni labores efectuadas.

De las circunstancias acreditadas, es preciso considerar que en un despido disciplinario, las faltas imputadas deben formularse de modo claro, con precisión de las pruebas que conllevan al empleador a optar por la conclusión de la relación laboral como consecuencia de una falta grave, a efectos de evitar que el despido no resulte contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, ni que sea producto de “fabricación de pruebas”, pues, de producirse ello, nos encontramos frente a despido catalogado como fraudulento.

Décimo Tercero:

Ahora bien, el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior sostuvieron lo siguiente:

- El actor no asistió a laborar los días dos, tres y cuatro de julio de dos mil trece.
- La inasistencia del día dos de julio de dos mil trece, fue sancionada con el Memorando N° 309-2013/OA/URH.
- La emplazada no ha podido acreditar que los días tres y cuatro de julio de dos mil trece, no correspondan al descanso semanal, programado, del accionante.

El análisis de la controversia se ha sustentado en el supuesto de que “los hechos existieron”, por ello, no ha sido posible evidenciar si nos encontramos frente a un despido fraudulento; sin embargo, no se ha reparado que para la configuración de dicha tipología se requiere una serie de requisitos, los cuales han sido explicitados en el Considerando Décimo Tercero; a partir de ello, debe considerarse, lo siguiente:

- a) Los hechos imputados al trabajador no se encuentran en la esfera de inexistentes, falsos o imaginarios, sino por el contrario, han sido reconocidos por las partes.
- b) Se ha atribuido una falta prevista legalmente.
- c) No se ha evidenciado vicio de la voluntad.
- d) La fabricación de pruebas

Supuestos que deberán ser evaluados, con la finalidad de establecer si nos encontramos frente a un despido disciplinario, o en su defecto, nos encontramos frente a un despido fraudulento.

Décimo Cuarto: Solución al caso concreto

Con relación a los supuestos establecidos en los literales precedentes, debe tenerse en cuenta:

i) Se ha imputado la falta tipificada en el literal h) del artículo 25° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, no ha reparado que dicho dispositivo prevé dos supuestos diferenciados, como son: abandono de trabajo e inasistencias injustificadas.

ii) Para la configuración de estos supuestos se requiere que el trabajador no asista al centro de labores, en el caso del abandono, mientras que, en el caso de las inasistencias se requiere que estas no hayan sido justificadas.

iii) Necesidad de cuantificar las inasistencias del trabajador y la periodicidad de las mismas, a efectos de determinar cuándo se produce el abandono o la inasistencia injustificada.

iv) El abandono se produce cuando las ausencias superan los tres (3) días consecutivos, o cuando se produzca en cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) en un periodo de ciento ochenta días calendario.

En el caso de las inasistencias *injustificadas* se debe demostrar el "*animus infringendi*" por parte del trabajador para ausentarse del centro de labores.

En torno a los hechos que dieron lugar al despido, se advierte:

- Los hechos imputados al actor existieron y no han sido negados, de modo que ambas partes han reconocido que el actor fue sancionado disciplinariamente con el Memorando N° 309-2013/OA/ URH, respecto de la inasistencia del día dos

de julio de dos mil trece, además de reconocerse también la inasistencia por los días tres y cuatro de julio de dos mil trece.

- De los actuados, corre la carta de pre aviso de despido en fojas tres a cuatro, mientras que la carta de despido corre en fojas nueve a doce, oportunidad en la cual se precisa, como motivo del cese, lo siguiente: "Haber inasistido en forma injustificada a su centro de trabajo los días 2, 3 y 4 de julio de 2013, lo cual constituye abandono de trabajo."

- La emplazada no ha diferenciado la existencia de dos supuestos distintos en la falta tipificada en el inciso h) del artículo 25° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, llegando a confundir ambas figuras jurídicas disciplinarias.

- No se encuentra acreditado que los días tres y cuatro de julio de dos mil trece, no corresponda al descanso semanal del accionante, pese a que dicha acreditación corresponde a la parte demandada, conforme a la carga de la prueba establecida en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- No se ha superado la cuantificación establecida en el inciso h) del artículo 25° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la medida que las faltas a cumuladas corresponden a tres (3) días; sin embargo, el dispositivo en mención dispone que para la comisión del abandono o inasistencia injustificada debe concurrir más de tres (3) días, supuesto que no cumple en el caso de autos, menos aún, la emplazada ha acreditado que nos encontremos frente al segundo supuesto, esto es, que las inasistencias sumen cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta días calendarios.

- Al haberse establecido que se ha confundido dos supuestos jurídicos distintos: abandono e inasistencia injustificada, así como, no encontrarse acreditado que el mismo supere los tres (3) días que precisa el inciso h) del artículo 25° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no

puede imputarle la existencia de la falta grave invocada; en consecuencia, la falta de configuración de las imputaciones permite evidenciar que al no existir dicha falta, no puede haber causal de despido por no haber superado el supuesto de cuantificación establecido en dicho articulado.

- De lo discernido en el párrafo precedente, podemos concluir que al no existir faltas graves, conlleva a que la demandada haya imputado hechos falsos, como es, haber superado los tres (3) días que exige la normatividad vigente y vulnera el Principio de Tipicidad, pues, los hechos acaecidos en autos, no se condicen con la naturaleza de la falta imputada, lo cual determina que se haya incurrido en un despido fraudulento.

Frente a ello, conviene precisar que los motivos imputados no constituyen supuestos, de tal naturaleza, que justifiquen el cese del accionante, puesto que, no se ha tipificado debidamente la falta cometida, no se ha superado los tres (3) días que precisa el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Quinto:

Ahora bien, de lo acaecido al interior del proceso, esta Sala Suprema considera que en el caso de autos, si bien las imputaciones no resultan imaginarias o inexistentes, es preciso indicar que en el despido fraudulento, no solo se evidencia la sola imputación de este tipo de hechos, sino también, cuando se vulnera el Principio de Tipicidad, en tanto, las faltas no corresponden al supuesto previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cual importa una vulneración al derecho fundamental de ser juzgado por causa justa establecida por ley, pues, no basta la existencia de un procedimiento de despido en el que se postule las imputaciones, sino que las mismas deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, debiendo la sanción impuesta enmarcarse en el tipo de gravedad de la falta cometida, categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador.

Asimismo, el hecho de no haberse producido una correcta tipificación de los supuestos considerados como faltas, importa la existencia de un hecho lesivo y como tal, atentatorio del derecho del accionante, de modo tal que se ha configurado una arbitrariedad en cuanto al proceder de la emplazada, aspecto que no debe confundirse con el despido arbitrario, cuya tutela incide en la esfera resarcitoria, sino por el contrario, constituye la falta de una tipificación adecuada, por parte del empleador de la conducta atribuida al demandante, lo que determina se haya incurrido en un despido fraudulento, el cual se contrapone con la protección constitucional del Derecho al Trabajo que asiste al demandante, sin que ello importe la percepción de remuneraciones devengadas debido a que no nos encontramos frente a los supuestos establecidos en los artículos 29° y 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Sexto:

Por los fundamentos expuestos, el Juez de Primera Instancia y la Sala Superior al emitir la Sentencia de Vista ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal declara procedente deviene en fundada.

Por estas consideraciones:

Decisión

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Pablo Julián Raymundo Hipolo**, mediante escrito de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos a doscientos cinco; **CASARON la Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y seis; y **actuando en sede de instancia: REVOCARON la Sentencia apelada** de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y uno, que declaró infundada la demanda; **REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA** la demanda, **ORDENARON** que la parte demandada cumpla con reponer al accionante en el cargo que venía de-

sempeñando antes del despido, o en otro de similar naturaleza; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; en el proceso seguido con la parte demandada, Patronato del Parque de las Leyendas "**Felipe Benavides Barreda**", sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron. **S.S.**

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Corte Suprema precisa que para justificar un contrato accidental de suplencia es necesario identificar al trabajador estable de la empresa cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido, de lo contrario dicho contrato se encuentra desnaturalizado

CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015 LAMBAYEQUE

RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y REPOSICIÓN PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, veinte de setiembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número doce mil cuatrocientos noventa y tres, guion dos mil quince, guión LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., mediante escrito de fecha quince de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y ocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha dieciocho de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y tres a cuatrocientos cincuenta y tres, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Luis Fernando Vilela Callirgos, sobre reconocimiento de vínculo laboral y reposición.

Causales del recurso

Mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento siete a ciento diez del cuaderno de casación, se ha declarado procedente

el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales: *i) infracción normativa del segundo párrafo del artículo 74°, y ii) el literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. Es importante precisar que, de advertirse la infracción normativa invocada corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497³⁸, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso devendrá en infundado.

Considerando

Primero: Pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Demanda: De la revisión de los actuados, se verifica que de fojas ciento veintiocho a ciento cuarenta y tres, corre la demanda interpuesta por el demandante, Luis Fernando Vilela Callirgos contra Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.; en la que postuló como preten-

³⁸ Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

sión, se declare la existencia de un contrato a plazo indeterminado desde el catorce de febrero de dos mil trece al quince de mayo de dos mil catorce y como consecuencia de ello se ordene su reposición al puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido o en otro puesto de similar categoría y condiciones de trabajo.

b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Juzgado Unipersonal Penal Mixto de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, declaró fundada la demanda; al sostener que el contrato de naturaleza accidental de suplencia suscrito por el periodo del catorce de febrero de dos mil trece al quince de agosto del 2013, se desnaturalizó, por cuanto no se enmarcó dentro de los alcances de lo dispuesto en el artículo 61° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que concluyó que la empresa demandada simuló el contrato sujeto a modalidad de naturaleza accidental para encubrir uno a plazo indeterminado; careciendo de eficacia los demás contratos sujetos a modalidad suscritos con posterioridad. En atención a ello el accionante únicamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad; por lo que se ordenó reincorporar al demandante en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su cese o a uno similar categoría y condiciones de trabajo.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y ocho, procedió a confirmar la sentencia apelada, por similares argumentos, agregando que la causa objetiva de contratación contenida en los contratos, tanto de suplencia como por servicio específico tienen el mismo tenor de la causa de justificación que se asignó al contrato de fecha dieciséis de agosto de dos mil trece, el cual se redactó según lo dispuesto por el artículo 61° del Decreto Supremo N°003-97-TR, es decir como un contrato de suplencia.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que in-

curre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa respecto del segundo párrafo del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y del literal d) del artículo 77° de la norma acotada; debemos decir que las normas invocadas establecen lo siguiente:

“Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada (...)

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

Cuarto:

Antes de adentrarnos a la solución de la presente controversia, resulta necesario señalar determinados principios laborales, los cuales responden a los fundamentos del proceso laboral, conforme lo preceptuado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que textualmente prescribe:

“Artículo IV: Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”. Subrayado y negritas son nuestras.

En ese sentido, nos encontramos frente al principio de primacía de la realidad, el cual “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. La consecuencia práctica de gran manifestación en el proceso laboral, es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación a las normas imperativas que realmente la rigen, a despecho de la que se aparentó”³⁹.

Quinto: Sobre los contratos sujetos a modalidad

En nuestro sistema laboral podemos advertir que la legislación ha prestado especial atención a la temporalidad de la contratación, es así que ha previsto como mecanismo que la contratación se presume indeterminada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Frente a dicha presunción, se ha previsto también la celebración de los contratos sujetos a modalidad, como regla excepcional. En efecto, constituyen una excep-

ción a la presunción de contratación laboral indefinida; no obstante ello, su celebración exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia puede conllevar a la invalidez del acto, con las consecuencias jurídicas que estas puedan generar.

A partir de ello, podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o temporalidad, configurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando, lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza, pueden ser de carácter permanente.

Sexto:

Entre las características más relevantes que podemos hallar entre los contratos a plazo sujetos a modalidad, debemos señalar las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación⁴⁰.

³⁹ TELLO PONCE, Mario. Los principios que fundamentan el proceso laboral. Editorial Grijley. Lima. 2009. P. 85.

⁴⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85

Sétimo:

Además, se debe precisar que la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñe en los siguientes supuestos:

- a) si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando y,
- d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Octavo: Interpretación del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula la contratación temporal sucesiva llamada también contratación laboral en cadena. Esta forma de contratación permite que sucesivos contratos sujetos a plazo fijo, con pleno respeto a las limitaciones sustantivas y formales, previstas por la ley, fragmenten la vida laboral de un trabajador.

De lo dicho en el párrafo anterior, tenemos que la posibilidad que determinada forma contratación sujeta a modalidad pueda ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador, es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues, de lo contrario no la habría regulado legislativamente, por lo tanto no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajo sujetos a modalidad es ilegal o que persigue perjudicar la contratación a plazo indeterminado, pues,

admitir tal presunción constituiría una clara violación del numeral 24) del artículo 2° a de la Constitución Política del Perú.

Sobre lo prescrito por el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el autor ARCE ORTÍZ nos dice lo siguiente:

“Como se ve, la prescripción tiene dos supuestos. El primero, se refiere a topes máximos dentro de la misma modalidad contractual. Topes máximos que jugarán tanto en la contratación efectiva sucesiva como no sucesiva. Por ejemplo, en el contrato por reconversión empresarial la duración máxima es de dos años. Pues bien, esos dos años servirán de tope tanto a contratos sucesivos de reconversión empresarial, como a contratos espaciados, por períodos de inactividad. El segundo en cambio, se refiere a topes, máximos para la contratación sucesiva entre modalidades contractuales diversas. Por regla general se debe entender que la contratación de cadena está permitida hasta los topes máximos y quizá el único límite, como es razonable, está en adecuar el objeto y la duración de cada contrato sucesivo a lo dispuesto por la ley, así como respetar las formalidades en cada ocasión (artículo 87° del Reglamento de la LPCL)”⁴¹.

Cabe señalar que en la situación descrita, debe establecerse claramente que no haya mediado simulación o fraude a las normas, considerando al respecto el contenido amplio de esta causal dado por el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA /TC. Para el Tribunal, la *“simulación o fraude”* se verifica: *“(…) cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad (…)”*.

41 ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias., Lima, junio, 2008, p.p. 217.

Noveno: Sobre el contrato de suplencia

El contrato sujeto a modalidad de naturaleza accidental - suplencia, se define como aquél celebrado entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que se sustituya a un empleado estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido (suspensión perfecta o imperfecta) por alguna causa justificada, prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, de conformidad con el artículo 61° de la acotada norma.

El Tribunal Constitucional⁴² ha precisado que el contrato de trabajo en la modalidad de suplencia tiene como objetivo la contratación eventual de personal de reemplazo, es decir, para suplir la ausencia de un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra en suspenso temporal. Éste se erige como una solución al empleador para que no paralice su actividad durante la suspensión de relaciones laborales sea por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, permitiéndole contratar de forma eventual a un trabajador que realice las labores paralizadas.

Décimo:

Por otro lado, para efectos de la validez del contrato bajo modalidad de suplencia, deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación e identificar al trabajador permanente que se encuentra con el vínculo laboral suspendido que será suplido, y las demás condiciones de la relación laboral, observándose las formalidades previstas en los artículos 72° y 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Los requisitos establecidos en las normas acotadas resultan relevantes en la medida que los contratos modales son una excepción a la regla de contratación general, al regirse por el criterio de temporalidad, a diferencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado⁴³ previsto en el artículo 4° de la norma citada; en tal sentido en la celebración del contrato a plazo determinado se hace necesario verificar la causa objetiva que origina la contratación temporal, por el principio de causalidad.

Décimo Primero: Sobre el contrato por servicio específico

Respecto a los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco años, previsto en el 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación.

Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo⁴⁴. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato⁴⁵.

⁴² Fundamento 9 de la 01783-2008-PA/TC.

⁴³ Al respecto el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 4 de la Sentencia N° 003272011-PA/TC que: "Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y requiere del cumplimiento de formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales, conforme se establece en el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR." [lo resaltado es agregado].

⁴⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, citado por GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro. "Modalidades de contratación laboral". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2013, pp. 52.

⁴⁵ ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. "Compendio de Derecho Individual del Trabajo". Lima: Editorial Estudio Caballero Bustamante, 2006, pp. 32.

Décimo Segundo:

Al respecto, resulta ilustrativo citar lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, en el fundamento diez del expediente N° 10777-2006PA/TC, sobre contratos por obra o servicio específico:

“Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción”.

En síntesis, se colige que en los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.

Décimo Tercero:

De lo glosado previamente, se colige que para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, en este caso, del contrato de suplencia, debe consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, el nombre del trabajador de puesto permanente que será suplido, y en el caso del contrato por servicio específico, se deberá señalar expresamente el objeto del contrato sustentado en razones objetivas así como la duración del mismo.

Décimo Cuarto:

Si, por el contrario demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las nor-

mas laborales, operará la desnaturalización del mismo; ocurriendo lo mismo si se verifica que los servicios a contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de este tipo de contratación.

Décimo Quinto: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el caso de autos, el demandante estuvo sujeto a contratos de trabajo en la modalidad de suplencia y por servicio específico, contratos que corren en fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos treinta y ocho y en fojas cinco a catorce, por lo cual corresponde evaluar si dichos contratos y respectivas prórrogas han sido suscritos de conformidad a lo señalado en los artículos 61° y 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 00397-TR, así como de los artículos 77° y 78° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Supremo N°001-96-TR, respectivamente.

Décimo Sexto:

De lo expuesto precedentemente, se puede concluir que si el contrato de naturaleza accidental de suplencia, tiene como causa objetiva que el contratado supla al trabajador estable cuyo vínculo se encuentre suspendido, en el caso concreto ello no ha ocurrido, por cuanto dichos contratos carecen de la causa objetiva exigida por el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que dicha contratación expresa una causa objetiva genérica en la cláusula segunda: “(...) La cervecera requiere reemplazar temporalmente a diversos trabajadores quienes laboran en el área de Manufactura, quienes estarán participando en distintas fechas en el programa de capacitación de la academia de manufactura desde el 14/02/2013 hasta el 15/08/2013, consecuentemente los trabajadores estarán ausentes de su puesto de trabajo (...)”, omitiendo identificar a qué trabajador estable debía suplir y el cargo que el referido ostentaba, ya que debe individu-

alizarse al trabajador a quien se va a suplir y el tiempo que durará dicha suplencia, renovándose el contrato si la ausencia continua, lo que deberá constar también por escrito; de lo contrario dicho plazo servirá para verificar si el contratado sigue laborando luego de la fecha de vencimiento del contrato en caso alegue desnaturalización por este hecho.

Décimo Sétimo:

Asimismo, es de precisar que no se encuentra descrita de manera clara y precisa la causa objetiva contemplada en la contratación sujeta a modalidad para servicio específico, referida al plan de capacitación del personal de la demandada, de acuerdo a lo consignado en la cláusula segunda del contrato, que corre en fojas cinco a catorce, pues dicha causa objetiva tiene relación con la contratación sujeta a modalidad por suplencia; además, que tampoco se corrobora de manera fehaciente la justificación de la contratación, de acuerdo a los medios probatorios actuados en el proceso, requisito de validez previsto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia se concluye que ha operado la desnaturalización de la contratación bajo la modalidad de suplencia, pues en aplicación del inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97TR, dichos contratos se han empleado de forma fraudulenta, por lo que dicha causal deviene en **infundada**.

Décimo Octavo:

Habiéndose concluido precedentemente, que los contratos bajo la modalidad de suplencia han sido desnaturalizados; en consecuencia, existe una relación laboral a plazo indeterminado, resulta acorde a Ley, la desnaturalización de los contratos de naturaleza por servicio específico celebrados, posteriormente, conforme se verifica autos, en aplicación de los principios de: "continuidad"⁴⁶ y "condición más beneficiosa"⁴⁷; más aún, si no se ha cumplido con lo prescrito en el artículo

63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Noveno:

La desnaturalización de los contratos de trabajo modales determinados por las instancias de mérito se configuró debido a la carencia de precisión en la determinación de la causa objetiva de la contratación; por lo que no existe infracción normativa del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; motivo por el cual, la causal invocada deviene en infundada.

Estando a lo expuesto y en aplicación de los considerandos precedentes de la presente resolución, las causales invocadas devienen en infundadas por cuanto no se han infringido las normas denunciadas.

Por estas consideraciones:

Fallo

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., mediante escrito de fecha quince de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cuarenta y seis; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y ocho; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por Luis Fernando Vilela Callirgos, sobre reconocimiento de vínculo laboral y reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo Rodas Ramírez; y los devolvieron. S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

⁴⁶ Este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga. (...) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada." (Platón Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo", Editorial: Depalma Bs. As. 1998, pp. 215 - 230)

⁴⁷ Este principio permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada, esto es, conservar el beneficio obtenido en una relación laboral, a fin de que posteriormente no se suprima dicho beneficio (NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial PUCP. 2003. pp. 137-138)

Principios de causalidad, temporalidad, primacía de la realidad y razonabilidad: son consideradas labores de naturaleza permanente aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de una organización de una entidad pública

CASACION N° 5383-2016 TACNA

Lima, trece de marzo de dos mil dieciocho

LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.-

VISTA: la causa cinco mil trescientos ochenta y tres de dos mil dieciséis de Tacna, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha y luego de verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

Materia del recurso

Se trata del recurso de casación de fecha 14 de enero de 2016, interpuesto de fojas 270 a 277 por la Municipalidad Distrital de Ilabaya, contra la sentencia de vista de fecha 16 de noviembre de 2015, que corre de fojas 250 a 265 que confirma la sentencia apelada que declara fundada la demanda; en el proceso contencioso administrativo seguido por la demandante doña Aracelli Carolina Chata Cohaila, sobre reincorporación al amparo de la Ley N° 24041.

Causales del recurso

Mediante resolución de fecha 23 de noviembre de 2016, que corre de fojas 69 a 71 del cuaderno de casación formado por este Tribunal Supremo ha declarado procedente por la causal de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, artículo 35° inciso 3) del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584, artículos 1° y 2° de la Ley N° 24041 y del artículo 38° del Decreto Supremo N° 005-90PCM.

Antecedentes

Primero. Por demanda que corre de fojas 82 a 100 la demandante doña Aracelli Carolina Chata Cohaila, solicita que se declare la nulidad de la resolución ficta denegatoria de su recurso de apelación interpuesto contra la Resolución de Gerencia Municipal N° 049-2011 que de claró improcedente su pedido de reincorporación y como consecuencia de ello, se ordene su reincorporación a su centro de trabajo en condición de trabajadora contratada adscrita al régimen laboral de la actividad pública, en el cargo de Técnico PAD (Nivel Remunerativo SP-D) en la Gerencia de Operaciones de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad demandada.

Segundo. Mediante sentencia de vista se confirma la sentencia apelada que declara fundada la demanda, tras considerar que para poder adquirir la protección del artículo 1° de la Ley N° 24041, deben estar presentes dos requisitos: el primero de ellos que la naturaleza de las labores sea permanente y el segundo que las mismas hayan durado más de un año. Así, el Colegiado Superior determina que se encuentra acreditada la existencia de una relación permanente, por cuanto la naturaleza de la labor de una secretaria y de un técnico en la administración pública no son labores de naturaleza temporal; señala que si bien la demandada indica que la actora trabajó en proyectos de inversión, también es cierto que no se acreditó la liquidación que se debe efectuar finalizando el proyecto, evidenciándose la existencia de subordinación por parte de la actora, quedando acreditado el primer requisito. Y respecto

al segundo requisito, considera que hubo una relación que duró más de un año consecutivo en forma ininterrumpida y continua desde agosto del 2009 a diciembre de 2010; concluyendo que la resolución de alcaldía ficta que denegó el recurso de apelación que la demandante, se encuentra incurso en causal de nulidad.

Delimitación de la controversia

Tercero. En atención a lo señalado, se aprecia que la controversia en el presente caso gira alrededor de determinar si resulta aplicable a la actora la protección prevista en el artículo 1° de la Ley N.° 24041, norma que establece: “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.”

Cuarto. El citado dispositivo debe interpretarse judicialmente siguiendo el método de la ratio legis, es decir desentrañando la razón intrínseca de la norma a partir de su propio texto; en consecuencia, la esencia de la norma es proteger al trabajador que ha laborado durante más de un año de servicios ininterrumpidos en labores de naturaleza permanente, a no ser cesado o destituido sino únicamente por la comisión de falta grave, y con sujeción al procedimiento establecido en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.° 276.

Quinto. La infracción normativa constituye un vicio de derecho en que incurre el juzgador en una resolución; determinando que el caso sea pasible de ser examinado por medio de un recurso de casación, siempre que esté ligado por conexidad lógica a lo decidido. En tal sentido, se puede conceptualizar a la infracción normativa como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Sexto. La conculcación normativa, subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el Código Procesal Civil en su artículo 386°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inapli-

cación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Dentro del contexto, corresponde en primer término, por cuestión de orden, emitir pronunciamiento sobre la causal de naturaleza procesal, pues de ser amparada ésta, por su efecto, carecería de objeto emitir pronunciamiento sobre las demás.

Sétimo. Es derecho fundamental del ciudadano, el obtener de la administración pública decisiones congruentes y coherentes; así como, es obligación del Poder Judicial efectuar el respectivo control jurídico conforme a lo señalado anteriormente; por lo que, es posible afirmar que la existencia de una vulneración de los principios del debido proceso en detrimento de los derechos del demandante, mereciendo un pronunciamiento por parte de esta Sala Suprema dirigido a tutelarlos.

Análisis de la controversia

Octavo. En cuanto a la infracción normativa del artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú. El debido proceso es un principio y derecho de la función jurisdiccional, consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, cuya función es velar por el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y las garantías constitucionales que lo integran, dando a toda persona la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la tutela jurisdiccional de sus derechos, a través de un procedimiento regular en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, ejercer el derecho de defensa, de producir prueba y obtener una sentencia debidamente motivada.

Noveno. Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia primordial es que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, la cual garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan expresen el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución Política del Estado

y a la ley, así también, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.

Décimo. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, bajo el marco del contenido constitucional garantiza la delimitación de otros supuestos que han sido desarrollados por el Tribunal Constitucional: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones calificadas; recogidos en la sentencia del Expediente N.º 00728-2008-HC.

Décimo Primero. Si bien el presente caso, se ha declarado la procedencia del recurso de casación por dicha causal, se debe tener en cuenta que en el proceso contencioso administrativo versa sobre derechos de urgente tutela y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal, así como el de la trascendencia de las nulidades, esta causal no agota los mecanismos de tutela en abstracto sino que supone posibilitar al justiciable la obtención de un resultado óptimo con el mínimo empleo de la actividad procesal, por lo que esta Sala Suprema procede a emitir pronunciamiento respecto de la norma de orden material también declarada procedente, a fin de dilucidar el fondo de la pretensión planteada en el presente proceso.

Décimo Segundo. En cuanto a la infracción normativa del artículo 35° inciso 3) del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27 584 aprobado por Decreto Supremo N.º 013-2008-JUS. En el proceso contencioso administrativo proceden los siguientes recursos: (...) 3. El recurso de casación contra las siguientes resoluciones: 3.1 Las sentencias expedidas en revisión por las Cortes Superiores; 3.2 Los autos expedidos por las Cortes Superiores que, en revisión, ponen fin al proceso. El recurso de casación procede en los casos que versen sobre pretensiones no cuantificables. Tratándose de pretensiones cuantificables, cuando la cuantía del acto impugnado sea superior a 140 Unidades de Referencia Procesal (U.R.P) o cuando dicho acto impugnado provenga de autoridad de competencia provincial, regional o nacional y, por excepción, respecto de los actos administrativos dictados por autoridad administrativa distrital,

cuando la cuantía sea superior a 140 Unidades de Referencia Procesal (U.R.P). En los casos a que se refiere el artículo 26° no procede el recurso de casación cuando las resoluciones de segundo grado confirmen las de primera instancia, en caso de amparar la pretensión.

Décimo Tercero. Si bien el presente caso, se ha declarado la procedencia del recurso de casación por dicha causal, se aprecia, de autos que la Sala Superior ha empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para estimar la calificación del recurso; y, que no pueden analizarse a través de una causal procesal; consideraciones por las cuales dicha causal resulta infundada.

Décimo Cuarto. En cuanto a la infracción normativa del artículo 38° del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM - Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa. Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: a) Trabajos para obra o actividad determinada; b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa.

Décimo Quinto. Al contrario de las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazos fijos; son consideradas labores de naturaleza permanente, aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la entidad pública, así como a los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en áreas de la entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, relativa a la prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares o que importen el desarrollo de las mismas labores por un tiempo prolongado y continuado, que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador.

Décimo Sexto. Los contratos a plazo fijo, en tanto que son una excepción a la regla de la contratación general de carácter indeterminado o indefinido, se rigen por el criterio de temporalidad en la medida que para que sea válida su celebración se exige la estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos realizados.

Décimo Séptimo. Se considerará en los hechos como de duración indeterminada si se evidencia que la contratación temporal del trabajador se dio con el objeto de evadir el cumplimiento de normas laborales, lo cual se verificada cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios prestados corresponden a actividades ordinarias y permanentes, que no son acordes con la naturaleza temporal de su contratación.

Décimo Octavo. En el caso de autos, del mérito de los siguientes documentos: 1) De fojas 3 a 11, se observa las boletas de pago expedidas a favor de la demandante en el cargo de secretaria a partir del 01 de marzo de 2008 al 31 de mayo de 2008 y de 01 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2008; 2) De fojas 12 a 34, se observa las boletas de pago expedidas a favor de la demandante en el cargo de Técnico PAD de la Gerencia de Operaciones a partir del 01 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010; 3) De fojas 36 a 37, se aprecia la carta de Descanso por Maternidad Pre Natal y Post Natal de fecha 06 de mayo de 2009, que adjunta el certificado de incapacidad temporal para el trabajo indicando el periodo de licencia a partir del 09 de junio de 2009 al 06 de septiembre de 2009. 4) A fojas 38, se adjunta el acta de constatación y verificación realizada por el Juez de Paz; 5) De fojas 41 a 49, se observa los formatos de control de tiempo de gerencia de operaciones por los periodos de febrero a setiembre de 2010. 6) A fojas 50, se aprecia el Memorándum de ingreso de personal de fecha 27 de octubre de 2010, en el cual se registra el reingreso de la actora a las labores de Técnico PAD. 7) A fojas 52, se aprecia el informe de la actora al Jefe de la Unidad de Equipo Mecánico y Canteras de la Municipalidad y, 8) A fojas 60, observamos el Memorándum N.º 001-2008-UC-GO-MDI con el asunto: Asignación de Funciones en la Unidad de Contabilidad, con fecha 05 de enero de 2009, se evidencia que la actora prestó servicios para la Gerencia de Operaciones de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el cargo de Técnico PAD con nivel remunerativo SP-D.

Décimo Noveno. Se evidencia que, la demandante prestó servicios para la entidad demandada, en forma continua esto a partir del 01 de marzo de 2008 hasta el 30 de diciembre de 2010; no afectando el carácter ininterrumpido de dichas labores prestadas por cuanto ya habría superado periodo mayor a un año desde el 01 de agosto de 2009 al 31 de diciembre de 2010 (1 año 5 meses).

Vigésimo. También, se advierte que respecto al periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2008 al 31 de diciembre de 2010 que en las boletas de pago obrante de fojas 6 a 34, se consigna que la demandante tiene la condición de contratada, en el cargo de Secretaria por el periodo de marzo a diciembre de 2008 y como Técnico PAD desde el periodo de enero de 2009 a diciembre de 2010; en tales documentos no se consigna la causa objetiva que justifique la contratación temporal de la demandante, toda vez que no se precisa en concreto la obra o actividad para la cual se contrató a la demandante o el nombre del proyecto de inversión al que hubiera estado sujeta contractualmente, señalando en forma genérica en dichas boletas de pago "Proyectos"; precisiones que por sí mismas, no han logrado explicar la necesidad de la contratación temporal de la demandante.

Vigésimo Primero. Según las boletas de pago antes referidas, se aprecia que la dependencia para la cual estaba adscrita era la Gerencia de Operaciones de la Unidad de Equipo Mecánico, la misma que forma parte de la Municipalidad Distrital de Ilabaya como un órgano de asesoramiento de segundo nivel organizacional contando con diversas sub gerencias para lograr el cumplimiento de sus funciones, ello conforme a su Reglamento de Organización de Funciones – ROF.

Vigésimo Segundo. Este Colegiado Supremo en la Casación N.º 31952013-Cajamarca de fecha 02 de setiembre de 2014, precisa que el régimen laboral peruano, se sustenta entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad en virtud del cual hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada ya que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la

naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e incluso sanciones con el fin de evitar la simulación o el fraude.

Vigésimo Tercero. En tal sentido, los contratos a plazo fijo, en tanto que son una excepción a la regla de la contratación general de carácter indeterminado o indefinido, se rigen por el criterio de temporalidad en la medida que para que sea válida su celebración se exige la estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos realizados.

Vigésimo Cuarto. Conforme a los fundamentos antes referidos, es posible colegir conjuntamente con la aplicación de los principios de primacía de la realidad, de causalidad y razonabilidad, que la demandante laboró en el cargo referido, en forma continua y no temporal, pues no resulta razonable asumir que una prestación o desarrollo de servicios que perdure por más de 2 años continuos, tenga carácter temporal, sino más bien se evidencia la naturaleza permanente de las labores desempeñadas por la actora y de su contratación; tanto en cuanto las labores realizadas fueron prestadas para un órgano que forma parte de la estructura básica de la entidad demandada, encontrándose estrechamente vinculada a las funciones inherentes que presta la Municipalidad Distrital de Ilabaya y su desarrollo constituye una necesidad permanente de la entidad demandada atendiendo a las actividades que esta realiza y no sólo de índole temporal, como se consigna en los contratos suscritos por el actor.

Vigésimo Quinto. Resulta manifiesto que la parte demandada utilizó los contratos temporales con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era permanente. De la revisión de los actuados no se ha establecido que la demandante haya sido contratada para laborar en un determinado proyecto de inversión. Así como no se advierte que la demandante haya cesado por el término del proyecto de inversión; en consecuencia, se ha producido la desnaturalización de la referida contratación, debiendo ser considerada como servidora contratada permanente.

Vigésimo Sexto. En cuanto a la infracción normativa

del artículo 1° de la Ley N.° 24041. Es pertinente enunciar, el Tribunal Constitucional en numerosa y reiterada jurisprudencia, ha señalado que: “para efectos de la aplicación del artículo 1° de la Ley N.° 24041, es preciso determinar si se han cumplido los dos requisitos exigidos siguientes: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente y, b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido”. Vigésimo Séptimo. De lo antes precisado, se desprende que la demandante en el último periodo laborado para la Municipalidad Distrital de Ilabaya antes de su cese, prestó labores para la entidad demandada, en forma continuada, desde enero de 2009 hasta diciembre de 2010, esto es, una labor por 2 años continuos (con un lapso de interrupción que se desarrollará en un fundamento posterior).

Vigésimo Octavo. Si bien es cierto, en otras oportunidades este Colegiado se ha pronunciado a favor de los demandantes en los casos de aplicación de la Ley N° 24041, cuando ha existido interrupciones, esto es, como así lo desarrolla el precedente vinculante recogido en la Casación N.° 5807-2009Junín de fecha veinte de marzo de dos mil doce; también lo es que, tales interrupciones han sido debidamente justificadas, o en su defecto, al tratarse de uno o dos días entre un contrato y otro, los mismos no eran considerados como interrupción para denegar la aplicación de la citada ley, toda vez que el Tribunal Constitucional ha señalado que dichas interrupciones (Sentencia N° 3508-2004-AA/TC) “sólo eran un mero formulismo del que se valió la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041”. Asimismo; el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 1084-20 04-AA/TC PUNO mediante sentencia de fecha veintisiete de agosto de dos mil cuatro, en el caso de doña Rosalía Nelly Pérez Vásquez, quien había sido cesada por terminación de contrato a pesar de tener más de tres años de labores con algunos breves periodos de interrupción en sus servicios no mayores de treinta días, consideró que las breves interrupciones para impedir que surta efecto la Ley N.° 24041 constituyen interrupciones tendenciosas que atentan contra el artículo 26° de la Constitución Política del Estado, habiendo concedido amparo a dicha demandante y ordenando su reposición.

Vigésimo Noveno. En cuanto a la infracción normativa

del artículo 2° de la Ley N° 24041. No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar: 1) Trabajos para obra determinada. 2) Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada. 3) Labores eventuales o accidentales de corta duración y, 4) Funciones políticas o de confianza.

Trigésimo. La demandante en el citado periodo laboró para la Gerencia de Operaciones Equipo Mecánico y Cantera del Reglamento, de Organización y Funciones - ROF 2009 de la entidad demandada (vigente en el periodo laborado por la demandante) (www.munilabaya.gov.pe/web/archivos/transparencia/ROF2009.pdf), se aprecia que la Gerencia antes referida, constituye un órgano de apoyo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, por lo que no se puede considerar razonablemente que las labores prestadas por la demandante en la citada gerencia, por más de 2 años, sean de naturaleza temporal, en tanto que la referida dependencia forma parte de la estructura orgánica de la entidad demandada, por lo que requiere contar con personal de manera continua que se encargue de prestar los servicios asignados en el artículo 85° de su Reglamento de Organización y Funciones, labores que coinciden con las desempeñadas por la actora en la Unidad de Equipo Mecánico y Cantera.

Trigésimo Primero. Por otro lado, si bien la parte demandada en el Informe N.° 443-201-NYCX-UP-G.O/MDI a fojas 116 indica que la demandante en el mencionado periodo habría sido contratada para laborar en el proyecto "Gestión de Proyectos de Apoyo" y "Gestión de Proyectos de la Municipalidad Distrital de Ilabaya"; también lo es que no se precisa el objeto concreto y periodo de duración de los citados proyectos, apreciándose más bien que la actora prestó labores directamente en la Gerencia de Operaciones de la entidad demandada, en el cargo de Técnico PAD.

Trigésimo Segundo. Conforme a lo referido precedentemente, se determina, en aplicación de los principios de primacía de la realidad, de causalidad y razonabilidad, que la demandante en el periodo de enero de 2009 hasta diciembre de 2010, realizó labores de naturaleza permanente y no temporal para proyectos de in-

versión, no encontrándose dentro de los supuestos de exclusión previstos en el artículo 2° de la Ley N.° 24041, asimismo, resulta manifiesto que la parte demandada utilizó la contratación para proyectos de inversión con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente; en consecuencia, se ha producido la desnaturalización de la referida contratación, debiendo ser considerada como servidora contratada permanente.

Trigésimo Tercero. En atención a la norma infringida, cabe agregar que ésta hace referencia únicamente a la forma en que los trabajadores sujetos a la modalidad de contrato, que hayan realizado más de un año de labores ininterrumpidas, han de ser cesados y destituidos de acuerdo a lo precisado por el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, mas no prescribe como condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública; para tal efecto, se desprende del artículo 15° del citado Decreto Legislativo N.° 276, que para adquirir dicha condición deberá concursar y ser evaluado previamente de manera favorable.

Trigésimo Cuarto. Entonces, al no ser materia de discusión los alcances del artículo 15° del Decreto Legislativo N.° 276, referidos al ingreso a la carrera administrativa y al haberse acreditado de forma suficiente que la recurrente efectuó labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido de servicios resulta de aplicación al caso de autos la protección contenida en el artículo 1° de la Ley N.° 24041; por lo que, la causales denunciadas por infracción normativa de los artículos 1° y 2° de la Ley N° 24041, así como el artículo 38° del Decreto Supremo N.° 005-90-PCM, resultan infundadas.

Decisión

Por estas consideraciones, de conformidad con el dictamen del señor Fiscal Supremo y en aplicación con lo establecido en el artículo 397° del Código Procesal Civil: Declararon INFUNDADO el recurso de casación de fecha 14 de enero de 2016, interpuesto de fojas 270 a 277 por la Municipalidad Distrital de Ilabaya; en consecuencia: NO CASARON la sentencia de vista de fecha 16 de noviembre de 2015, que corre de fojas 250 a 265, sin costas ni costos. DISPUSIERON publicar la presente resolución en el diario oficial El Peruano, conforme a

ley; en los seguidos por doña Aracelli Carolina Chata Cohaila y, los devolvieron. Interviniendo como ponente la señora jueza suprema Barrios Alvarado. S.S.

BARRIOS ALVARADO

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

CALDERÓN CASTILLO

RUBIO ZEVALLOS

Se puede percibir bonificación diferencial aunque ejercicio del cargo directivo no haya sido continuo

CASACIÓN N° 14976 – 2014-AREQUIPA

PRECEDENTE VINCULANTE

Lima, ocho de marzo de dos mil dieciséis.-

**LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.-**

VISTA; la causa número catorce mil novecientos setenta y seis - dos mil catorce Arequipa, en audiencia pública de la fecha; y, efectuada la votación con arreglo a ley, ha emitido la siguiente sentencia:

Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante Carmen Elena Moscoso Vargas, de fecha 21 de octubre de 2014, de fojas 338 a 345, contra la sentencia de vista de fecha 08 de setiembre de 2014, de fojas 315 a 323, que confirma la sentencia de primera instancia de fecha 22 de mayo de 2013, de fojas 264 a 271, que declaró infundada la demanda; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la Gerencia de la Red Asistencial de Arequipa - EsSalud, sobre reconocimiento de la bonificación diferencial en forma permanente.

Causal del recurso

Mediante resolución de fecha 27 de abril de 2015, de fojas 51 a 54, del cuaderno formado en la Suprema Sala, se declaró procedente excepcional el recurso de casación, por las causales de: Infracción normativa del artículo 53° inciso a) del Decreto Legislativo N° 276 y del artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Considerando

Primero.- El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el texto del artículo 384° del Código Procesal Civil, vigente a la fecha de la interposición del recurso.

Segundo.- La infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- Habiéndose declarado procedentes las denuncias sustentadas en vicios in iudicando, corresponde efectuar un recuento de los hechos que sustentan el caso en concreto para determinar si la sentencia de vista incurre en la causal material denunciada.

Cuarto.- Delimitación del Petitorio: Conforme se advierte del escrito de la demanda de fojas 74 a 88, subsanado a fojas 92 y 93, la demandante solicita la Nulidad de la Resoluciones denegatorias fictas y en consecuencia se ordene a la demandada Gerencia RED Asistencial de Arequipa – EsSalud emita nueva resolución otorgando la bonificación diferencial por cargo directivo prevista en el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, a partir de fecha 01 de enero de 2012, más el pago de los devengados e intereses legales. Entre sus principales fundamentos de la actora señala que ha desempeñado por más de 07 años cargos de jefatura que implican responsabilidad directiva, por lo tanto se le debe reconocer la bonificación diferencial en forma completa y permanente.

Quinto.- Fundamentos de la sentencia de grado: Mediante sentencia de primera instancia de fecha 22 de mayo de 2013, de fojas 264 a 271, el juzgado, declaró infundada la demanda, manifestando que los cargos que ejerció la demandante no son cargos de responsabilidad directiva, por lo que no se encuentra dentro del supuesto normativo previsto en el literal b) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, concordado con el artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Sexto.- Por su parte, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Arequipa mediante sentencia de fecha 08 de setiembre de 2014, de fojas 315 a 323, confirmó la sentencia apelada, estableciendo que no existe controversia en que a la demandante se le habría venido abonando la diferencia remunerativa por los cargos que venía desempeñando, sin embargo, tal hecho no demuestra necesariamente que los cargos desempeñados impliquen "responsabilidad directiva". Al respecto no obra en autos prueba alguna que determine de modo fehaciente que los cargos desempeñados por la actora sean catalogados como de responsabilidad directiva.

Séptimo.- El artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276° establece: *"La bonificación diferencial tiene por objeto: a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva" (...)*. Asimismo, el artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM prescribe que: *"El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del artículo 53 de la Ley al finalizar la designación. Adquieran derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva" (...)*.

Octavo.- La Constitución Política del Perú en su artículo 26° inciso 3) establece: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Respecto a dicho principio, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC de fecha 12 de agosto de 2005 fundamento jurídico 21 ha considerado que:

"Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, (...) El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de "norma" abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (...) la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador".

Así también en la Sentencia N° 04595-2011-AA/TC de fecha 29 de octubre de 2013, fundamento 8, segundo párrafo (voto singular del magistrado Eto Cruz) ha señalado: *"(...) el principio de favorabilidad en materia laboral, "hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que les sea más favorable (in dubio pro operario)" (STC 00016-2008PI/TC Fundamento Jurídico 11), y conforme se sostiene en doctrina laboral autorizada, el principio "pro operario" "se expresa diciendo que la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario" [Alonso Olea, Manuel y otra. Derecho del trabajo.*

19ª Edición, Civitas, 2001, p.971]. (...)”.

Noveno.- De lo expuesto se puede advertir que dicho principio incide en la función tuitiva del Derecho Laboral, rasgo inherente y distintivo de la disciplina, y que, entre otros aspectos, presidiría el proceso de elaboración de las normas laborales, que les imprimiría imperatividad absoluta y que guiaría su proceso de interpretación y aplicación. En consecuencia queda claro que en caso de la aplicación de una norma que genere en el juzgador varios sentidos de interpretación, este tiene la obligación de adoptar como sentido normativo aquél que otorgue mayor beneficio al trabajador, conforme la misma Constitución Política señala, ya que se debe dar mayor protección a la parte más débil de la relación laboral que viene a ser el trabajador.

Décimo.- En cuanto a la pretensión referida al reconocimiento del derecho a obtener de manera permanente la bonificación diferencial establecida en el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, tenemos que, el artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, establece que para el goce de la bonificación diferencial será necesario acreditar los siguientes requisitos: 1) Tener la calidad de servidor público de carrera en calidad de designado, y 2) Desempeñar cargo que implique responsabilidad directiva por más de 5 años. Cumplidos los mismos, el servidor público tendrá derecho a percibir en forma permanente la referida bonificación; y en el caso que solo acredite 3 años, podrá percibirla de forma proporcional al tiempo laborado. Al respecto, puede precisarse que la responsabilidad directiva como sustento de la bonificación diferencial implica la capacidad del trabajador para dirigir un grupo de personas y adoptar decisiones en el ámbito de su competencia; en consecuencia la bonificación diferencial se encuentra destinada a compensar dichas labores que implican una mayor responsabilidad frente a las desempeñadas en su cargo de origen.

Undécimo.- Ahora bien, de las resoluciones de fojas 05 a 48 las cuales no han sido impugnadas por la parte demandada, se verifica que la demandante desempeñó los siguientes cargos con responsabilidad directiva: **a) Jefe de la División de Enfermeras de Cuidados Intensivos (UCI)**, del 01 de abril de 1993 al 30 de setiembre de 1994 conforme se aprecia de las resoluciones de

fojas 05 a 07, y del 20 de octubre de 1994 al 10 de julio de 1995 como se desprende de las resoluciones de fojas 08 a 11, las mismas que establecen que las funciones desempeñadas son de responsabilidad directiva, por tanto desempeñó dicho cargo con funciones directivas por 02 años 02 meses y 17 días, y **b) Jefe del Área de Enfermería**, del 01 de enero de 1996 al 10 de agosto de 2001, como se verifica de las resoluciones administrativas que obran de fojas 14 a 29, las cuales también establecen que las funciones desempeñadas son de responsabilidad directiva, por tanto la actora ha desempeñado en forma acumulada por 05 años 07 meses y 10 días cargos que por su naturaleza y porque las resoluciones administrativas lo indican son de responsabilidad directiva, ya que dichas resoluciones expresamente establecen que sus labores son para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva”, por lo que en el presente caso existe un reconocimiento expreso de la administración sobre este aspecto.

Duodécimo.- Asimismo, el Tribunal Constitucional estableció en la resolución recaída en el Expediente N° 4094-2004-AC/TC : (...) *Cabe precisar que el término “encargo” usado en las resoluciones expedidas por la emplazada resulta irrelevante pues, de conformidad con el artículo 82° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, “El encargo es temporal, excepcional y fundamentado. Sólo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor. En ningún caso debe exceder del período presupuestal”, más aún, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, el cargo fue ejecutado de acuerdo con su naturaleza y no a la determinación que se le dio de su denominación, asimismo, debe tenerse presente que el desempeño laboral del demandante, que se prolongó por más de 5 años ininterrumpidos, excediendo largamente varios períodos presupuestales.*

En consecuencia, si bien es cierto en el caso de autos las resoluciones administrativas mencionadas en el considerando anterior encargan las funciones a la demandante, también lo es que dichos cargos fueron desempeñados excediendo el período presupuestal ya que se ejercieron por más de 05 años, contraviniendo el artículo 82° del Decreto Supremo N° 005-90PCM, por tanto en atención al principio de primacía de la realidad, se infiere que las denominadas encargaturas se

han desnaturalizado debiéndose ser consideradas “designaciones”.

Décimo Tercero.- Por tanto, del considerando undécimo se advierte que la demandante desempeñó cargos de responsabilidad directiva por un período total acumulado de 7 años 9 meses y 27 días, superando los 05 años que establece la ley; en este contexto, es necesario precisar que el artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Carrera Administrativa, no establece como requisito para recibir la bonificación diferencial, que el ejercicio de los cargos directivos sean continuos, por ello ante este supuesto de hecho debe interpretarse de conformidad con lo establecido en el numeral 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; es decir aplicando el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, ya que las disposiciones legales en comento generan distintos sentidos de interpretación respecto a que si se puede o no sumar periodos en los cuales el servidor desempeñó cargos de responsabilidad directiva, por lo tanto en aras de uniformizar criterios para obtener mayor seguridad jurídica en el país, esta Suprema Corte al amparo del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, fija como principio jurisprudencial lo siguiente:

Para percibir la Bonificación Diferencial regulada por el artículo 53° inciso a) del Decreto Legislativo N° 276, es posible sumar los períodos en los cuales el servidor desempeñó cargos de responsabilidad directiva. En tanto el artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, no especifica que el ejercicio de los cargos directivos deban ser continuos, evidenciándose que debe interpretarse la norma tomando como referencia el principio general previsto en el artículo 26° inciso 3) de la Constitución Política del Estado; esto es, el de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Décimo Cuarto.- Este Supremo Tribunal ha adoptado esta línea jurisprudencial (Doctrina Jurisprudencial) para efectos de evaluar los casos referidos a la bonificación diferencial dispuesta en el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276°; el mismo que ha sido plasmado en sus diferentes.

Ejecutorias Supremas como las recaídas en las Casaciones N° 2596-2014JUNÍN de fecha 23 de julio de 2015, N° 7366-2015-LI MA de fecha 08 de noviembre de 2016, N° 1184-2014-AREQUIPA de fecha 09 de julio de 2015, entre otras; por lo que resulta un criterio judicial válido de aplicación y observancia obligatoria para la solución de demandas sobre la citada materia en cualquier instancia y proceso judicial, lo que conlleva a generar estabilidad jurídica frente a la resolución de este tipo de casos, además de cumplir con uno de los fines del recurso de casación consagrado en el artículo 384° del Código Procesal Civil, que es la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.

Décimo Quinto.- Solución del caso concreto: En consecuencia, al haberse demostrado que la demandante desempeñó cargos de responsabilidad directiva por 07 años 9 meses y 27 días de servicios, le corresponde el derecho a percibir la bonificación diferencial solicitada en forma permanente, más los reintegros e intereses legales que correspondan, los mismos que serán calculados en etapa de ejecución de sentencia.

Décimo Sexto.- Por consiguiente, se aprecia que la Sala Superior al emitir la sentencia de vista no ha realizado una debida interpretación del inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276 y del artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, pues no ha tenido en consideración que la finalidad del pago de la bonificación es compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva por más de cinco años, supuesto en el que se encuentra la recurrente como se ha invocado; por tal razón el presente recurso de casación debe declararse fundado por las causales denunciadas, ya que las sentencias de mérito al desestimar la demanda al considerar que los cargos desempeñados no son de responsabilidad directiva, no se condicen con los actuados dentro del proceso ya que conforme se estableció en el undécimo considerando de la presente resolución, las resoluciones administrativas: Resolución Directoral N° 262-CDG-(DDP)-HNSA-IPSS-94 a fojas 06, Resolución de Gerencia General N° 303GG-HNSA-IPSS-94 a fojas 08, Resolución de Gerencia General N° 064-GG-HNSA-IPSS-95 a fojas 10, por las que la demandante desempeñó los cargos de Jefe de la División de Enfermeras de Cuidados Intensivos (UCI), y Jefe del Área de Enfermería, expresamente establecen que dichos car-

gos son para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva.

Décimo Séptimo.- Finalmente, esta Sala Suprema hace presente que, al amparo del artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JU S, cualquier otro criterio vertido en otros procesos en los que ha resuelto temas similares, queda sustituido por el presente.

Por estas consideraciones, esta Sala Suprema de conformidad con el dictamen emitido por el señor Fiscal Supremo en lo Contencioso Administrativo, y en aplicación del artículo 396° del Código Procesal Civil;

Decisión

A. Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante Carmen Elena Moscoso Vargas, de fecha 21 de octubre de 2014, de fojas 338 a 345; en consecuencia;

B. CASARON la sentencia de vista de fecha 08 de setiembre de 2014, de fojas 315 a 323, y actuando en sede de instancia REVOCARON la sentencia apelada de fecha 22 de mayo de 2013, de fojas 264 a 271, que declara infundada la demanda; y REFORMÁNDOLA declararon FUNDADA la demanda; en consecuencia ORDENARON que la entidad demandada reconozca a favor de la recurrente el pago mensual y permanente de la bonificación diferencial prevista en el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, así como el pago de los devengados e intereses legales conforme se establece en la presente resolución; sin costas ni costos;

C. DECLARARON que el criterio establecido en el considerando “Décimo Tercero” de la presente Resolución Suprema constituye precedente vinculante conforme al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS;

D. DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a Ley y en la página web del Poder Judicial;

E. REMITIERON copia de la presente resolución a los Presidentes de las Cortes Superiores de todos los Distritos Judiciales de la República para

su difusión entre los Magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial;

F. En el proceso contencioso administrativo seguido por la demandante

Carmen Elena Moscoso Vargas contra la Gerencia de la Red Asistencial de Arequipa - EsSalud, sobre reconocimiento de la bonificación diferencial en forma permanente; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Rodríguez Mendoza; y, los devolvieron.- S.S.

RODRÍGUEZ MENDOZA

CHUMPITAZ RIVERA

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

CHAVES ZAPATER

Para justificar un despido se debe respetar las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, precisando que la potestad disciplinaria del empleadores una facultad discrecional

CASACIÓN LABORAL N° 7145-2014 AREQUIPA REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO PROCESO ABREVIADO NLPT

Lima, siete de octubre de dos mil quince

VISTA; la causa número siete mil ciento cuarenta y cinco, guión dos mil catorce, guión AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, doña Lucía del Rosario Barreda Fuentes, mediante escrito presentado el veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos cincuenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete; que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas doscientos setenta y cuatro a doscientos ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada; en el proceso seguido con el Patronato Escolar Peruano Alemán Max Uhle, sobre reposición por despido fraudulento.

Causales del recurso

Por resolución de fecha catorce de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas sesenta y siete a setenta y tres del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causales de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de Constitución Política del Perú, literales a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; y artículo 32° del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

Considerando

Primero: Infracciones normativas:

- Los incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú, establecen:

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional, 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (. . .) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas /as instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

- Los literales a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, señalan:

“(...) Son faltas graves: “a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada insistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, que aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fe-

hacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores e incurran en esta falta" (. . .) "f) Los actos de violencia, grave injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando /os hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente".

El artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:

"El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite".

Segundo: Por cuestiones de orden procesal, corresponde emitir pronunciamiento, en primer lugar, sobre la causal de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se advierte que el Colegiado Superior ha cumplido con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122 Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno; es decir, que al resolver el presente proceso, no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido proceso ni el de motivación de las resoluciones judiciales; por lo que, no existe infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución

Política del Perú; motivo por el cual, la causal procesal invocada deviene en **INFUNDADA**.

Tercero: Corresponde ahora emitir pronunciamiento en forma conjunta sobre las causas materiales. A decir del Tribunal Constitucional, la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de Derecho; y se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en este contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias.

La potestad disciplinaria del empleador es una facultad discrecional, por ello el resultado de una sanción en el procedimiento de despido debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario.

Cuarto: En cuanto al despido, se debe tener presente que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 31° que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (06) días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formularé, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta (30) días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia; asimismo, el artículo 32° señala que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo.

Quinto: En el presente caso, la demandante pretende se le reponga en el cargo de profesora en el Colegio Peruano Alemán Deutsche Schule Max Uhle al considerar que fue víctima de un despido fraudulento.

Sexto: Al respecto, cabe precisar el inciso c) del fundamento 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0976-2001-AA/TC, cuyos lineamientos son seguidos por el precedente vinculante recaído en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC en el cual se estableció, respecto

del despido fraudulento, que este se produce cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, la jurisprudencia del mencionado Tribunal⁴⁸; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...). Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N.º 0206-2005-PA/TC, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehaciente e indubitablemente la existencia de un fraude”

Sétimo: Tomando como referencia lo antes señalado, en este caso concreto, la entidad emplazada imputa a la demandante haber incurrido en faltas graves revisadas en los literales a) y f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º. 728, alegando: i) Haber tomado conocimiento de que la de fecha cuatro de mayo de dos mil once, presentada por el demandante como descargo, ante una anterior carta de pre-aviso de despido, es falsificada y adulterada, encontrándose en supuestos de delito contra la fe pública previsto en el artículo 427º del Código Penal, utilizando a madres de familia del Colegio para fabricar una prueba ilícita; ii) haber detectado que la demandante ha involucrado a los alumnos del colegio y principalmente a los de menores grados, a quienes comenta que la quieren botar del Colegio, haciendo lo mismo con diversos padres de familia, situación que considera muy grave al crear un ambiente de inseguridad; iii) asumir actitudes que afectan la imagen del Colegio, como por ejemplo desplazarse descalza con los zapatos en la mano hablando por celular, en instalaciones donde se encontraban padres de familia; iv) se tiene informes y quejas de parte de compañeras y colegas de la demandante, quienes refieren que se niega a cumplir con sus obli-

gaciones, propiciando así un clima inconveniente para el desarrollo de los actividades educativas (fojas diez y once).

Octavo: Con relación a las faltas atribuidas, la demandada no las sustenta objetivamente, pues no demuestra que la carta de fecha cuatro de mayo de dos mil once, haya sido falsificada y adulterada; asimismo, en la carta de pre-aviso, se limita a manifestar que dicha misiva fue firmada por las madres suscribientes con posterioridad a la fecha que se consigna en ella, y que de ello se enteraron “por revelación de las madres”, sin indicar el nombre de quienes revelaron tal hecho.

También incurre en generalidad e imprecisión respecto de las demás imputaciones, pues no detalla el tipo de informe o queja presentada en contra de la demandante, omitiendo indicar quienes lo presentan, tampoco se adjunta a la carta de pre-aviso esos informes y quejas que dice existen en contra de la recurrente. En relación a su caminata descalza por las instalaciones del Colegio tampoco indica en la carta de pre-aviso y de despido, que prueba tiene al respecto. Siendo en el presente proceso que exhibe un video, recortándole así el derecho de defensa de la demandante; en todo caso el video solo muestra que la accionante camina descalza en un jardín sin advertirse la presencia de otras personas alrededor.

Noveno: el orden de ideas expuesto, las conductas imputadas a la demandante no tienen ningún sustento probatorio que amerita el despido; por tanto el Colegiado Superior ha infraccionado los literales a) y f) del artículo 25º y el artículo 32º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, puesto que no se acredita la comisión de las faltas graves imputadas deviniendo estas en inexistentes.

Por estas consideraciones:

Decisión

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante Lucía del Rosario Barreda Fuentes, mediante escrito presentado el veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescien-

⁴⁸ Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC

tos cuarenta y seis a trescientos cincuenta y dos; en consecuencia CASARON la Sentencia de Vista de fecha catorce de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete, y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas doscientos setenta y cuatro a doscientos ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con el Patronato Escolar Peruano Alemán Max Uhle, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema De la Rosa Bedriñana y los devolvieron.

ARÉVALO VELA

MONTES MINAYA

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Gastos operativos forman parte de la remuneración de los jueces

EXPEDIENTE N° 13074-2018 LIMA

Lima, veintiséis de junio de dos mil dieciocho.

I. Vistos; y considerando

1.- Materia de la consulta

Es objeto de consulta la sentencia de vista contenida en la resolución número seis, de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos cuarenta y dos, expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución número cinco, de fecha veintidós de junio de dos mil quince, obrante a fojas ochenta y cuatro, que declaró fundada la demanda incoada por Juana Estela Tejada Segura; e inaplicó el Decreto de Urgencia N° 1142001 y el literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 30125.

2.- Referencias principales del proceso

2.1. Mediante escrito postulatorio de amparo, obrante a fojas treinta y seis, la actora Juana Estela Tejada Segura, solicita la declaración de nulidad de la Resolución Administrativa N° 637-2014-UAF-GAD-CSJLI /PJ y se ordene a la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Lima le abone sus haberes mensuales completos, incluyendo el referido al concepto de gastos operativos por función jurisdiccional, dado que al hacer cobro de sus haberes se percató que solo se le había abonado la remuneración básica y la bonificación por función jurisdiccional, depositándose por dichos conceptos la suma de cuatro mil seiscientos cinco con 07/100 soles (S/ 4,705.07), cuando su haber mensual alcanza la suma de doce mil cuatrocientos con 31/100 soles (S/ 12,400.31); no obstante que la licencia otorgada por un año lo fue por razón de salud, al padecer de cáncer al colon.

2.2. Mediante sentencia emitida por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Jus-

ticia de Lima, mediante resolución número cinco, de fecha veintidós de junio de dos mil quince, obrante a fojas ochenta y cuatro, se declaró fundada la demanda, en consecuencia nula la Resolución Administrativa N° 637-2014-UAF-GSD-CSJLI /PJ, ordenando a la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Lima que abone a la demandante sus haberes mensuales completos, incluyendo los conceptos de remuneración básica, bono por función judicial y gastos operativos, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas contempladas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con costos.

2.3. Mediante escrito obrante a fojas ciento nueve, el Procurador Público Adjunto del Poder Judicial formuló apelación contra el fallo del Primer Juzgado Especializado en lo Civil, el mismo que fue concedido con efecto suspensivo mediante resolución número seis, que obra a fojas ciento quince.

2.4. El recurso de alzada fue absuelto por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos cuarenta y dos, confirmando la sentencia apelada, e invocando el control difuso, inaplica el Decreto de Urgencia N° 114-2001 y el literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, haciendo prelación del artículo 7 de la Norma Fundamental en cuanto tutela el derecho a la salud y del artículo 2.1 de la misma Norma Constitucional que tutela el derecho a la vida y a la integridad física; al considerar que aquellas normas legales contravienen los derechos fundamentales precitados contenidos en normas de mayor jerarquía como lo es la Carta Magna, toda vez que desconocen el carácter remunerativo de los Gastos Operativos.

II.- Fundamento de esta sala suprema

II.1. Sobre el Control Constitucional

Primero.- El control constitucional, es el marco general del tema materia de consulta, siendo necesario tener presente que la doctrina y la legislación comparada reconocen la existencia de dos sistemas de control de la constitucionalidad de las normas jurídicas: Control Difuso y Control Concentrado. Este control, revisión o examen de constitucionalidad de las leyes consiste en comprobar si todas aquellas que integran el sistema jurídico son conformes con la Constitución, control que varía según la opción del constituyente.

Segundo.- El artículo 138 segundo párrafo de la Norma Fundamental, sin importar jerarquías de los órganos jurisdiccionales, encarga a los jueces el respeto a los principios de supremacía de la Constitución y también de jerarquía de las normas. En otras palabras dicho control constituye a los órganos jurisdiccionales en los principales controladores de la legalidad constitucional, debiendo aplicarse dicha facultad solo cuando existe un conflicto real y concreto de intereses en el que debe discernirse la compatibilidad o incompatibilidad constitucional de una norma inferior; pero además, constituye un mecanismo idóneo de control de excesos legislativos en que puedan incurrir los Poderes Legislativo y Ejecutivo; de modo tal que, es un mecanismo de equilibrio del ejercicio del poder del Estado.

Tercero.- El artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que cuando los jueces al momento de fallar el fondo de la cuestión de su competencia, en cualquier clase de procesos o especialidad, encuentren que hay incompatibilidad en su interpretación, de un precepto constitucional y otro con rango de ley, resolverán la causa con arreglo al primero, en cuyo caso las sentencias así expedidas son elevadas en consulta a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema. Norma que debe ser concordada con el primer párrafo del artículo VI del

Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que desarrolla los alcances del control judicial de constitucionalidad llamado también control difuso⁴⁹ y que contiene el siguiente enunciado: "Cuando exista incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el Juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución".

Cuarto.- Por su parte el Tribunal Constitucional ha fijado los presupuestos que deben tener en cuenta los jueces cuando inapliquen las normas legales por ser incompatibles con las normas constitucionales. Por citar un ejemplo, en el caso Gamero Valdivia, Expediente N° 1109-2002 -AA/TC, sentencia del seis de agosto de dos mil, dejó establecido: "6. (...) *El control difuso de la constitucionalidad de las normas constituye un poder-deber del Juez (...). El control difuso es un acto complejo en la medida en que significa preferir la aplicación de una norma cuya validez, en principio, resulta beneficiada de la presunción de legitimidad de las normas del Estado. Por ello, su ejercicio no es un acto simple, y para que él sea válido se requiere de la verificación, en cada caso, de los siguientes presupuestos: a. Que, en el proceso constitucional, el objeto de impugnación sea un acto que constituya la aplicación de una norma considerada inconstitucional. b. Que la norma a inaplicarse tenga una relación directa, principal e indisoluble con la resolución del caso, es decir, que ella sea relevante en la resolución de la controversia.*

c. Que la norma a inaplicarse resulte evidentemente incompatible con la Constitución, aun luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con la Constitución, en virtud del principio enunciado en la Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional⁵⁰. (El resaltado es nuestro). La disposición en comentario establece los márgenes dentro de los cuales el juez puede ejercer la facultad de inaplicar una norma por ser incompatible con la Constitución. El control de constitucionalidad se ejercita con el único propósito de resolver una "controversia",

⁴⁹ ABAD YUPANQUI, Samuel. Derecho Procesal Constitucional la edición. Gaceta Jurídica, Lima, 2004

⁵⁰ Confrontar además las sentencias recaídas en los Expedientes N° 145-99-AA/TC, sentencia publicada el 16 de marzo de 2000, N° 1124-2001-AA/TC Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRA TEL, N° 1383-2001-AA/TC Luis Rabines Quiñones; y N° 410-2002-AA/TC Julia Soledad Chávez Zúñiga. La referencia a la Segunda Disposición General corresponde a la anterior Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, Ley N° 26435, reproducida en la Segunda Disposición Final de la vigente Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, Ley N° 28301

concepto que según Edgar Carpio no puede entenderse de manera restringida, en el sentido de comprender solo a los conflictos intersubjetivos surgidos al amparo del derecho privado, sino que involucra la solución de cualquier caso concreto penal, administrativo, constitucional, etc⁵¹.

Quinto.- Asimismo, esta Suprema Sala con fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciséis ha emitido pronunciamiento respecto de la Consulta N° 1618-2016-LIMA NORTE, estableciendo que los fundamentos de su segundo considerando constituyen doctrina jurisprudencial vinculante; en el cual se precisó que: "2.2.3. El control difuso conlleva una labor compleja que ineludiblemente debe ser observada por los jueces y traducida en la motivación de la decisión judicial, en tanto garantiza que están actuando conforme a los fines de preservar la supremacía de la norma constitucional, que no están vulnerando la presunción de legitimidad y constitucionalidad de las leyes, no están actuando contra el ordenamiento jurídico, ni utilizando el control difuso para fines distintos a los permitidos." Y en el fundamento 2.5. Ha enfatizado las siguientes reglas para el ejercicio del control difuso judicial: "i. Partir de la presunción de validez, legitimidad y constitucionalidad de las normas legales (...). ii. Realizar el juicio de relevancia, en tanto solo podrá inaplicarse una norma cuando es la vinculada al caso, (...) iii. Identificada la norma del caso, el juez debe efectuar una labor interpretativa exhaustiva distinguiendo entre disposición y norma;(...). iv. En esencia el control difuso es un control de constitucionalidad en concreto que conlleva la inaplicación al caso particular, es exigencia ineludible iniciar identificando los derechos fundamentales involucrados en el caso concreto, el medio utilizado, el fin perseguido, el derecho fundamental intervenido y el grado de intervención, para así poder aplicar el test de proporcionalidad u otro de igual nivel de exigencia, examinando si la medida legal en cuestión, supera el examen de idoneidad (...), el examen de necesidad (...) y el examen de proporcionalidad en sentido estricto (...)." Reglas que, en el presente caso, son tomadas en cuenta al momento analizar el ejercicio de control difuso realizado por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de

Justicia de Lima en la sentencia elevada en consulta.

Sexto.- De otro lado, esta Suprema Sala en la resolución dictada el veintidós de julio de dos mil catorce en la Consulta N° 17151-2013 - cuarto considerando - indicó que "(...) la inaplicación de una norma legal, que se interpreta contraria a la Constitución Política del Estado, constituye una prerrogativa jurisdiccional de última ratio, por esta razón no puede ser invocada a menudo en la actividad jurisdiccional; sino por el contrario, atendiendo a la trascendencia que esta decisión implica, el juzgador deberá tener en cuenta, en principio, todas las leyes expedidas por el Congreso de la República, por el solo hecho de haber sido expedidas por el Órgano constitucional que tiene a su cargo la función legislativa, siguiendo para el efecto, todo un proceso de formación de la ley, que es conocido en la doctrina como el 'iter legislativo', están amparadas por la presunción de constitucionalidad; por tanto, a priori se presume que todas las leyes son constitucionales y que estas guardan perfecta armonía entre sí y con la Carta Fundamental".

II.2. Examen del caso concreto

Séptimo.- En el presente caso, es pertinente traer a colación los hechos fijados por las instancias de la especialidad constitucional, así tenemos que la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el segundo párrafo del sexto considerando del fallo, objeto de consulta, estableció que: "(...) *el tema materia de análisis efectuado por el A-quo en la recurrida se circunscribió a determinar si con la resolución denegatoria de la Administración del Poder Judicial que deniega el pago completo de los haberes de la demandante se vulneró o no el derecho al debido proceso sustantivo de la actora y si con ello también se afectó sus derechos a la vida y su salud, teniendo en cuenta que a la misma se le otorgó una licencia con goce de haber por enfermedad comprobada, concluyendo finalmente que la demanda resulta fundada, fallo que es cuestionado por la parte recurrente señalando que obedece a un criterio errado y antojadizo del A-quo que pretende desconocer lo previsto en el numeral 1.3 del Decreto de Urgencia N° 114-2001, norma que establece de manera*

51 CARPIO MARCOS, Edgar. Control difuso e interpretación constitucional Módulo 4 del Curso de Formación: Código Procesal Constitucional. Academia de la Magistratura. Lima, octubre 2004, p.29

clara y concisa que los gastos operativos son las entregas dinerarias otorgadas a los magistrados orientadas a solventar los gastos que demande el ejercicio de sus funciones y este concepto no tiene carácter remunerativo.”

Octavo.- Realizada tal precisión, tenemos que las normas inaplicadas – Decreto de Urgencia N° 114-2001 y literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial– regulan los temas sobre los derechos de los magistrados, en relación a los gastos operativos por función judicial, cuyos contenidos establecen:

Artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 30125, prescribe que: “Son derechos de los magistrados: (...) 5. Percibir un haber total mensual por todo concepto, acorde con su función, dignidad y jerarquía, el que no puede ser disminuido de manera alguna, y que corresponden a los conceptos que vienen recibiendo. Para estos fines se toma en cuenta lo siguiente: (...) d) A los Jueces les corresponde un gasto operativo por función judicial, el cual está destinado a solventar los gastos que demande el ejercicio de las funciones de los jueces. Dicho concepto no tiene carácter remunerativo ni pensionable, está sujeto a rendición de cuenta; (...)”

Artículo 1 del Decreto de Urgencia N° 114-2001, en cuanto establece que: “(...) 1.3. Entiéndase por Gastos Operativos a las entregas dinerarias orientadas a solventar los gastos que demande el ejercicio de las funciones de los Magistrados y Fiscales mencionados en los numerales 1.1 y 1.2 antes citados (...). 1.4 Los Gastos Operativos, no tienen carácter pensionable ni remunerativo, así como tampoco sirven de base de cálculo para ningún beneficio, cualquier disposición en contrario es nula de pleno derecho.”

Noveno.- Esta Sala Suprema procederá a analizar si las premisas normativas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 114-2001 y literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 30125, materias de control difuso en esta causa, vulneran los derechos fundamentales a la salud, vida e integridad física, consagrados en los artículos 2 numeral 1 y 7 de la Constitución Política del Perú.

Décimo.- Para ello, es menester traer a colación la fundamentación sustancial que sirvió de base a la Sala de Apelaciones para aplicar al caso concreto control difuso, así tenemos que en el folio once del fallo superior se expresa: “Que, si bien el D.U. N° 114-2001 y el artículo 186 del Texto único de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por la Ley N° 30125, precisan que los gastos operativos están referidos a las entregas dinerarias orientadas a solventar los gastos que demande el ejercicio de las funciones de los Magistrados y que no tiene carácter remunerativo, ni pensionable, también es verdad, que conforme a la norma de su creación (parte considerativa) este concepto tiene entre otras finalidades, la de garantizar un haber acorde a las responsabilidades que el cargo exige, atendiendo a su dedicación exclusiva, el trabajo que realizan y las condiciones de trabajo.

Siendo esto así, se advierte que conforme al marco Constitucional los gastos operativos de los magistrados, no tendrían sentido si no es otro que cubrir la exigua remuneración básica que se asigna a un magistrado, pues en el caso de la actora este concepto sólo ascendería a S/. 2,005.07 Nuevos Soles; (...)” Agrega en el folio doce que: “Son justamente estos gastos operativos los que cubren los gastos de salud y seguros complementarios, entre otros conceptos, que permiten al magistrado realizar un trabajo digno acorde con la exigencia que el servicio requiere”.

Decimoprimer.- Estando al desarrollo argumental que fluye del fallo de la Sala Superior y que en su parte pertinente ha sido transcrito en el precedente considerando, se colige que dicho órgano superior de justicia ha realizado una interpretación sistemática del Decreto de Urgencia N° 1142001 y del literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en paralelo con un análisis amplio, valorando principios y derechos constitucionales como el de salud, vida e integridad física, a la luz de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, como lo es el Convenio 100. En base a lo cual, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, en consecuencia, nula la Resolución Administrativa N° 637-2014-UAF-GSD-CS JLI/PJ, infiriéndose que en realidad la Sala Superior no está inaplicando el Decreto de Urgencia N° 114-2001 y el literal d) del inciso

5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; sino por el contrario los está aplicando, puesto que para sustentar su decisión no desconoce el texto normativo de tales preceptos legales, sino que correctamente postula que los “gastos operativos” reclamados por la demandante como parte de su remuneración - al que aluden las normas invocadas -, no deben ser interpretados aisladamente, sino en relación con el ordenamiento constitucional, considerando que así se obtendrá una interpretación constitucional que pueda determinar si la entidad demandada vulneró o no el derecho de la actora, al recortar de su remuneración los gastos operativos, al considerar que no le correspondía percibir dicho concepto al no haber realizado ejercicio efectivo de sus funciones, por encontrarse de licencia con goce de haberes por enfermedad grave. Siendo claro para este Supremo Tribunal que la solución de la controversia con relevancia jurídica discutida en instancia judicial, dirigida a reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, no exigía el ejercicio del mecanismo del control difuso.

Decimosegundo.- Asimismo, debe tenerse presente que el propio Juez del Primer Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, para estimar la demanda de autos, tampoco hizo uso del control difuso sino que luego de evocar el marco regulatorio aplicable al caso y evaluar los argumentos de defensa esgrimidos por los sujetos procesales, ha desarrollado una interpretación constitucional, como así se desprende del párrafo final del fundamento 11.8. Precizando que conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”; interpretando que aun cuando el Decreto de Urgencia N° 114-2001 y el numeral d) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establecen que los gastos operativos no tienen carácter remunerativo ni pensionable, ello resulta implicante con el artículo 1 del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, además de considerar el principio de primacía de la realidad y comprobar que en la medida que la Resolución Administrativa N°

637-2014-UAF-GAD-CSJLI/PJ niega a la actora la percepción total de sus ingresos mensuales denegándole el abono de los gastos operativos, tal situación vulnera los derechos a la remuneración, a la igualdad ante la ley, a la salud y a la vida como así concluye; apreciándose que, la labor argumentativa del Juez Especializado ha sido efectuando una interpretación conforme a la Constitución de los textos legales involucrados, auxiliándose con los documentos internacionales que forman parte del ordenamiento nacional, referidos a los derechos humanos y a las libertades reconocidas en la Carta Magna nacional.

Decimotercero.- De otro lado, evalúa esta Sala Suprema que de acuerdo a la normativa laboral, la licencia por enfermedad otorgada por los empleadores mantiene intacta la relación laboral, de donde se entiende que el magistrado debe continuar percibiendo todos los ingresos como si estuviese ejerciendo efectivamente su función jurisdiccional. En efecto, bajo dicho entendido, si hacemos una interpretación del literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Decreto de Urgencia N° 114-2001, conforme al marco constitucional, particularmente, a los derechos a la salud, la vida, integridad física y el Principio de la primacía de la realidad; se advierte que los “gastos operativos” tienen como objeto cubrir, entre otros, los gastos de salud. Siendo esto así, no resulta razonable ni legal que se suspenda el pago de dicho concepto cuando el magistrado se encuentra delicado de salud y cuando más necesita de ingresos para poder afrontar su enfermedad; haciendo innecesaria la inaplicación del Decreto de Urgencia N° 114-2001 y del inciso d) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 30125; sino que haciendo una interpretación conforme a la Constitución se puede establecer, como se ha acreditado, que el concepto de “gastos operativos” debe mantenerse durante una licencia con goce de haber por enfermedad.

Decimocuarto.- Así también, es menester anotar que la sentencia materia de consulta, no ha seguido los parámetros que como precedentes tiene establecido esta Sala Suprema en la Casación N° 1618-2016-LIMA, descritos en el quinto fundamento de este pronunciamiento. Ejecutoria donde se precisa que la autorización constitucional a los jueces para el ejercicio del control

difuso, tiene límites bajo responsabilidad, toda vez que no puede ser ejercida en forma irrestricta, menos aún, desconociendo el ordenamiento jurídico y constitucional que precisamente les corresponde preservar. En efecto, en dicha casación esta Sala precisa que el control difuso se ejerce en estricto para los fines constitucionales preservando la supremacía de las normas del bloque de constitucionalidad, siendo de naturaleza excepcional y de última razón, por tanto, solo procede cuando no se puede salvar vía interpretativa.

Decimoquinto.- Igualmente, la doctrina jurisprudencial vinculante de esta Sala Suprema Constitucional, prescribe que una labor previa al ejercicio del control difuso es verificar en forma obligatoria una labor interpretativa escrupulosa, con el propósito de agotar los medios para salvar la constitucionalidad de la norma, de donde las normas inaplicadas por la Sala Superior prevén el abono a los ingresos de los magistrados de los "gastos operativos". Por lo que en ese contexto de cosas, no estamos ante un supuesto de control difuso ni de inaplicación de la norma, cuando las normas están siendo interpretadas en el sentido que se desprende de sus propios textos y constituyen el marco regulatorio para estimar la demanda de autos.

DÉCIMO SEXTO.- En conclusión, dado que en el presente caso, la Sala Superior objetivamente no ha inaplicado el Decreto de Urgencia N° 114-2001 y el literal d) del inciso 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ni ha ejercido el control difuso, sino que, lo que ha efectivizado es la interpretación sistemática de las normas invocadas, salvando las mismas en armonía con la norma constitucional y derechos fundamentales a la salud, a la vida y a la integridad física y al amparo del principio de primacía de la realidad; en ese contexto, como ya se adelantó, el caso revisado no se subsume en el supuesto de la consulta – por ejercicio de control difuso – regulado en el artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por consiguiente, deviene nula la elevación en consulta.

III.- Decisión

Por estas consideraciones, declararon NULA la elevación en consulta dispuesta por resolución número seis, de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos cuarenta y dos, emitida

por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 00994-2015-0-1801-JR-CI-01; en los seguidos por la sucesión de Juana Estela Tejada Segura contra el Poder Judicial, sobre acción de amparo. Interviene como Juez Supremo ponente el señor Bustamante Zegarra.- S.S.

RUEDA FERNÁNDEZ

WONG ABAD

SÁNCHEZ MELGAREJO

CARTOLIN PASTOR

BUSTAMANTE ZEGARRA

Negociación colectiva



Servicios Multimedia S.A.C.

Expediente N° 01-2018-MTPE-DPSCLRSEL

Convenio colectivo de trabajo 2016-2017 suscrito por la empresa servicios multimedia s.a.c. Y sindicato de empleados de telefónica publicidad e información

En la ciudad de Lima, siendo las 2:00 p.m., del día miércoles 24 de enero de 2018, se hicieron presentes ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzategui, en calidad de Abogado - Conciliador, de una parte el SINDICATO DE EMPLEADOS DE TELEFONICA PUBLICIDAD E INFORMACION representado por la Comisión Negociadora integrada por los señores: MICHAEL PIER CASTRO MONZON con DNI N° 07740144 en calidad de Secretario General, JOSE ALBERTO SOSA CABREJOS con DNI N° 07219484 en calidad de Secretario de Defensa, GODOFREDO CRUZ PENA con DNI N°

07228706 en calidad de Secretario de Economía y JUAN JOSE BARRIENTOS MECHAN con DNI N° 09419376 en calidad de Secretario de Organización y de otra parte la empresa SERVICIOS MULTIMEDIA S.A.C. representada por la Comisión Negociadora integrada por las señoras: MARIA CRISTINA CHIABRA VALERA con DNI N° 40090727 en calidad de Gerente Legal y SHIRLEY KARIM HERNANDEZ CARBAJO con DNI N° 40786077 en calidad de Responsable de la Gerencia de Recursos Humanos, quienes asisten a la reunión extra proceso convocada para el día de hoy.



Luego de iniciada la diligencia y de haber deliberado las partes, se deja constancia de los acuerdos arribados:

1. Aspectos generales

1.1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, condiciones sociales y demás concernientes a las relaciones entre Servicios Multimedia S.A.C. (en adelante: "LA EMPRESA") y los trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de Telefónica Publicidad a Información (en adelante: "EL SINDICATO").

Están amparados y obligados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01 de noviembre de 2016 y que tengan o adquieran la condición de afiliados a EL SINDICATO, dentro del periodo de negociación (noviembre 2016 – octubre 2017), así como los que se hayan incorporado a LA EMPRESA con posterioridad a dicha fecha y se hayan afiliado a EL SINDICATO hasta el 31 de octubre de 2017, siempre que tal condición de afiliación haya sido oficialmente comunicada a LA EMPRESA, siendo aplicable en este último caso los beneficios proporcionales, conforme corresponda.

Es requisito indispensable para gozar o percibir cualquier beneficio contenido en el presente convenio colectivo, el tener vincula laboral vigente y la condición de afiliado a EL SINDICATO a la fecha de su goce o percepción, siempre que tal condición de afiliación haya sido oficialmente comunicada a LA EMPRESA.

1.2. Vigencia

La vigencia del presente convenio colectivo y de las cláusulas que lo integran es de un (1) año, computado entre el 01 de noviembre de 2016 y el 31 de octubre de 2017, por lo que las partes dejan constancia que el presente documento incluye la totalidad de los acuerdos vigentes entre ellas y soluciona en su integridad y de manera definitiva del Pliego de Reclamos presentado por el periodo 2016-2017.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo entrara en vigor la Ley General de Trabajo o alguna otra

Ley que modifique su contenido, las partes convienen que prevalecerá la aplicación de la norma más favorable para el trabajador. Asimismo, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Gobierno dispusiera un aumento general de remuneraciones aplicable a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, las partes convienen que dicho aumento será independiente de los otorgados en virtud del presente documento, salvo que el Gobierno dispusiera lo contrario. Dichos beneficios no se duplicaran sobre los otorgados por el presente Convenio Colectivo.

2. Aspectos económicos

2.1. Incremento de remuneraciones para el personal no dedicado a labores comerciales ni de cobranza, ni fidelización ni retención

LA EMPRESA conviene en incrementar a partir de enero 2018 a los trabajadores no dedicados a labores comerciales ni de cobranza, ni fidelización ni retención, la suma de S/. 125.00 (Ciento Veinticinco con 00/100 Soles).

En caso que un trabajador se afilie a EL SINDICATO en fecha posterior al periodo entre el 1° de noviembre de 2016 al 31 de octubre 2017, percibirá el importe íntegro que corresponda proporcional a la fecha de afiliación y comunicación a LA EMPRESA.

2.2. Gratificación extraordinaria

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores no dedicados a labores comerciales ni de cobranza ni fidelización ni retención, una gratificación extraordinaria correspondiente a S/. 2,125.00 (Dos Mil Ciento Veinticinco con 00/100 Soles), los mismo que serán abonados en tres cuotas mensuales iniciando el primer pago en enero hasta marzo 2018.

En caso de afiliación al SINDICATO posterior al periodo entre el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de octubre de 2017, se le pagara proporcionalmente en referencia a su fecha de ingreso.

De esta forma, LA EMPRESA conviene en cancelar como gratificación extraordinaria todos los pagos correspondientes al Pliego 2016-2017.

2.3. Asignación por escolaridad y/o por estudios universitarios de los hijos del trabajador

LA EMPRESA otorgara una asignación por escolaridad y/o por estudios universitarios de los hijos de los trabajadores, cuyos importes y condiciones se detallan a continuación:

S/. 650.00 (Seiscientos cincuenta con 00/100 Soles) por cada hijo del trabajador que tenga entre 3 años y 5 años con 11 meses de edad y que curse estudios pre-escolares, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 Soles) por cada hijo del trabajador que tenga entre 6 años y 17 años con 11 meses de edad y que curse estudios escolares, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

SI. 1,000.00 (Mil con 00/100 Soles) por cada hijo del trabajador que tenga entre 18 años y 24 años con 11 meses de edad y que curse estudios universitarios, formándose en una profesión en la que, para obtener el grado o título respectivo, la universidad exija cuando menos 5 años de estudios, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

Estés asignaciones serán abonadas en el mes de febrero de cada año, reservándose LA EMPRESA el derecho de exigir el sustento respectivo para proceder al pago. En case que ambos padres trabajen en LA EMPRESA, solo uno de ellos tendrá derecho a percibir la respectiva asignación.

2.4. Asignación extraordinaria para padres de niños especiales

En el caso de trabajadores que tengan hijos que sean medicamente declarados niños especiales, de acuerdo con las formalidades y los criterios que para tal efecto establezca la ley o, en su defecto, determine LA EMPRESA, y siempre que el respectivo trabajador presente los documentos sustentatorios correspondientes, LA EMPRESA les otorgara una asignación extraordinaria de S/.1,500.00 (Mil Quinientos con 00/100 Soles) anuales, pagadera en el mes de febrero de cada año, subsistiendo este derecho hasta que el hijo del trabajador que haya sido declarado niño especial cumpla 18 años de edad.

2.5. Asignación por defunción

LA EMPRESA conviene en otorgar al trabajador o a sus beneficiarios, a partir de la fecha de celebración del presente documento, una asignación por defunción ascendente a S/. 5,000.00 (Cinco Mil con 00/100 Soles), en caso de fallecimiento de sus hijos, cónyuge, conviviente o padres.

2.6. Asignación por gasolina para quienes realizan labores de ventas

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores que realizan labores de ventas una asignación mensual por gasolina, en las siguientes condiciones:

a. En el case de los vendedores que prestan sus servicios en la ciudad de Lima, tendrán derecho a vales para adquisición de gasolina por un importe total de S/. 751.00 (Setecientos Cincuenta y Uno con 00/100 Soles) mensuales, siempre que laboren de manera efectiva todos los días laborables del mes calendario correspondiente y únicamente durante los meses de campana de ventas, esto es, entre los meses de febrero a octubre de cada año, o durante el mayor periodo que pudiera durar la respectiva campaña de ventas. En el caso de los vendedores que laboren solo parte de los días laborables del respectivo mes calendario, tendrán derecho al indicado vale por un importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

b. En el caso de los vendedores determinados por LA EMPRESA para prestar sus servicios en las zonas periféricas de la ciudad de Lima, las cuales serán también determinadas por LA EMPRESA, tendrán derecho a vales para adquisición de gasolina per un importe total de S/. 867.00 (Ochocientos Sesenta y Siete con 00/100 Soles) mensuales, estando también supeditada la entrega de estos vales a que laboren de forma efectiva todos los días laborales del mes calendario correspondiente y únicamente durante los meses de campana de ventas, esto es, entre los meses de febrero a octubre de cada ario, o durante el mayor periodo que pudiera durar la respectivo campaña de ventas. En el caso de los vendedores que laboren solo parte de los días laborables del respectivo mes

calendario, tendrán derecho al indicado vale por un importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

c. En el caso de los vendedores que presten sus servicios fuera de la ciudad de Lima, tendrán derecho a una asignación en efectivo para adquisición de gasolina, pagadera por planillas y boletas, por un importe total de S/. 375.00 (Trescientos Setenta y Cinco con 00/100 Soles) mensuales, siempre que laboren de manera efectiva todos los días laborables del mes calendario correspondiente a los meses de sus respectivas campana de ventas. En el caso de los vendedores que laboren solo parte de los días laborables del respectivo mes calendario, tendrán derecho al importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

No se otorgara total o parcialmente el presente beneficio cuando, por cualquier cause prevista en la normativa laboral vigente, el contrato de trabajo se encuentre suspendido o cuando el vendedor no esté realizando actividades de ventas por encontrarse en capacitación, vacaciones, licencias, subsidies o en situaciones similares.

2.7. Asignación por gasolina para quienes realizan labores de cobranza (asesores de normalización)

LA EMPRESA continuara otorgando a los trabajadores que realizan labores de cobranza (asesores de normalización) una asignación por gasolina, de acuerdo a los territorios asignados, debiendo los trabajadores rendir cuenta de la misma en las oportunidades fijadas por LA EMPRESA.

No se otorgara total o parcialmente el presente beneficio cuando, por cualquier cause prevista en la normativa laboral vigente, el contrato de trabajo se encuentre suspendido o cuando el asesor de normalización no esté realizando actividades de cobranzas por encontrarse en capacitación, vacaciones, licencias, subsidies o en situaciones similares.

2.8. Bonificación por tiempo de servicios

LA EMPRESA otorgara una bonificación mensual a favor de los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y 30

arias de servicios, cuyo importe será equivalente a 0.7% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio cumplido, quedando entendido que el referido porcentaje se calculara sobre el sueldo básico mensual que perciba el trabajador en cada oportunidad de page, sin tomar en cuenta la presente bonificación por tiempo de servicios. Para este efecto, LA EMPRESA tomara en cuenta el tiempo de servicios prestados a Telefónica del Perú S.A.A. Esta bonificación será registrada en columna aparte en planillas y boletas de pago a partir del mes en el que cumplan el quinquenio.

2.9. Bonificación por reemplazo de cargo

En el caso que un trabajador reemplace a otro de mayor categoría, a partir de la fecha de celebración del presente documento, siempre que el reemplazo implique una labor adicional a las funciones cotidianas del puesto de trabajo del reemplazante, y que la asunción de funciones de mayor responsabilidad haya sido dispuesta de forma efectiva por el jefe inmediato, LA EMPRESA otorgara al reemplazante una bonificación, pagadera por una sola vez y cuyo monto será equivalente al 25% de su remuneración básica mensual, siempre que la duración del reemplazo sea igual o mayor a 15 días consecutivos, teniendo derecho a dicho importe con prescindencia del número de días que dure el reemplazo. Queda entendido que en ningún caso la suma de la remuneración ordinaria mensual del trabajador reemplazante más la bonificación por reemplazo podrá superar el importe de la última remuneración ordinaria mensual que haya sido percibida por el empleado reemplazado, o el importe del promedio de sus últimos seis meses de remuneración en caso de que esta fuera variable

2.10. Bonificación por título de estudios superiores

LA EMPRESA, a partir de la fecha de celebración del presente documento, otorgara por única vez una bonificación por estudios superiores, cuyo importe será equivalente al 50% de la remuneración básica mensual de todo empleado que culmine satisfactoriamente una carrera universitaria que sea afín a las labores que realice en LA EMPRESA y sea también propia del giro del negocio de LA EMPRESA, siempre que, edemas, obtenga el respectivo título académico que le permita ejercer la profesión correspondiente, lo que deberá ser acredit-

ado documentalmente por el trabajador.

2.11. Bonificación por destaque a provincias

LA EMPRESA continuara brindando las facilidades que concede al personal que es destacado a laborar en provincias y que consisten en lo siguiente:

- En el caso de trabajadores que se trasladan en forma temporal para realizar sus labores, LA EMPRESA les seguirá otorgando viáticos y hospedaje, edemas de un monto de libre disponibilidad diaria para transporte y otros, el mismo que será determinado por LA EMPRESA de acuerdo con las características del lugar a donde haya sido trasladado temporalmente y a las políticas establecidas para tal efecto por LA EMPRESA.
- En el caso de trabajadores que son destacados a residir fuera de su lugar habitual de trabajo, LA EMPRESA cubrirá los gastos de mudanza del trabajador cónyuge o conviviente e hijos, y edemas le otorgara un monto por única vez para facilitarle su adaptación a la zona, el mismo que será determinado por LA EMPRESA de acuerdo a las circunstancias.

2.12 Canasta navideña

LA EMPRESA otorgara a los trabajadores canastas navideñas en condiciones semejantes a las que se ha venido otorgando en los últimos años. Esto incluye que dichas canastas tendrán el mismo contenido y costo que LA EMPRESA viene ofreciendo a los trabajadores.

2.13 Bonificación por cierre de pliego

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores que hayan tenido la condición de afiliados a EL SINDICATO y que tal situación haya sido comunicada oficialmente a LA EMPRESA hasta el 1 de noviembre de 2016 y con una antigüedad mayor o igual a tres (3) años en LA EMPRESA una bonificación por cierre de Pliego. De igual forma, en caso que un trabajador se afilie a EL SINDICATO en fecha posterior al 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de octubre 2017 y que tenga una antigüedad mayor o igual a tres (3) años en LA EMPRESA, percibirá el importe íntegro que corresponda proporcional a la fecha de afiliación y comunicación a LA EM-

PRESA. Dicho pago se realizara de la siguiente manera: S/. 950.00 (Novecientos Cincuenta con 00/100 Soles) para el personal administrativo, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

S/. 1,080.00 (Mil Ochenta con 00/100 Soles) para el personal de cobranzas, retención y fidelización, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

S/. 1,050.00 (Mil Cincuenta con 00/100 Soles) para el personal de televentas, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

S/. 1,200 (Mil Doscientos con 00/100 Soles) para el personal de venta directa, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

2.14. Adelanto de Utilidades

LA EMPRESA conviene en otorgar en calidad de adelanto por el derecho de distribución de la participación en las utilidades del ejercicio fiscal próximo hasta la suma de S/1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles). Dicha solicitud lo podrá realizar únicamente en el mes de noviembre de cada año, siendo aplicable a todos los afiliados a EL SINDICATO que así lo soliciten hasta el 31 de octubre de cada año.

Este importe será compensado con el pago que debe efectuar LA EMPRESA al ario siguiente par concepto de pago de utilidades, por lo que LA EMPRESA solamente abonara el saldo restante. En caso de que el pago por utilidades no cubra el monto que se entregó como adelanto, LA EMPRESA podrá compensar de la remuneración mensual o, de ser el caso, de la gratificación siguiente al mes de pago de utilidades o de la liquidación de beneficios sociales en caso de la extinción de su vínculo laboral. Este adelanto no será otorgado para aquellos que estén en periodo de prueba o que no les corresponda el mencionado beneficio, ya sea por su fecha de ingreso a LA EMPRESA u otro motivo.

2.15. Salvaguarda de inflación

LA EMPRESA conviene que si pasados noventa días (90) de la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, se produjera una inflación mayor a 5% de forma anualizada, las partes se reunirán para revisar y ajustar de ser conveniente y en función al contexto económico de LA EMPRESA, los conceptos remunerativos del presente convenio, el cual surtirá efecto con la modificatoria del presente Convenio Colectivo.

2.16. Asignación por mantenimiento de vehículos para personal dedicados a labores comerciales

LA EMPRESA conviene en reembolsar el costo de un solo mantenimiento de carácter anual de los vehículos de propiedad de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que se dediquen a labores comerciales de venta directa, hasta un monto máximo de S/. 400 (Cuatrocientos y 00/100 Soles).

Para poder percibir la referida asignación, el trabajador deberá presentar el comprobante de pago emitido a nombre de Servicios Multimedia S.A.C. desde el mes de abril a noviembre de cada año. LA EMPRESA reconocerá el importe en el siguiente mes, a través del pago en planilla, En caso el importe no supere el importe máximo, se le abonará hasta el monto señalado en el comprobante de pago.

En ese sentido, el trabajador deberá acreditar que el vehículo es de su propiedad o posesión para el efectivo ejercicio de sus labores, siendo el mismo vehículo declarado para el pago de asignación de gasolina, pago de SOAT y/o pago por revisión técnica de vehículos.

2.17. Día No Laborable por Cumpleaños del Trabajador en días de semana

Las partes acuerdan que, a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo, se considerará como día no laborable con goce de haber el día de cumpleaños del trabajador, siempre que este sea entre lunes y viernes de la semana, por lo que no podrá disfrutarse en otro día cuando este coincida en fin de semana, feriado y/u otro día no laborable declarado por el Gobierno Nacional, Regional o local respectivamente.

2.18. Asignación por riesgo de funciones del personal de cobranzas

LA EMPRESA conviene en otorgar por única vez con carácter anual una bonificación por riesgo de funciones, con la finalidad de asumir eventuales pérdida de dinero en cumplimiento de sus funciones de normalización, ascendente a la suma de S/. 400 (Cuatrocientos y 00/100 Soles).

El pago de esta bonificación será cancelada en la segunda quincena del mes de mayo de cada año.

3. Condiciones de trabajo

3.1. Horarios de trabajo

Las partes acuerdan los siguientes horarios de trabajo:

a. Horario de verano: De lunes a jueves de 8:00 am a 4:45 pm, con una hora de refrigerio; y los días viernes de 8:00 a.m. a 1:00 pm, horario que abarca entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año.

b. Horario de invierno: De lunes a jueves de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.; y, los días viernes de 8:00 am a 2:30 p.m.

El horario de los trabajadores que laboran fuera de la ciudad de Lima y en Televentas se ajustará de acuerdo al inicio y cierre de cada campaña de ventas.

3.2. Revisión Técnica de Vehículos

LA EMPRESA conviene en asumir a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo, el costo por concepto de reembolso por revisión técnica a los vehículos de propiedad de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que se dediquen a labores comerciales y de cobranzas, de acuerdo a lo señalado por la Ley y Reglamento que crea el Sistema Nacional de Inspecciones Técnicas Vehiculares) o cualquier norma modificatoria que se publique posteriormente

3.3 Póliza de seguro de vida ley

LA EMPRESA deja constancia de que la póliza de seguro de vida ley que tiene contratada a favor de sus trabajadores está establecida de acuerdo a los criterios y

coberturas que establece la normativa legal aplicable, la misma que contempla los beneficios que se detallan a continuación:

- Por fallecimiento natural del trabajador, se abonara a sus beneficiarios 20 remuneraciones mensuales.
- Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonara 40 remuneraciones mensuales.
- Por invalidez total o permanente del trabajador originado por accidente se abonara 40 remuneraciones mensuales.

3.4. Día del trabajador de Páginas Amarillas

Las partes acuerdan que en vista de que el primer viernes del mes de marzo de cada año ha sido establecido como el "Día del Trabajador de Páginas Amarillas", continuara constituyendo feriado no laborable en LA EMPRESA para todos sus trabajadores, pudiendo variar la fecha para el caso de trabajadores que laboran en provincias por cierre de campaña de ventas.

3.5. SOAT

LA EMPRESA continuara asumiendo en el caso del personal dedicado a labores de ventas, el costo de la contratación del Seguro Obligatorio por Accidente de Tránsito (SOAT) que por mandato legal dichos trabajadores están obligados a contratar anualmente para el vehículo que utilicen para desplazarse diariamente con ocasión del desempeño de sus labores, quedando entendido que este beneficio solo será aplicable para un solo vehículo por trabajador. Para tal efecto, los trabajadores con derecho a este beneficio deberán acreditar ser propietarios del vehículo que utilizan para el desempeño de sus labores, presentando los documentos que les solicite LA EMPRESA, correspondiendo a LA EMPRESA efectuar directamente tanto la contratación del seguro como el pago de la prima respectiva ante las instituciones que correspondan.

3.6. Teletrabajo

Las partes acuerdan que si un trabajador se encuentra laborando bajo la modalidad de "Teletrabajo" y se le otorga descanso médico temporal con reposo absoluto,

podía la asistente social o cualquier empresa tercera contratada por LA EMPRESA, presentarse al domicilio del trabajador ubicado en la ciudad de Lima, en caso ser necesario, para efecto de poder informarse del estado de salud del trabajador y obtener los documentos y certificados médicos respectivos. Bajo ese escenario, los teletrabajadores no estarán obligados a conectarse para proseguir con sus labores ordinarias.

En caso ser necesario, los teletrabajadores en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos podrán enviar los documentos y/o certificados médicos sustentatorios de la forma más dinámica posible.

Por último, LA EMPRESA informara cada mes únicamente la relación de nuevos trabajadores que laboren bajo la modalidad de Teletrabajo.

3.7. Encuesta de Clima Laboral

Ambas partes resaltan el compromiso mutuo de implementar y fomentar el programa de clima laboral. Para ello, LA EMPRESA se compromete a realizar encuestas a los trabajadores de forma anónima y de manera virtual. Por otro lado, EL SINDICATO se compromete a fomentar y exigir a sus afiliados la participación efectiva para efecto de que se cumpla un correcto cumplimiento de los objetivos de medición de satisfacción en LA EMPRESA y de todos sus colaboradores.

3.8. Planes de compensación variable

Los trabajadores de las áreas de Ventas y Cobranzas, con objetivos específicos, tendrán un Plan de Compensación que combina un Sueldo Fijo más Sueldo Variable. Este último se calcula en base a un Plan de Comisiones que se comunicara oportunamente a los trabajadores al inicio de cada Campaña.

El Plan de Comisiones busca alinear los objetivos cuantitativos de cada trabajador de Ventas y Cobranzas con los objetivos de la EMPRESA, y estarán construidos en línea con las necesidades cambiantes de cada campaña.

4. Condiciones sociales y de salud

4.1 Política de ingreso de personal

LA EMPRESA deja constancia de su compromiso de seguir permitiendo que los familiares de trabajadores fallecidos postulen a puestos vacantes en LA EMPRESA, teniendo presente que LA EMPRESA solo seleccionará para cubrir tales vacantes a personas que cumplan con los requisitos solicitados para cada puesto y previa evaluación correspondiente, que determine si la persona corresponde al perfil propio del puesto ofrecido.

4.2 Exámenes de audiometría y otorrinolaringología.

Adicionalmente a los exámenes anuales que otorga LA EMPRESA a todos los trabajadores, ambas partes acuerdan que LA EMPRESA incluya un examen anual de otorrinolaringología y audiometría para el personal que se dediquen a labores de Televentas y Telecobranzas.

4.3 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL SINDICATO participará del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad y bajo los alcances de la legislación vigente sobre la materia.

4.4 Licencias por duelo

LA EMPRESA continuará otorgando a sus trabajadores un total de 5 días calendario de licencia con goce de haber a partir del deceso, en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hijos o hermanos del trabajador.

4.5 Pago por Incapacidad Temporal

Ambas partes acuerdan que en caso que cualquier afiliado a EL SINDICATO dedicado a labores comerciales y de cobranzas, se encuentre con incapacidad temporal para laborar durante los primeros veinte días al año, LA EMPRESA asumirá el pago por descanso médico en base al cálculo de su remuneración fija y del promedio de los últimos doce meses del pago de comisiones.

4.6 Seguridad en el empleo

LA EMPRESA declara que constituye uno de los fundamentos de su política laboral actuar siempre dentro del marco de las normas legales y del cumplimiento de los mandatos judiciales que recaigan en los procesos.

En el caso que LA EMPRESA iniciara un procedimiento de cese colectivo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, deberá ofrecer previamente un programa de retiro voluntario y/o, en su caso, de pre-jubilación, que sería conversado con el colectivo afectado.

Asimismo, en los casos en que LA EMPRESA propusiera a algún grupo de trabajadores sostener una negociación para llegar a acuerdos tendientes a lograr su cese voluntario, EL SINDICATO podrá participar, a pedido del trabajador, en dicha negociación, no obstante, serán los mismos trabajadores quienes exclusivamente deberán tomar la decisión respectiva.

5. Facilidades sindicales

5.1 Licencia sindical

LA EMPRESA continuará otorgando licencia sindical a los dirigentes de EL SINDICATO, de acuerdo a lo establecido por ley, sin exceder, en consecuencia, del límite legal de treinta (30) días al año, beneficio al que tendrán derecho los dirigentes.

5.2. Utilización de vitrina por el sindicato

LA EMPRESA acuerdo con EL SINDICATO otorgarle un espacio suficiente para la publicación de anuncios de hasta dos (2) páginas tamaño A-4 en la vitrina ubicada en el tercer piso de la sede principal, al costado de la cafetería. Esta exhibición no excederá de quince (15) días de publicada.

5.3. Monto extraordinario de aporte sindical

LA EMPRESA conviene por la suscripción del convenio un pago único como aporte al fondo de EL SINDICATO la suma ascendente a S/. 1,150.00 (Mil ciento cincuenta y 00/100 Soles), la misma que será abonada en el mes de octubre del año 2018.

Las partes declaran que con los acuerdos que anteceden queda total y definitivamente solucionado el Pliego

de Reclamos correspondiente al periodo 2016 -2017, seguido en el Expediente N° 01-2018-MTPE-DPSCLRSEL. Siendo las 5:00 p.m. las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2016-2017, por triplicado, en serial de conformidad y aprobación.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.



Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA)

Convenio Colectivo de Trabajo 2017- 2018 suscrito por Servicio Nacional de Sanidad Agraria SENASA y Sindicato de Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria SENASA

En la ciudad de Lima, siendo las 2:00 p.m., del día lunes 08 de enero de 2018 en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de las Abogadas – Conciliadoras quienes suscriben; se hizo presente el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA, representado por el señor: EDWIN RICARDO ALAMO TOLEDO, identificado con DNI N° 10015447, en calidad de Director UGRH (e) y JESSICA TERESA TRIVELLI GARCÍA, identificada con DNI N° 06788447, en calidad de Directora de OAJ, asesorados por el señor Abogado MANUEL FABRIZIO PRIVAT COLLA, con Registro CAL N° 55764; y, de la otra parte el SINDICATO DE

TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA, representado por los señores: MOISES OSMER CRISPIN MARIN, identificado con DNI N° 26697811, en calidad de Secretario General y MIGUEL

ANGEL MECINAS LUNA, identificado con DNI 06636479, en calidad de Secretario de Actas, Archivos y Comunicaciones, quienes se encuentran acreditados y concurren a la reunión de conciliación programada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y de las deliberaciones del caso, se deja constancia de los acuerdos arribados por las partes:

Condición de trabajo y productividad demandas de condiciones generales acuerdo

Primero:

Cláusula de buena fe

Las partes convienen que en los actos que practican se encuentra el principio de buena fe, tanto en la provisión de información completa y oportuna, la concurrencia y negociación, así como en el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

Acuerdo segundo:

Cláusula solución de controversias

Las partes convienen que, en caso de controversia sobre la ejecución y alcances del presente, se someten a la competencia arbitral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Acuerdo tercero:

Ámbito de aplicación del convenio

Las partes convienen que los beneficios y derechos que se establece en la presente Convenio Colectivo de Trabajo, beneficiar y a todos los trabajadores de SENASA.

Acuerdo cuarto:

Permanencia de los derechos y beneficios

Las partes convienen en cumplir los derechos y beneficios establecidos en los convenios colectivos de trabajo.

Acuerdo quinto:

Respeto a los derechos laborales

Las partes convienen en que en

toda evaluación y/o reorganización o similar dictada por el SENASA, será respetando los derechos laborales de todos los trabajadores, de conformidad con la Legislación Laboral vigente, Constitución y Convenios Internacionales aprobados por el Perú.

Acuerdo sexto:

Dialogo abierto

Las partes convienen debatir cualquier punto que el SINDICATO SENASA, introduzca en la negociación, referido a condiciones de trabajo y mejoras económicas que no se han incluido en el presente pliego.

Acuerdo séptimo:

Vigencia

Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos años (2) años y rige a partir del 01 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2018.

Acuerdo octavo:

Procesos de evaluación

Las partes convienen que todo proceso de evaluación, reestructuración, reorganización o similar, deberá implementarse respetando estrictamente, los derechos laborales de todos los trabajadores de conformidad con la Legislación Laboral Nacional vigente, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT suscritos por el Perú

Acuerdo noveno:

Estructuración de política en recursos humanos

El Sindicato, actualmente, participa

en los comités de SST y en PDP. El SENASA propone impulsar la participación sindical en temas como el de fortalecer las actividades de bienestar social (asistencia social, campaña de salud física y mental, entre otras.

Acuerdo décimo:

Organización de trabajo

Considerando que la organización del trabajo constituye una facultad de la entidad que se ejerce en el marco de las disposiciones legales vigentes, las partes convienen que el SENASA escuchara periódicamente al SINDICATO SENASA sobre temas que por su importancia puedan afectar los intereses generales o el desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones adoptadas.

Acuerdo décimo primero:

Licencia sindical

SENASA, propone extender en 40 días adicionales y reafirma las facilidades tecnológicas para las comunicaciones que tengan a bien efectuar con sus delegados.

El uso de la Licencia Sindical está supeditado a un pre aviso de 48 horas de anticipación, salvo aquellos casos que por su excepcionalidad no puedan ser previsibles en dicho termino. Sin perjuicio de ello, el uso de la licencia en los casos imprevisibles señalados anteriormente, deberá de ser comunicados en un plazo razonable.

**Acuerdo décimo segundo:
Licencia por fallecimiento de familiares**

Las partes acuerdan que se incluya a los suegros y abuelos, dentro de los familiares para las licencias con goce de haber en caso de fallecimiento.

**Acuerdo décimo tercero:
Permiso compensable por salud o accidentes de familiares**

Las partes acuerdan que el SENASA otorgara permisos compensables de hasta 05 días hábiles compensables en caso de enfermedad de familiares (conyugue, hijos, padres, hermanos, suegros, abuelos) que no sea de gravedad o terminal. Es de carácter permanente. Los 5 días antes mencionados aplica para la totalidad de casos, renovables cada año.

**Acuerdo décimo cuarto:
Alcances de ley N° 30012**

Las partes convienen que su aplicación será de acuerdo a lo previsto en la ley (D.L. N°728 y D.L. N° 1057).

**Acuerdo décimo quinto:
Permiso compensable por citaciones escolares**

Las partes acuerdan que el SENASA otorgara permisos compensables de hasta 4 horas para asistir a citaciones en los colegios de los hijos en edad escolar, hasta un máximo de 5 veces al año, por la totalidad de hijos. Es de carácter permanente.

**Acuerdo décimo sexto:
Seguridad y salud en el trabajo - vestuario**

Las partes acuerdan que el SENASA proporcionara en forma oportuna el vestuario para la realización de las labores habituales de los traba-

jadores, teniendo en cuenta las normas de seguridad, actividades de trabajo y factores climáticos inherentes y no circunstanciales a cada Dirección Ejecutiva.

El SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA señala que, al no haber arribado a acuerdos en puntos económicos, acudirá por la vía correspondiente.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.

Siendo la 7:10 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.



Defensoría del Pueblo

Expediente N° 371-2017-MTPE/2.14-NC

Acta de acuerdo en reunión de conciliación

En la ciudad de Lima, siendo las 02.00 p.m., del día lunes 12 de marzo de 2018 ante las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, se hizo presente la DEFENSORIA DEL PUEBLO, siendo representado por los señores (as): JOSE MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO, identificado con DNI N° 06625920, en calidad de Primer Adjunto; ARTURO EDUARDO LEON ANASTASIO, identificado con DNI N° 06106736, en calidad de Secretario General; JOSE ALVARO QUIROGA LEON, identificado con DNI N° 07809926, en calidad de Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; CESAR AUGUSTO CRUZ MICHILLOT, identificado con DNI N° 02821064, en calidad de Jefe de Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Racionalización y Estadística y GIULIANA MARIA HORNA PADRON, identificada con DNI N° 07827776, en calidad de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES

DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO, representado por sus dirigentes y miembros de la comisión negociadora señores (as): GILMER DE LA PENA ABREGU; identificado con DNI N° 25610018, en calidad de Secretario General; NELIDA LUZ RAMIREZ GUTIERREZ, identificada con DNI N° 10477993, en calidad de Secretaria de Organización y LUIS ALBERTO SANCHEZ ALVARADO, identificado con DNI N° 07399938, en calidad de Secretario de Economía; quienes concurren a la reunión de conciliación programada para el día de hoy.

Iniciada la diligencia, luego de amplias deliberaciones las partes por mutuo consenso acuerdo siguiente: Pago de Seguro Médico Familiar.- La Defensoría del Pueblo conviene en mantener la cobertura del 100% del pago de la póliza del seguro médico familiar vigente a favor de los trabajadores de planilla bajo el régimen laboral 728.

Vestuario

2.1. La Defensoría del Pueblo conviene en mantener la entrega anual de vestuario para el personal de planilla del régimen laboral 728.

2.2. En lo que respecta al personal contratado bajo el régimen laboral CAS, para el ejercicio presupuestal 2018, y en función de mejorar las condiciones de trabajo, se entregarán prendas de vestuario, de acuerdo a la evaluación de las condiciones climáticas de las oficinas, a nivel nacional, para determinar, con criterio de equidad, las prendas que correspondan a cada región y circunstancia.

La oportunidad de la ejecución será al determinarse los saldos presupuestales disponibles y de acuerdo con los criterios de vigencia de contrato.

Estando a la naturaleza temporal de la contratación CAS, la determinación de las condiciones y los criterios de procedencia, tales como vigencia, permanencia, renuncia, devoluciones, entre otros, serán establecidos con documento complementarios, consensuado entre las partes.

Compromisos de responsabilidad social y laboral.- La Defensoría del Pueblo se compromete a mantener su política de respeto a los derechos laborales, económicos, sociales y culturales de sus colaboradores; en consecuencia, durante la vigencia del presente pliego se compromete a mantener la relación laboral con sus trabajadores sea que pertenezcan al régimen contractual de plazo indeterminado, plazo fijo o CAS.

Clima laboral.- La Defensoría del Pueblo se compromete a mantener su política en cuanto a los vínculos contractuales en la modalidad CAS, como al personal a plazo fijo, en el sentido de atender a las solicitudes expresas de cada jefe inmediato quien hace el requerimiento respectivo sobre la necesidad de la continuidad del personal.

Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).- La Defensoría del Pueblo se compromete a continuar con la atención de las solicitudes de depósito de los intereses correspondientes a los depósitos no efectuados oportunamente, a favor de los trabajadores desde el año 1996 hasta el año 2017.

Seguridad y salud en el trabajo.- La Defensoría del Pueblo se compromete: a proporcionar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, que pueden incluir aire acondicionado, sillas ergonómicas y otras que presente el comité de seguridad y salud en el trabajo.

Libertad sindical.- La Defensoría del Pueblo se compromete a proporcionar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, que pueden incluir aire acondicionado, sillas ergonómicas y otras que presenten el comité de seguridad y salud en el trabajo.

Licencia sindical.- La Defensoría conviene en ampliar en 30 días adicionales a los establecidos en la ley, la licencia sindical al Secretario General del Sindicato.

Capacitación.- La Defensoría del Pueblo cuenta con un Plan de Capacitación (PDP) implementado, el

cual para el año 2018 cuenta con un presupuesto asignado de S/ 356,500 para capacitar a todo el personal profesional y a nivel nacional, incluyendo viáticos para el personal que viene de provincia y conviene en que la formulación del plan incluya cursos de diplomados, que constituyen el nivel máximo de capacitación aprobado por Servir y considere convenios con universidades, de forma que se mejoren tanto los costos como la calidad y el impacto de los cursos en las capacidades laborales de los trabajadores.

Transporte institucional.- La Defensoría del Pueblo conviene continuar las gestiones, estudios de factibilidad y presupuestales; y encuestas de demanda sobre el proyecto de establecer un sistema de Transporte de llegada y salida en favor de los trabajadores.

Infraestructura.- La Defensoría del Pueblo conviene continuar las gestiones y estudios de factibilidad sobre la infraestructura disponible e idónea que le permita:

11.1. Dotar al Sindicato de un ambiente u oficina dentro de la institución con computadora, acceso libre a internet y teléfono y

11.2. Proporcionar un espacio destinado a Comedor de los trabajadores. Entre tanto se tomarán las previsiones para que las actividades en espacio, usualmente usado para el refrigerio, se programen en horarios y espacios que, en lo posible, no impidan el acceso en la hora de refrigerio.

11.3. La Implementación de una Guardería, para los hijos de los tra-

bajadores. En este caso, además, se harán las gestiones necesarias ante la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas para la asignación de los recursos necesarios.

11.4. La implementación de un tópico al servicio de los trabajadores.

12. Formalización de beneficios.-

Las partes reconocen que la Defensoría del Pueblo viene otorgando ciertos beneficios a sus trabajadores y conviene en reconocer formalmente su vigencia en favor de todos los trabajadores.

12.1. Licencia por onomástico.- La Defensoría del Pueblo otorgará a los trabajadores licencia con goce

de haber el día de su cumpleaños.

12.2. Movilidad y refrigerio.- La Defensoría del Pueblo mantendrá el sistema de asignación por movilidad y refrigerio equivalente a S/. 2.00 por día (estableciéndose como máximo 12 días por mes y extensivo a todos los trabajadores independientemente de la condición laboral), en los casos y en la forma establecidos en la directiva de caja chica aprobado para el año 2018 y ejecutable con los saldos presupuestales disponibles.

13. Vigencia.- Siendo la vigencia del presente convenio colectivo a partir 01 de enero de 2017 al 31 diciembre de 2018.

Con los acuerdos adoptados en el presente convenio colectivo, las partes dan por solucionado totalmente el presente pliego de peticiones 2017-2018.



ACTUALIDAD LABORAL

www.revista-actualidadlaboral.com