

Editada por Elías Mantero Abogados



ACTUALIDAD LABORAL



Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

Régimen laboral del artista en el Perú y su problemática

Artículo de Rosa Amelia Barreda Mazuelos

Estudio de la compensación por tiempo de servicios

Comentarios atemporales del Maestro Fernando Elías Mantero

¿Cómo detectar el engaño?

La correcta utilización del polígrafo y el detector ocular del engaño en las relaciones laborales

Entrevista a Ánibal Torreblanca García

Normas legales

Jurisprudencia

Negociaciones colectivas

Abril 2019

Editorial

Si bien la presente edición corresponde al mes de abril de 2019, está será puesta al alcance de todos ustedes en el mes de mayo, por lo que consideramos importante resaltar la importancia del 01 de mayo como Día Internacional del Trabajo, no como la fecha conmemorativa que todos conocemos, sino buscando contestar la eterna pregunta que nos hacemos los especialistas en el Derecho del Trabajo: ¿qué le depara a nuestro Derecho del Trabajo ante la cercanía de nuestro bicentenario como país independiente?

Como antecedente a la respuesta que buscamos, podemos afirmar que observamos con mucha preocupación que no hay intención por parte de nuestros gobernantes de realizar una reforma laboral integral; en contra posición, observamos el fortalecimiento de una regulación laboral incongruente, “a cuenta gotas” y sin mayor estudio o participación de los especialistas, lo que ha significado regulaciones laborales incluidas en nuestro ordenamiento jurídico “de contrabando”.

Esta realidad, como lo venimos señalando en ediciones anteriores, se conjuga perversamente con los índices de informalidad laboral que azotan a nuestro mercado laboral y que privan a muchos trabajadores de servicios de la seguridad social y encontrarse respaldados por una jubilación futura lo que significa, evidentemente, una crisis social presente y futura que debe ser asumida por el Estado mediante un porcentaje menor de personas naturales y jurídicas que cumplen con el pago oportuno de sus impuestos.

Consideramos que el futuro de nuestro Derecho del Trabajo es asumir el liderazgo de una nueva etapa en su rol, que es el procurar empleo digno y formal a los trabajadores, para ello la flexibilización de viejos conceptos relacionados a la protección como rol del Derecho del Trabajo resulta urgente y necesario.

En esta edición contaremos con la participación de Rosa Barreda Mazuelos, ex Juez de Trabajo, destacada Docente Universitaria y de la Academia de la Magistratura, con un artículo titulado “Régimen Laboral del Artista en el Perú y su Problemática”, un gran aporte que valoramos mucho.

Asimismo, en esta edición inauguramos una nueva

sección que hemos titulado “Pensamiento Atemporal del Maestro Fernando Elías Mantero” en la que publicaremos artículos aún vigentes de nuestro recordado Maestro. En esta oportunidad publicaremos la primera parte de su “Estudio de la Compensación por Tiempo de Servicios” publicada en el mes de junio de 2007 en nuestra Revista, la segunda parte será publicada en la edición de mayo de 2019.

Finalmente, publicamos una amplia entrevista a Aníbal Torreblanca García, quien es un destacado abogado y Gerente General de Center for Credibility Assessment, con quien conversamos acerca de la importancia del uso, por parte de las empresas en las relaciones laborales, del polígrafo, así como los requisitos para la validación de la información obtenida por dicho instrumento. Un tema importante desarrollado en la entrevista son los requisitos para ser poligrafista, los criterios a tener en cuenta por las empresas que deseen contratar a un poligrafista y en que consiste la prueba del polígrafo.

Esperamos que esta edición sea de su agrado.

Abril de 2019.

Fernando Varela Bohórquez

Director



Indice

- 03 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 05 Régimen laboral del artista en el Perú y su problemática
Artículo de Rosa Amelia Barreda Mazuelos
- 17 Estudio de la compensación por tiempo de servicios
Comentarios atemporales del Maestro Fernando Elías Mantero
- 34 ¿Cómo detectar el engaño? La correcta utilización del polígrafo y el detector ocular del engaño en las relaciones laborales
Entrevista a Ánibal Torreblanca García
- 36 Normas legales
- 69 Jurisprudencia
- 123 Negociaciones colectivas

Director Fundador

Fernando Elías Mantero

Director

Fernando Varela Bohórquez

Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

André Farah Salas

Colaboradores

Connie Cossio

Héctor Chávez Soto

Cecilia Rojas Villanueva

Editada por:

EM
ELIAS MANTERO
ABOGADOS



Pedro Dulanto 160
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima-
Perú

(51 1) 446 9711 / (51 1) 241 0985
informes@estudio-eliasmantero.com

www.estudio-eliasmantero.com

Régimen laboral del artista en el Perú

y su problemática

Por: **Mag. Rosa Amelia Barreda Mazuelos**

Ex Magistrada-docente universitaria

Docente academia magistratura del Perú



Introducción

El régimen laboral del artista constituye un régimen especial debido a las características particulares que se advierte en la prestación de sus servicios, resultando aplicables los beneficios otorgados por leyes especiales y adicionalmente los beneficios ya creados por la legislación común. Si bien en la actualidad existe una ley especial que regula la labor del artista sin embargo ella contiene una serie de vacíos y deficiencias por cuanto no se contempla una protección integral respecto a los beneficios sociales, considerando la eventualidad de sus labores. Como consecuencia de ello tampoco se benefician en el aspecto pensionario ya que no logran acreditar los aportes necesarios para gozar de dicho beneficio al final de sus vidas, por lo que resulta necesario se legisle sobre estos aspectos.

Para dicho fin el año 2018 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo buscó como alternativa emitir la Resolución Ministerial No. 174-2018-TR de fecha 28 de junio de 2018 y conformó el Grupo de Trabajo denominado "Mesa de Trabajo para la formalidad laboral de los trabajadores artistas", cuyo objeto ha sido promover acciones conjuntas entre el Estado y los actores sociales a efectos de analizar y elaborar propuestas normativas destinadas a reducir la informalidad laboral en dicha actividad. Entendemos que siendo los integrantes de dicha comisión altos funcionarios en dicho año, con el cambio de ministro no habría futuro al respecto. Esa es la información recibida, sobre resultados obtenidos por dicha comisión, continuando la informalidad en esta especialidad.

I.- Antecedentes

El 25 de julio de 1972, el Gobierno de Juan Velasco Alvarado, conocido como el Gobierno Revolucionario de las fuerzas armadas del Perú, dispuso la Ley del Artista mediante el Decreto Ley 19479. Es decir por primera vez se regula los derechos laborales y de seguridad social para los trabajadores artistas y técnicos del Perú.

Es así que, con la promulgación de esta norma, los artistas que carecían de una legislación laboral que los proteja como trabajadores, no solo obtuvieron un instrumento legal que regula las relaciones entre trabajadores artistas y sus empleadores, sino que además, alcanzaron el reconocimiento a los artistas intérpretes con los derechos correspondientes de los trabajadores

del sector privado.

Esta norma fue aplicada hasta el año 1980, en que las empresas contratantes cumplieron con el mandato de la Ley en su totalidad. Sin embargo a partir de dicho año se empezó a desconocer los derechos reconocidos, inaplicando el cuerpo normativo del Decreto Ley antes mencionado, pero la afectación de estos derechos se hizo más firme y visible en la década de los noventa. Bajo este escenario hubo protestas de diferentes organizaciones sindicales ante las Autoridades Administrativas, sin respuesta positiva; viéndose obligados a acudir a la vía judicial en la que lograron algunas sentencias favorables, pese a ello la norma finalmente dejó de aplicarse de manera total.

En Diciembre de 2003 entra en vigencia la Ley No. 28131-Ley del Artista Intérprete y Ejecutante y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 058-2004-PCM que será materia de análisis. En la sexta disposición de la Ley se precisó la derogación del Decreto Ley No. 19479 con excepción de los artículos 19,20,21,22,23 y 24 y el Decreto Legislativo No. 822 (Ley sobre el Derecho de Autor) en la parte que no se oponga a la nueva Ley Vigente.

La norma actual establece el régimen, derechos, obligaciones y beneficios laborales incluyendo la promoción y difusión de sus interpretaciones en el exterior, así como sus derechos morales y patrimoniales. En el caso de los trabajadores técnicos vinculados a la actividad artística, incluidos en el ámbito de la Ley, ejercerán solamente los derechos laborales compatibles con la naturaleza de su trabajo.

II.- Alcances generales

1.- Ámbito de Aplicación

La Ley N° 28131, establece el régimen, derechos, obligaciones y beneficios laborales del artista intérprete y ejecutante, como se tiene dicho, conforme a lo dispuesto en la Ley y en los Tratados Internacionales vigentes suscritos por el Perú.

2.- Objetivos

a) Normar el reconocimiento, la tutela, el ejercicio y la defensa de los derechos morales, patrimoniales, laborales y de seguridad social, entre otros, que le correspondan al artista intérprete y ejecutante y a sus interpretaciones y

ejecuciones;

b) Promover el permanente desarrollo profesional y académico del artista.

c) Incentivar la creación y el desarrollo de fuentes de trabajo, a través de la participación de todos los trabajadores de la actividad, incluyendo a creadores y empresarios.

3.- Marco Teórico

- LEY N 28131 Ley del artista, intérprete y ejecutante

- Decreto Supremo 058-2004-PCM, Reglamento de la ley del artista intérprete y ejecutante

4.- Definición

Conforme lo señala el artículo 2° de la Ley N° 28131, se considera "artista", a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin el, usando su cuerpo u habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre en público, resultando una interpretación y/o ejecución que pueda ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse.

Están comprendidos bajo su ámbito, los siguientes artistas y trabajadores técnicos.

a) Actor, banderillero (Participante en una corrida de toros, que se encarga de colocar las banderillas a éste con funciones estéticas y prácticas), cantante, coreógrafo, danzarín en todas sus expresiones y modalidades, director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares, director de orquesta o conjunto musical, doblador de acción, doblador de voz, imitador y el que realiza obras artísticas con similar modalidad, interprete y ejecutante de obra artística que actúa en circos y espectáculos similares, interprete y ejecutante de obras de folclor interprete y ejecutante de obras de folclor en todas sus expresiones y modalidades, mago, matador, mentalista, mimo, modelo de artistas de las artes plásticas, de obra publicitaria, de pasarela interprete y ejecutante de obras de folclor en todas sus expresiones y modalidades, mago, matador, mentalista, mimo, modelo de artistas de las artes plásticas,

de obra publicitaria, de pasarela, en espectáculos escénicos, teatrales, cinematográficos, televisivos, músico, novillero (En tauromaquia, se denomina novillada a una corrida donde se lidian novillos: Macho castrado no amansado, según edad) parodista (Persona que hace parodias), picador (Persona montada a caballo que se dedica a picar a los toros con la pica o garrocha en las corridas), prestidigitador (Arte o habilidad de hacer juegos de manos y otros trucos para distracción del público.), recitador o declamador, rejoneador (Persona que torea a caballo hiriendo al toro con el rejón: Asta de madera con punta de lanza empleada para rejonear o herir al toro), titiritero, ventrílocuo (arte de modificar la voz de manera que parezca venir de lejos, y que imita las de otras personas o diversos sonidos), entre otros

b) Apuntador o telepromptista (Persona que en los ensayos teatrales apunta a los actores la letra de sus papeles hasta que la aprenden, y que en las representaciones, oculto o en otro lugar del escenario, vigila para dar la letra al intérprete que sufra un olvido), asistente de dirección, camarógrafo, director de fotografía, editor de sonido y de imágenes, escenógrafo, jefe de escena, maquillador de caracterización, realizador de efectos especiales y luminotécnico en obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares, técnicos de variedades, circo y espectáculos similares, tramoyista (Persona que inventa, construye o dirige tramoyas de teatro: Tramoya: Conjunto de mecanismos que sirven en el teatro para efectuar los cambios de decorado y efectos especiales), entre otros.

III.- Relación laboral

1.- Empleador

Se considera empleador a toda persona natural o jurídica, cualquiera sea su nacionalidad o domicilio, quien contrata con el artista bajo el régimen laboral para que realice sus interpretaciones o ejecuciones, incluyendo eventualmente su difusión o fijación en soporte adecuado.

2.- Responsabilidades del empleador:

2.1.- Frente al artista

En caso el empleador incumpla con sus obligaciones laborales, el artista y/o técnico podrá exigir su cumplimiento en forma subsidiaria y en ese orden, al organizador, productor y presentador.

El artista debe hacer un emplazamiento extrajudicial, a través de una carta simple, si el empleador no cumpliera con sus obligaciones debera realizar un emplazamiento judicial.

2.2 Frente a Gremios y Sindicato, el empleador es responsable solidario conjuntamente con el artista respecto a las obligaciones, materia del contrato laboral que los vincula y de las obligaciones, que éste genere ante sindicatos y gremios vinculados a la actividad artística.

2.3.-Empresas Irregulares, Si es una persona jurídica irregular, los accionistas, directivos y administradores asumen responsabilidad personal sobre los derechos y obligaciones del artista.

3.- Contratación Laboral

Conforme lo señala el artículo 40° de la Ley N° 28131, para realizar la labor artística bajo contrato laboral previamente debe suscribirse contrato, cualquiera sea la duración del servicio. En el contrato entre otros, deben consignarse los siguientes datos:

- El contrato debe suscribirse por escrito, cualquiera sea la duración.
- Nombres, real y artístico, documento de identidad y domicilio del artista en el país
- Además de lo establecido por Ley debe incluir la indicación expresa del nombre o razón social del empleador u organizador y/o productor y/o presentador, señalando de ser el caso sus representantes legales, su domicilio, para los fines correspondientes
- Labor que desempeñara el artista, precisando el número y lugar de las presentaciones.
- Remuneración, Lugar y fecha de Pago.
- Firma de los Contratantes. El incumplimiento de esta formalidad, no impide al trabajador demandar a quienes hubieran tenido la calidad de organizador, productor o presentador conforme

a ley.

4.- Modalidades de Contratación

Los empleadores sujetos a la Ley N° 28131 pueden contratar a su personal a plazo determinado son de aplicación las disposiciones previstas en el título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tanto sean compatibles con su naturaleza.

El termino contrato de trabajo mencionado en la ley, se refiere al acuerdo entre un artista o técnico con un empleador, persona natural o jurídica, donde el primero presta servicios voluntarios, personales, remunerados y subordinados.

5.- Pacto de Exclusividad

Se puede incluir una cláusula de exclusividad, donde el artista se compromete a limitar sus actividades artísticas restringiéndolas a determinados medios o especialidades, a cambio de una remuneración adecuada o compensatoria por un período no mayor a un (1) año renovable.

El Reglamento establece que el trabajador podrá exigir a su empleador un número mínimo de 3 actuaciones, fijaciones o presentaciones en el mes calendario. Sin perjuicio de ello, las partes contratantes de común acuerdo, podrán establecer un número mayor.

Romper la cláusula de exclusividad que se había pactado (bien por estar trabajando para otro empleador, bien por estar realizando trabajos independientes) constituye Justa Causa de Terminación del Contrato de Trabajo. De esta forma, el empleador está en su derecho de despedir al trabajador sin tener, además, la obligación de indemnizarlo. Esta es la única sanción que se puede imponer al trabajador que viola la exclusividad.

V.- Beneficios sociales

1.- Pensiones y Protección de Salud.

Tanto el artista como el trabajador técnico vinculados a la actividad artística están sujetos a los sistemas de pensiones y prestaciones de salud regulados por el régimen laboral común y pueden optar entre el Sistema de pensiones administrado por Oficina de Normalización Previsional (ONP) o por el Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones, rigiéndose por sus

normas.

2.- Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas semanales como máximo.

Se puede establecer por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la Ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con la normativa sobre inspecciones de trabajo.

Dentro de la jornada diaria máxima se incluirá también el tiempo destinado a ensayos, caracterización y actividades preparatorias cuando éstos sean necesarios para prestar el trabajo.

Los aspectos relativos al pago de horas extras, trabajo nocturno, descanso semanal y días feriados serán regulados por la legislación de la materia.

3.- Régimen Laboral

La Ley del artista establece un régimen especial aplicable a la prestación de servicios de los artistas y técnicos: establece 03 categorías de artistas:

a.- Artista Nacional.- Nacido en el Perú y al nacionalizado, al extranjero con cónyuge y/o hijo peruano, con hogar instalado en el país o con residencia continua no menor de cinco años.

b. Artista Extranjero.- Los artistas extranjeros domiciliados y no domiciliados en el país, reciben el mismo trato que los nacionales, deben sujetarse a la Ley del Artista. Deben acreditar.

a) Contrato de Trabajo por escrito, puesto en conocimiento del Ministerio suscrito antes del ingreso al país. Si la presentación excede de tres (03 meses en el año, deben ser autorizado por el Ministerio de Trabajo.

(Aplicable en lo pertinente el Decreto Supremo No. 008-2008-TR)

b) Pase Intersindical extendido por el Sindicato Peruano

c) Visa que corresponde al Artista.

d) El Artista extranjero que actúe en el país, debe estar afiliado al fondo de derechos sociales del artista.

c. Artista Menor de Edad.Tiene los mismos derechos y beneficios sociales que el adulto.

4.- Remuneración

El artista y/o trabajador técnico vinculado a la actividad artística tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente como retribución de su trabajo.

La determinación de las remuneraciones y conceptos no remunerativos se realiza aplicando lo dispuesto en el TUO del Decreto Legislativo N728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento el Decreto Supremo N 001-96-TR.

5.- Fondo de derechos sociales del artista.

Tiene naturaleza privada, es administrado por ES-SALUD y tiene por objetivo abonar a sus afiliados, la remuneración vacacional, acumulada, la CTS y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad. El ente administrador recauda los aportes, pudiendo celebrar convenios de recaudación con otros organismos o entidades públicas.

Por resolución ministerial del MTPE se establecen mecanismos de participación de los sujetos beneficiados en la gestión del fondo.

Los legados que reciba el fondo, será aplicado a los gastos administrativos que demande la administración y recaudación por parte del ente administrador del Fondo, si hay remanente, se establecen mecanismos de consulta a las organizaciones que tienen participación en la administración del fondo.

6.- Pago de Aportes al Fondo

Este fondo comprende como afiliados a los artistas intérpretes y ejecutantes, así como los técnicos vinculados a la actividad artística incluidos en la ley.

Está compuesto por :

6.1.- Patrimonio Individual : aportaciones por vacaciones, CTS y gratificaciones, intereses que generan los depósitos, constituye un fondo de naturaleza intangible.

6.2.- Patrimonio común: Intereses por pagos temporáneos de las aportaciones, donaciones.

Obligación del empleador y subsidiariamente del organizador, productor y presentador el Pago de los aportes al Fondo, ya que son obligaciones derivadas del contrato de trabajo, celebrado entre el trabajador y el empleador.

7.- inscripción en el fondo

Toda persona que contrate con un artista debe inscribirse ante el ente administrador de fondo de derechos sociales del artista dentro de los 10 días calendarios siguientes al inicio de sus actividades.

Empleador deberá comunicar al Fondo de Derechos Sociales del artista el inicio y cese de actividades de los trabajadores, esta comunicación debe realizarse en la declaración mensual de aportes y/o contribuciones correspondientes al mes que se produce el inicio o cese de actividades, la primera comunicación de inicio de actividades es la inscripción del beneficiario al Fondo.

8.- Monto del Aporte

Toda persona natural o jurídica que contrate artistas abonará mensualmente al Fondo una suma igual a los dos dozavos (2/12) de la remuneración que se le pague de los cuales uno corresponderá a la remuneración vacacional y otro a la CTS, abonará asimismo, un sexto (1/6) de dicha remuneración por concepto de las gratificaciones.

9.- Vacaciones

Aporte mensual de 1/12 de la remuneración del trabajador efectuada por el empleador al Fondo, acumulándose a su cuenta individual durante doce meses, computados desde 01 de noviembre del año en que se solicita el beneficio al 31 de octubre del año siguiente.

La CTS acumulada en el referido fondo será entregada al beneficiario cuando este decida retirarse de la vida artística. Para ello, deberá comunicar tal decisión al Fondo de Derechos Sociales del Artista mediante una carta notarial. Luego de las 48 horas siguientes podrá hacerse cobro.

La remuneración vacacional acumulada será entregada por el Fondo de Derechos Sociales del Artista al beneficiario a partir del 15 de diciembre de cada año.

10.- Gratificaciones

Los artistas tienen derecho a Gratificaciones de Julio y Diciembre, para esto el empleador depositará mensualmente al Fondo de derechos sociales del artista un sexto (1/6) de la remuneración percibida por el artista y/o trabajador vinculado a la actividad artística.

El pago debe abonarse en la primera quincena de julio y diciembre, corresponde a los aportes acumulados en la cuenta individual de los seis meses anteriores a la fecha en que se efectúa el pago; se desprende que el pago de las gratificaciones no lo hace efectivo directamente el empleador sino el Fondo de Derechos Sociales del Artistas.

11.- Compensación por Tiempo de Servicios

Aporte mensual de 1/12 de la remuneración del trabajador efectuada por el empleador al Fondo, acumulándose en la cuenta individual del trabajador.

El trabajador podrá hacer cobro dentro de las 48 horas siguientes en que hace de conocimiento, mediante Carta Notarial dirigida al Fondo de Derechos Sociales del Artistas, su decisión de retirarse de la actividad artística.

Pago de las aportaciones por los conceptos compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, se efectúan conforme a lo que está depositado en la cuenta individual al momento del pago, sin perjuicio que se reintegren las cantidades que se puedan depositar por el empleador o sean cobradas por el Fondo, por concepto de aportaciones impagas

VI.- Derechos del trabajador

El artista podrá solicitar al Fondo el estado de su cuenta individual para verificar los pagos.

Fondo pagará a los trabajadores los derechos que le corresponda en forma personal, caso contrario podrá otorgar poder para el cobro de sus derechos a cualquier persona u organización gremial a través de una carta poder con firma legalizada notarialmente.

1.- Fiscalización.

La Fiscalización del cumplimiento de los aportes al Fondo de Derechos Sociales del Artista por parte del empleador, será responsabilidad de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Si la AAT, verifica el incumplimiento de dicha obligación serán de aplicación las sanciones correspondientes.

2.- Otras Infracciones y Sanciones

Las infracciones en materia educativa, migratoria y de propiedad intelectual son reguladas por los organismos públicos competentes

3.- Actividad Gremial

La actividad gremial o sindical de los artistas se rige por lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 010-2003-TR, Reglamento y modificatorias

4.- Subsidiaridad

Si el empleador no cumpliera con sus obligaciones laborales, el artista y/o técnico vinculado a la actividad artística, podrá exigir al organizador, productor y presentador su cumplimiento en forma subsidiaria en ese orden, teniendo en cuenta lo siguiente:

EMPLAZAMIENTO EXTRAJUDICIAL: Se realizara a través de una carta simple con cargo u otra comunicación que acredite la recepción de la misma, en la que se requerirá el cumplimiento de sus obligaciones, otorgándole un plazo no mayor de 6 días naturales.

5.- Artistas Nacionales

Los empleadores están obligados a registrar en sus planillas de remuneraciones distinguiendo a los trabajadores según su categoría.

En las planillas se considera el total de trabajadores por cada categoría, conforme a lo registrado, considerando nacionales o extranjeros, contratos indeterminados o sujetos a modalidad, al total se aplicaran los porcentajes limitativos previstos por la Ley.

Para determinar las remuneraciones, el cálculo del porcentaje se hará de forma diferenciada entre artistas y técnicos comprendidos en la Ley, sobre el total de las remuneraciones a pagarse en la obra, actuación o temporada conforme a la actividad a realizarse.

Para efectos de la aplicación de lo dispuesto, podrá efectuarse a través de una Declaración Jurada, la que será materia de fiscalización por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

6.- Artistas Extranjeros

Requisitos para la actuación del artista extranjero:

a) Si la presentación en territorio nacional excede de 3 meses en el año, el contrato de trabajo debe ser autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, siguiendo el procedimiento establecido en la Ley de Contratación de Extranjeros.

Si no excede de 3 meses en el año, bastara el registro del Contrato ante la AAT.

(Aplicable Decreto Supremo No. 008-2018)

b) Presentación del Pase Intersindical conforme a lo dispuesto por el MTPE.

c) Para la obtención de la calidad migratoria de artista, es indispensable que la persona que ingresa al país, no tenga animo de residencia, a fin de desarrollar actividades remuneradas de caracteristico, presentando su contrato de trabajo aprobado o registrado ante la AAT el Pase Intersindical.

d) El artista independiente que desarrolle dichas actividades debe presentar ante la Autoridad Migratoria el Pase Intersindical.

7.- Otros Derechos Laborales

Lo referido al Pago de Horas Extras, Trabajo Nocturno, Descanso Semanal y Dias Feriados , se sujetan a lo dispuesto en el TUO del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR y su Reglamento Decreto Supremo 008-2002-TR, en lo que no se oponga a la Ley, asimismo, es de aplicación supletoria el Decreto Legislativo N 713, Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen de la Actividad Privada.

8.- Prescripción

Las acciones por los derechos derivados de la relación laboral, a que se refiere la Ley y el Reglamento prescribe a los 04 años contados desde el día siguiente que se extingue el vínculo laboral.

VII.- Naturaleza, interpretaciones y ejecuciones

7.1.- INTERPRETACIÓN: Representación de una obra teatral, cinematográfica, musical o de cualquier otro género donde se aplique la personalidad y creatividad del artista.

7.2.- EJECUCIÓN: Interpretación de una obra artística, con instrumento ajeno al cuerpo, aplicando la personalidad y creatividad del artista.

- Derechos de Propiedad Intelectual

Comprende derechos de orden moral y patrimonial:

Derechos Morales: Inherentes a su condición humana, constituyen derechos fundamentales, perpetuos, inalienables, inembargables, imprescriptibles e irrenunciables, siendo estos. A) Derecho Paternidad: Reclamar reconocimiento de su nombre, nombre artístico y/o seudónimo y reivindicar sus interpretaciones o ejecuciones. B) Derecho de Integridad: Oponerse a cualquier deformación, mutilación o modificación de sus interpretaciones. C) Derecho de Acceso: Acceder al ejemplar único de soporte que contenga su creación artística y que se encuentre en poder de otro, a fin de ejercitar sus demás derechos morales o patrimoniales. El acceso no debe irrogar perjuicio al poseedor del soporte ni atentar contra el derecho del autor.

Derechos Patrimoniales: El artista goza del derecho exclusivo de explotar sus interpretaciones y ejecuciones bajo cualquier forma o procedimiento y obtener beneficios, salvo en los casos de excepción establecidos en el Decreto Legislativo N 822.

VIII. Decreto legislativo n° 822 ley de derechos del autor

Artículo 30: El autor goza del derecho exclusivo de explotar su obra bajo cualquier forma o procedimiento y de obtener por ello beneficios, salvo en los casos de excepción legal expresa.

Artículo 31: El derecho patrimonial comprende, especialmente el derecho exclusivo de realizar, autorizar y prohibir:

a) La reproducción de la obra por cualquier forma o procedimiento

b) La comunicación al público de la obra por cualquier medio. Es cuando se escuchan las canciones en restaurantes, tiendas, discotecas, Internet, celulares, o cuando menos cualquier

persona tiene la posibilidad de escucharlas sea en un solo sitio o varios, tales como: cabinas de Internet, discoteca que no hay gente pero se escucha la música. c) La distribución al público de la obra.

d) La traducción, adaptación, arreglo.

e) La importación al territorio nacional de copias de la obra hecha sin autorización del titular del derecho, por cualquier medio, incluyendo mediante transmisiones.

f) Cualquier otra forma de utilización de la obra que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial, siendo la lista que antecede meramente enunciativa y no taxativas.

Artículo 39: Ninguna Autoridad, ni persona natural o jurídica podrá autorizar la utilización de una obra o cualquier otra producción protegida por esta ley, o prestar su apoyo a dicha utilización, si el usuario no cuenta con la autorización previa y escrita del titular del respectivo derecho, salvo en los casos de excepción previstos por esta ley. En caso de incumplimiento será solidariamente responsable.

IX.- APDAYC Asociación Peruana de Autores y Compositores

Porque las canciones son Propiedad Intelectual con dueño, que son los autores y compositores, estos como propietarios de sus obras, tienen el derecho a autorizar o prohibir el uso de su propiedad. Por tal razón quien quiera utilizarlo, tendrá que solicitar previamente la debida autorización y luego pagar la tarifa correspondiente.

APDAYC, es la única Asociación de Autores y Compositores del Perú autorizada por el Estado Peruano para cobrar y distribuir los derechos que genera el uso de la música en todo lugar público, establecimientos comerciales, como discotecas, cines, karaokes, pubs, restaurantes, gimnasios, bailes, empresas de radio, televisión o cable y en general, en todo lugar en donde se explote directa o indirectamente el uso de música.

APDAYC representa a los autores y compositores de 120 países del mundo, además de más de 5000 autores y compositores del Perú, administrando más de cinco millones de canciones en todos los idiomas que se es-

cuchan a través de radios, televisión, cable, internet, Ring tone o la ejecución de discos o similares en todo el país.

Las tarifas que se pagan son supervisadas anualmente por INDECOPI, que no permite la aplicación abusiva de tarifas.

APDAYC, distribuye el dinero recaudado a nivel nacional entre sus autores nacionales y extranjeros, en la justa proporción del uso de sus obras.

1.- Derechos de Propiedad Intelectual

Los derechos patrimoniales se transmiten por causa de muerte de acuerdo a las disposiciones del Código Civil y leyes vigentes, tienen un plazo de duración de hasta 70 años posteriores al fallecimiento del artista, contados a partir del primero de enero del año siguiente al de su muerte, cualquiera que sea el país de origen de la interpretación y/o ejecución.

2.- Defensa de los Derechos del Artista

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI, por medio de la Oficina de Derechos de Autor, es la autoridad competente encargada de cautelar y proteger los derechos intelectuales del artista intérprete y ejecutante, pudiendo imponer las sanciones correspondientes

3.- Trabajo de Menores.

El empleo o trabajo artístico de niños y adolescentes, se rigen por las normas pertinentes del Código del Niño y Adolescente y complementariamente le será de aplicación la Ley 28131, en lo que los beneficia. En caso de discrepancia entre ambas normas se estará a lo que favorezca al menor de edad, en aplicación del principio de interés superior del niño, cuando se garantice que la labor no perjudica su salud o desarrollo, que no entorpece su desarrollo educativo y que no afecte la moral y las buenas costumbres.

La AAT esta facultada para prohibir cuando no se verifiquen las condiciones señaladas para el trabajo del menor.

Cuando el menor realice su labor de manera autónoma, son competentes las Municipalidades Distritales,

quienes se encargaran de aprobar los procedimientos de autorización del trabajo de menores.

X.- TRATADOS INTERNACIONALES.

Convención Internacional OIT/UNESCO/OMPI sobre la Protección de los Artistas Intérpretes o Ejecutantes, los Productores de Fonogramas y los Organismos de Radiodifusión, Convención de Roma, octubre de 1961.

La Convención de Roma OIT/UNESCO/OMPI de 1961, que versa sobre el derecho de autor en el ámbito de la música, la interpretación y otras esferas conexas, tiene en la actualidad más de 85 Estados Partes. La Convención de Roma fue una norma pionera importante en el campo de la propiedad intelectual y los derechos de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores y los organismos de radiodifusión. De conformidad con el artículo 32° de la citada Convención de Roma, la OIT, la UNESCO y la OMPI constituyen el Comité. Las reuniones del Comité se celebran de manera rotativa en la sede de cada organización.

En octubre de 2005, la Conferencia General de la UNESCO aprobó la Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales. El objetivo de la Convención es reafirmar los vínculos existentes entre la cultura, el desarrollo y el diálogo, y crear una plataforma innovadora para la cooperación cultural internacional, así como asegurar que las medidas encaminadas a proteger y promover la diversidad de las expresiones culturales no ponen trabas al respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, como la libertad de expresión, de información y de comunicación.+

XI.- OTROS CONVENIOS INTERNACIONALES

Acuerdo sobre Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el comercio ADPIC 1994.

Con el propósito de armonizar el comercio internacional de la mano de una protección adecuada y eficaz de los derechos de la propiedad intelectual, el acuerdo sobre los ADPIC se creó para asegurar la estipulación de unas normas y principios adecuados relativos a la disponibilidad, la extensión y la utilización de los derechos de propiedad intelectual relacionados con el comercio. El acuerdo también prevé los medios para reforzar tales derechos.

Tratado de la OMPI sobre el Derecho de Autor (WCT) y Tratado de la OMPI sobre Interpretación o Ejecución y Fonogramas (WPPT) 1996.

El Tratado de la OMPI sobre el Derecho de Autor (WCT) y el Tratado de la OMPI sobre Interpretación o Ejecución y Fonogramas (WPPT) se elaboraron en 1996 para adaptar la protección de los derechos de los autores a los desafíos planteados por la llegada del mundo digital. El WCT, destinado a encaminar la legislación del derecho de autor a la era digital, entró en vigor el 6 de marzo de 2002. EL WPPT, relativo a la interpretación o ejecución y fonogramas, entró en vigor el 20 de mayo de 2002. Colección de Leyes Electrónicamente Accesible (CLEA) La base de datos CLEA, establecida y gestionada por la OMPI, constituye un fichero internacional electrónico de legislación sobre propiedad intelectual. *Fuente: Confederación Internacional de Sociedades de Autores y Compositores (CISAC)

TRATADO OMPI 26/06/12

Perú se adhirió al tratado de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), adoptado en Pekín, que protege los derechos de propiedad intelectual de las obras audiovisuales de sus artistas internacionalmente.

A través de su embajador en Pekín, Gonzalo Gutiérrez, que firmó el tratado, el país se unió a otros 39 estados firmantes de un total de 185 países inscritos en la OMPI, para permitir que sus artistas cuente con un instrumento internacional que reconozca su trabajo.

La nueva normativa entrará en vigor cuando al menos 30 países del organismo la ratifiquen, tras adherirse a la misma y someterla a debate en sus respectivos países, suponiendo además que en el futuro el resto de naciones puedan sumarse al tratado.

“Los artistas del mundo, a quienes debemos tanto respeto por su contribución a nuestras respectivas identidades nacionales, cuentan ahora con un instrumento internacional que les permita lograr una justa contraprestación por dicho aporte”, comentó el director del Instituto para la Defensa de Competencia y Propiedad Intelectual del Perú (INDECOPI).

El Tratado de Pekín permitirá que las ejecuciones e interpretaciones de los artistas de las naciones firmantes sean protegidas de manera efectiva incluso cuando

sean reproducidas en Internet.

La adopción de esta nueva regulación pone fin a arduas negociaciones sobre la propiedad intelectual de las obras audiovisuales que se iniciaron en 1996.

La comisión para redactar el documento utilizó un texto peruano sobre la relación entre las medidas tecnológicas de protección y las excepciones y limitaciones a los derechos- uno de los temas más complejos- como base para la negociación final, al mismo tiempo que contó con la participación peruana para la versión final del pacto.

XI.- Problemática en el Perú

En los últimos años diversos medios de comunicación, han venido difundiendo la situación delicada de varios artistas quienes demandaron una pensión de gracia al Estado, aduciendo carecer de pensión, seguro social y otros beneficios, como fue el caso de JOSE PORFIRIO VASQUEZ MONTERO«PEPE VAZQUEZ» quien solicitó al estado una pensión de gracia, por padecer de diabetes, y otros males que iban mermando su salud, lo que motivo al Congreso de la República a emitir la respectiva resolución para que se concedió dicha pensión.

Sin embargo, el hecho que los artistas han merecido la pensión de gracia estatal es debido a ser importantes exponentes de expresiones culturales, como es el caso de dicho artista, reconocido interprete de la música criolla, por ello muchos artistas levantaron su voz de protesta que no cuentan con el apoyo del estado a fin de que se vele por los derechos que la ley 28131 y su reglamento reconocen.

Principales problemas:

1. Los empleadores que contratan artistas no cumplen con registrarse ante el Fondo de Derechos Sociales del Artista
2. Desactivación de las Comisiones de calificación de Artistas y de Espectáculos, por parte del MINCU, se impide distinguir entre los espectáculos públicos culturales y no culturales y por ende, se permitirá que personas con las mínimas condiciones de artista, suban a los escenarios
3. El MINTRA no fiscaliza los eventos públicos no deportivos, ni dispone acciones y proced-

imientos necesarios para garantizar los derechos laborales y previsionales de los sindicatos artísticos.

4. El pase antisindical, siendo un requisito para la actuación del artista extranjero en el país, no se estaría cobrando en los términos exigidos por ley, se cobra el 2% debajo.

5. Las municipalidades que autorizan los espectáculos públicos no deportivos no estarían cumpliendo con la verifican los requisitos de la presentación del contrato-registro del empleador otorgado por el FDSA

6. El registro y visación de contratos de artistas extranjeros no es la adecuada; en la mayoría de casos ingresan al país con contratos fraguados, para evadir impuestos- ingresan con visa de turistas

7. Los montos recaudados por APDYAyC no llegan a los titulares de las obras, siendo montos indebidos.

8. No se cumple con el art. 45º. de la Ley 28131: las empresa radiodifusoras de señal abierta deberán destinar no menos del 10% de su programación diaria a la difusión del folclore, música nacional y series o programas de historia, cultura o realidad nacional

b) Los artistas contribuyen al desarrollo de nuestra cultura y nuestra identidad nacional por lo que deberían brindársele una pensión digna para su vejez por su contribución al desarrollo del país a través del arte.

Consta que en fecha 06 de setiembre del 2013, el Congreso de la República ha recibido el Proyecto de Ley N° 2634/2013-CR a iniciativa del Congresista Aldo Maximiliano Bardález Cochagne, por el cual se solicita declarar de interés nacional la creación de la Defensoría del artista, intérprete y ejecutante así como el Registro Nacional de Artistas, Intérpretes y Ejecutantes.

En el texto del referido Proyecto de ley se indica que la Defensoría propuesta tendría por finalidad atender y orientar en las peticiones, consultas y quejas formuladas sobre los derechos que se reconocen a los artistas, intérpretes y ejecutantes en la Ley N° 28131 y otras normas aplicables.

Tanto la Defensoría en cuestión como la creación del Registro Nacional de Artistas, Intérpretes y Ejecutantes estarían a cargo del Ministerio de Cultura.

En cuanto al Registro Nacional de Artistas, Intérpretes y Ejecutantes que se plantea, es conveniente recordar que la creación de ese Registro ya fue incluido en el artículo 44º del Anteproyecto de la Ley N° 28131, Ley del Artista, Intérprete y Ejecutante.

XII. – Conclusiones

Que si bien la Ley del artista normó sus derechos de manera particular sin embargo no los normó de manera integral, como es el reconocimiento, la tutela, el ejercicio y la defensa de los derechos de propiedad intelectual, morales, patrimoniales, laborales y previsionales que le correspondan al artista. Asimismo no se incluyó en la referida ley a los creadores artísticos y a los trabajadores técnicos vinculados a la actividad artística, en aspectos concernientes a sus derechos laborales y previsionales, considerando que un gran porcentaje de ellos trabaja sin entregar facturas ni recibos por honorarios, ni cuenta con empleos estables que les permita acceder al fondo de pensiones.

a) Se debería expedir nueva Ley que contemple los derechos sociales para los artistas, que contemple la seguridad social asistencial y previsional como todos los trabajadores nacionales.

XIII.- Criticas

Del presente trabajo se ha podido advertir que nuestra legislación debe modificarse a efectos de incluir una Defensoría del Artista, de ser posible que sea una Institución adscrita al Ministerio de Trabajo, pues como hemos estudiado, el artista, tiene distintas condiciones de trabajo, tanto que se ve afectado al momento de percibir su remuneración, pues el empleador se encuentran la obligación de abonar el porcentaje de su gratificación y compensación de tiempo de servicios al Fondo de Derechos Sociales del Artista, en base a la remuneración que percibe, que en la mayoría de los casos son contrataciones por presentaciones y reciben un monto por presentación. El detalle y la principal crítica de esta norma radican en que no existe una entidad especializada para verificar el cumplimiento del pago de sus beneficios, pues en la mayoría de los casos el empleador no abona en el fondo y el artista se ve disminuido en la percepción de sus beneficios.

En el desarrollo legislativo de otros países hemos advertido que no cuentan con una entidad que registren a los empleadores para poder contratar a los artistas, como es el caso de Chile, por ejemplo, ello no se encuentra regulado, sin embargo en el caso de Colombia si bien no cuentan con una inscripción administrativa, por lo menos existe un consejo para la profesionalización del artista en el Ministerio de Educación. Tengamos en cuenta que su tratamiento normativo va orientado a la profesionalización del artista, es decir que se encuentre englobada como una carrera profesional, cosa que no es registrada en nuestro país, pues cualquier persona con ciertas características peculiares puede llegar a ser artista, todo depende de la empatía que logre con el público.

Desde mi punto de vista considero que se debe visionar también la profesionalización del artista, pues así las presentaciones artísticas puedan transmitir educación y cultura y no como estamos acostumbrados últimamente a ver cualquier personaje ventilando su vida desordenada en televisión.

Bibliografía

1. DIFUNDIENDO LEGISLACION LABORAL. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
2. EL AMOR AL ARTE DESDE EL DERECHO. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ARTISTAS EN EL PERU. Felipe Gamboa Lozada. Artículo del Libro Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
3. REGIMEN LABORAL DE LOS ARTISTAS EN EL PERU. Arce Ortiz, Elmer. Colección Derecho PUCP. Lima: Pal-estra Editores, 2008.
4. Ley del Artista Interprete y Ejecutante–Ley N° 28131.
5. SOLUCIONES LABORALES. SETIEMBRE 2012. Tratamiento e Implicancias de la Labor del Artista. Luis Álvaro, Gonzales Ramírez. Pag. 101-106

Estudio de la compensación por tiempo de servicios

- Primera Parte -

1.- Introducción e historia.-

Una de las disposiciones legales siempre de actualidad e importancia en materia laboral es la que regula la compensación por tiempo de servicios, que se encuentra en un instrumento legal denominado TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650, aprobado por el D.S. N° 001-97-TR (El Peruano, 1° de marzo de 1997) y que ha sido objeto de reglamentación mediante el D.S. N° 004-97-TR (El Peruano, 15 de abril de 1997).

El Decreto Legislativo N° 650, precedido por otras normas a las que haremos breve referencia, sustituyó el antiguo régimen de compensación por tiempo de servicios por uno con características especiales, cuyo propósito evidente ha sido establecer un sistema uniforme para la actividad laboral privada, con excepción de ciertos regímenes especiales que por su propia naturaleza han tenido que mantener la modalidad de cálculo de compensación por tiempo de servicios que los ha caracterizado y que por lo general están vinculados a lo que se denominan regímenes especiales de trabajo.

Este cambio se dio inicialmente por medio del Decreto Supremo N° 015-91-TR que fue reglamentado durante su breve vigencia, primero por el Decreto Supremo N° 022-91-TR y posteriormente por el D.S. N° 024- 91-TR, además de otros dispositivos de menor jerarquía. Ellos fueron derogados por el Decreto Legislativo N° 650 de fecha 23 de junio de 1991 que entró en vigor a los treinta días de su publicación el 24 de julio de 1991. El dispositivo original ha sufrido algunas modificaciones y su texto ha sido incorporado en un solo instrumento legal que se conoce como TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, aprobado por el D.S. N° 001-97-TR, que rige la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada salvo, como se ha indicado, el caso de las excepciones que constituyen regímenes especiales regulados por sus propias normas. También es de aplicación el D.S. N° 004-97-TR que es el Reglamento del Decreto Legislativo N° 650.

Con posterioridad a la expedición del Texto Único mencionado se dictó la Ley N° 27006, que amplió las Instituciones que pueden tener la calidad de depositarias de la CTS, instituciones que fueron ampliadas mediante la Ley N° 28584.

Una de las notas más importantes del Reglamento al que nos referimos, es que éste tiene un total de 18 artículos frente a los 58 artículos de la Ley. Esta situación no deja de llamar la atención en un medio en el cual los reglamentos por lo general tienen un mayor número de artículos que la norma que regulan, lo que nos permite concluir que ello se debe a que la ley ha normado casi todas las situaciones que se pueden presentar en la aplicación del régimen de la CTS, habiendo quedado poco por aclarar a dilucidar.

El Decreto Legislativo N° 650 fue dictado en base a una autorización concedida por el Congreso al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 25321 en cuyo artículo segundo se especificaba la delegación de facultades legislativas por el término de 150 días para dictar normas sobre

diversos temas, entre ellos la consolidación normativa de los beneficios sociales entonces existentes.¹ Su vigencia como instrumento normativo regulador de la compensación por tiempo de servicios ha sido ratificada por el artículo 24° del Decreto Legislativo N° 688 (LEY DE CONSOLIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES) y fue reglamentada inicialmente por D.S. N° 034-91-TR de 5 de noviembre de 1991 publicado en el diario "El Peruano" del día 6 del mismo mes. En la llamada "Ley de Consolidación de Beneficios Sociales" (Decreto Legislativo N° 688), existe una referencia única en el Capítulo III denominado "DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS" (artículo 24°) que señala: "La Compensación por Tiempo de Servicios se rige por el Decreto Legislativo N° 650 y normas complementarias"

El texto original del Decreto Legislativo N° 650 ha sufrido algunas modificaciones legales que están reflejadas en el D.S. N° 001-97-TR.

2.- Características de la compensación por tiempo de servicios en el sistema derogado.-

El sistema de compensación por tiempo de servicios que fue sustituido por el actual (primero por el D.S. N° 015-91-TR y después por el Decreto Legislativo N° 650), fue objeto de sucesivas regulaciones y cambios. El tema -como suele suceder en asuntos laborables- estuvo impregnado de intereses políticos, sindicales y personales, siendo motivo también de continuas presiones para su modificación en uno u otro sentido. Durante los últimos años de su vigencia se observó una actividad muy intensa por parte de las organizaciones sindicales para modificar el sistema tratándose de eliminar los "topes" que limitaban las expectativas en cuanto a este beneficio a los trabajadores empleados ingresados con posterioridad al 11 de julio de 1962.² Las organizaciones empresariales a su vez reclamaban un cambio pero en sentido contrario y manifestaron su disconformidad con el sistema, principalmente en lo que se refería al efecto multiplicador de la reserva indemnizatoria en sus balances por cuanto introducía un elemento de costo difícil de controlar y que en algunos casos crecía en forma desproporcionada. Esto afectaba el ejercicio económico de cada año y se hizo sentir en forma cada vez más intensa al hacerse la inflación

cada vez más aguda.

Antes de analizar las características del sistema, es conveniente establecer cuales eran las notas más importantes del anterior. Ello nos permitirá explicarnos muchas de las características del nuevo que se generaron por un efecto de reacción. Conforme transcurre el tiempo lo que se señalará a continuación pasará a la historia, y posiblemente también al olvido. Esta es la principal razón para dejar constancia minuciosa de algunos aspectos de su evolución.

El régimen de compensación por tiempo de servicios modificado era:

- a) Complejo y variado.
- b) Continuamente modificado.
- c) Conflictivo.
- d) Inseguro.
- e) Conspiraba contra el avance de las instituciones laborales.
- f) Por la propia naturaleza del beneficio que se calculaba sobre la base de la última remuneración era sumamente inseguro y afectaba la voluntad del empleador de incrementar las remuneraciones de sus trabajadores.

La inflación primero, y después la hiperinflación lo hicieron entrar en crisis. Esta Situación, que constituía una verdadera distorsión al calcularse la compensación por tiempo de servicios de muchos trabajadores en base al último sueldo, al ser modificada posiblemente perjudicó las expectativas de ciertos laborantes que se encontraban en situación de privilegio frente a los de aquellos que tenían tope en función de su fecha de ingreso. Este sistema llevó inclusive a situaciones nunca vistas dentro de la legislación peruana como era el caso de las demandas presentadas por empleados quienes alegaban haber realizado labores de obrero, a fin de que se les calculase su compensación por tiempo de servicios sin topes como lo señaló la jurisprudencia.

Este fenómeno era contrario a lo que tradicionalmente se presentaba, esto es, las reclamaciones de obreros

¹ En lo que respecta a la CTS se refería a los Decretos Supremos N°s. 022-91-TR y 024-91-TR.

² Para los empleados, a los que se les liquidaba su CTS multiplicando el último sueldo por el número de años de servicios prestados, primero se estableció un tope por cada año de servicio. Después se aplicaron "tramos".

que pedían ser calificados como empleados porque las labores que realizaban eran preponderantemente intelectuales pretendiendo obtener los beneficios de dicha categoría que eran superiores. Esta situación se encuentra actualmente superada al haberse eliminado las diferencias legales entre ambas clases de trabajadores siendo los beneficios uniformes.

Decimos que el sistema anterior era complejo y variado porque no existía una sola modalidad de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para todos los trabajadores. Los obreros tenían un sistema, (inicialmente dividido en función del capital de la empresa para la cual laboraban). Los empleados tenían otro (dividido en función de la fecha de ingreso). Los servidores públicos estaban sujetos a uno especial que se encuentra vigente hasta la fecha, pues no está considerado dentro del régimen modificado que todavía subsiste. También existían regímenes especiales que se han mantenido. (construcción civil, trabajadores del hogar, artistas y futbolistas.)

Además, el sistema de compensación por tiempo de servicios estaba sujeto a continuas modificaciones por una variedad de consideraciones, entre ellas las de carácter político. Las organizaciones sindicales continuamente presionaban por el retorno al sistema anterior, no sujeto a las limitaciones de los topes, lo que llevó inclusive a la promulgación de la Ley N° 25223 que eliminó los mismos para los servicios prestados a partir del 1° de enero de 1990 y que hacía presagiar un retorno paulatino al sistema antiguo. Es posible que con el transcurso del tiempo, y el ejercicio de la mencionada presión se hubiese legislado suprimiendo los topes por el período anterior, retornando así al sistema de la compensación por tiempo de servicios sin topes.³

La naturaleza conflictiva del sistema derogado se derivaba de su propia complejidad y la variedad de regímenes que existían. En primer lugar teníamos el fenómeno ya expuesto de la persistente presión sindical para obtener su modificación por vía legislativa y contractual. Es sabido que en algunos convenios colectivos se reconocía la compensación por tiempo de servicios sin topes para los trabajadores empleados ingresados con posterioridad al 11 de julio de 1962, lo que tenía validez legal por tratarse de la superación de un

beneficio legal en favor del trabajador. A nivel legislativo, y de acuerdo con las presiones ejercidas, se llegaron a dictar normas específicas inclusive para determinados grupos de trabajadores que constituían minorías dentro del espectro laboral. Además, la complejidad del sistema y la defectuosa redacción de algunas de sus normas, generaban problemas de interpretación; entre ellos el referente a la determinación de los componentes del haber indemnizatorio que produjo una pluralidad de pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios.

Como consecuencia de todas estas características del sistema anterior, calificadas como defectuosas por la mayoría de los analistas imparciales, se conspiraba contra el avance laboral, o la expectativa de determinados servidores. Por ejemplo las reglas sobre acumulación de servicios en caso de reingreso, establecidas en la Ley N° 1772, llevaban al empleador a restringir, por no decir evitar totalmente, la contratación de trabajadores que habían laborado anteriormente a su servicio. También era evidente la situación en la negociación colectiva en la que el empleador, para ofrecer incrementos remunerativos necesariamente tenía que tomar en cuenta la incidencia de cada unidad monetaria de aumento en sus reservas indemnizatorias y el efecto de éstas con relación a la utilidad del ejercicio. Esta situación llegó a ser tan evidente que en algunos pronunciamientos de la Autoridad de Trabajo solucionando pliegos de reclamos, el incremento se otorgaba en función de la antigüedad del trabajador. Esto es, para aquél ingresado con anterioridad al 11 de julio de 1962, el incremento era uno, mientras que para los que lo hubieran hecho con posterioridad a dicha fecha era otro; de una forma u otra se buscaba otorgarles un mayor incremento de tal manera que el balance de ambos conceptos fuera equitativo para los dos. Esta política se fomentó en el caso específico de los bancos, debido a la degeneración en la interpretación de un convenio colectivo muy antiguo sobre adelanto de sueldos.

Una situación similar también fue contemplada en las Directivas de CONADE aplicables a las empresas del Estado, en las que expresamente se señalaba que a los trabajadores ingresados con anterioridad al 11 de julio de 1962 se les debía otorgar un incremento de remuneraciones real, menor que el de los ingresados

³ Recordemos que de acuerdo con la Constitución de 1979, las leyes laborales podían ser dictadas con efecto retroactivo.

con posterioridad a dicha fecha, para que llegaran a la equiparidad salarial por intermedio de la diferencia indemnizatoria.

3.- Razones por las cuales no se cambiaba el régimen de compensación por tiempo de servicios anterior.-

Ya se han indicado las razones que impedían dicho cambio. Primeramente las presiones sindicales y los intereses de grupo, y en segundo lugar por consideraciones de naturaleza política pues por lo general, ningún parlamentario quería asumir una posición que no fuera considerada de conveniencia de los trabajadores. No es aventurado sostener que si no se hubiese adoptado la metodología utilizada para dictar el dispositivo, esto es aprobar facultades para que el Poder Ejecutivo lo dictara, no se hubiese puesto en vigencia el nuevo régimen por no existir las condiciones que permitan suponer que el parlamento adoptaría una decisión tan trascendente, que además no era políticamente agradable.

4.- Posición de los empleadores frente a la compensación por tiempo de servicios.-

Cuando se dictaron las normas que regulan el sistema actual de compensación por tiempo de servicios el cambio fue visto favorablemente por los empleadores ya que el valor cancelatorio de los pagos de la CTS resultaba una necesidad fundamental como consecuencia del proceso de alto grado de inflación que existía. La eliminación de ésta y el transcurso del tiempo generó un efecto contrario llegándose inclusive a sostener por una parte del sector empresarial que debía eliminarse la CTS por constituir un "sobrecosto" laboral. La reacción se debe principalmente a la presión que ejercen sobre el flujo de caja los depósitos que deben realizar en los meses de mayo y noviembre de un equivalente aproximado a una planilla en cada oportunidad. Con el sistema anterior la obligación del pago de la compensación por tiempo de servicios se daba recién al término de la relación laboral, lo que significaba que no se desembolsaba dicha cantidad que era utilizada por el empleador como capital de trabajo. Esta situación reducía inclusive su necesidad de recurrir a financiamiento bancario. El precio sin embargo era alto porque

no existía el valor cancelatorio produciéndose el efecto multiplicador ya explicado.

5.- Fundamentos del sistema de compensación por tiempo de servicios establecido por el decreto legislativo n° 650.-

En la parte considerativa del D.S. N° 015-91-TR, que es el antecedente del dispositivo legal actual, se señaló lo que debe considerarse la "filosofía" de la normativa actual.

En ella se exponen las razones que originaron la decisión del Poder Ejecutivo de modificar el sistema indicándose una pluralidad de argumentos, todos sustentados en consideraciones reales. El sistema antiguo de compensación por tiempo de servicios llegó a su punto crítico como consecuencia de la hiperinflación, y del efecto que se estaba originando en la reserva indemnizatoria a cargo de las empresas. A pesar de no estar vigente el dispositivo en mención, no cabe la menor duda que constituyó el punto de partida para el nuevo régimen, pues el Decreto Legislativo N° 650 ya no hace referencia a los motivos del cambio y solamente lo consolida a través de sus disposiciones. Además, durante la vigencia de la primera de las normas, y sus respectivos reglamentos y disposiciones ampliatorias, se fueron percibiendo los problemas que originaba su aplicación, dándose la posibilidad de introducir los cambios y modificaciones del caso.

El instrumento que estamos analizando, según se indica en la parte considerativa de la propia norma, concuerda "... con las contenidas en el Proyecto de Ley General de Trabajo enviado por el Poder Ejecutivo al Congreso de la República, mediante oficio N° 255-89-TR de 2 de octubre de 1989, con el carácter de urgente, que le otorga la preferencia a que se refiere el artículo 189 de la Constitución".

En consecuencia, el cambio de sistema de compensación por tiempo de servicios se hacía necesario por una serie de consideraciones. Sin embargo, el Poder Legislativo no discutía el proyecto en mención y aparentemente no se vislumbraba su expedición. Es por ésta razón que el Gobierno procedió en la forma en que lo hizo, dictando primero un Decreto Supremo de

⁴ Así se llamaba este instrumento en la Constitución de 1979 que estuvo vigente cuando se dictó la norma a que nos referimos.

Emergencia⁴ de acuerdo con las consideraciones que se establecían en la parte introductoria del dispositivo que señalaba: "Que en tanto se dicte la Ley General de Trabajo o el Poder Legislativo decida lo pertinente, en uso de la facultad conferida por el inciso 20) del artículo 211 de la Constitución y con cargo a dar cuenta al Congreso" y, posteriormente, cuando ya tuvo facultades delegadas del Congreso, lo consolidó en un Decreto Legislativo, cortando de raíz toda posibilidad de cuestionamiento que se había comenzado a manifestar con respecto a los Decretos Supremos dictados.⁵

6.- Razones por las cuales se dictó el Decreto Supremo N° 015-91-TR.-

Es conveniente analizar las razones por las cuales se dictó el D.S. N° 015-91-TR, antecedente del régimen actual, porque ellas permiten establecer su lógica así como la voluntad del legislador, lo que puede resultar útil para cualquier acto de interpretación.

Primer considerando: "Que los regímenes vigentes de compensación por tiempo de servicios de los trabajadores obreros y empleados del régimen laboral común de la actividad privada no garantizan los fines de su creación y frecuentemente su correcta y oportuna percepción por los trabajadores, deviniendo en perjudiciales a sus intereses, situación que debe ser corregida".

Durante el tiempo de vigencia del sistema de compensación por tiempo de servicios anterior se fueron generando una serie de situaciones irregulares que constituyeron una desnaturalización del beneficio de la compensación por tiempo de servicios. Esta, en sus inicios tenía una finalidad exclusivamente dirigida a la previsión, tanto frente al desempleo como a la edad del trabajador. Su objetivo era que esta compensación le sirviera para afrontar la desocupación o la vejez. Sin embargo, este fin era relativo en tanto que la compensación por tiempo de servicios estaba sujeta a pérdida en caso de falta grave, o reducción al 50% en situación de desmedro del trabajador. Ambas contingencias fueron posteriormente modificadas por la legislación.

Debe tenerse en cuenta también que cuando se reconoció inicialmente el beneficio de la compensación por

tiempo de servicios no existía un régimen de jubilación general que se implantó posteriormente, primero en forma muy limitada para ciertos trabajadores para extenderse posteriormente este beneficio por medio del D.L. N° 19990.

Conforme transcurría el tiempo y la antigüedad del trabajador, la reserva indemnizatoria crecía, y en algunos casos de quiebra o desaparición de la empresa se dificultaba o hacía imposible el pago de la compensación por tiempo de servicios porque su abono dependía de la posibilidad que tuviera el empleador de afrontarlo, y por más que las disposiciones legales en vigencia le otorgaron al trabajador la primera preferencia para el cobro de la mencionada compensación. Ella en algunas ocasiones quedó truncada por la desaparición del empleador y en otras por la falta de activos o bienes para cancelarla. Debe recordarse que hasta el año de 1985 no existía ninguna norma que obligara al empleador al pago de intereses cuando no cumplía oportunamente con sus obligaciones laborales, de tal manera que muchas veces el trabajador se veía obligado a recurrir al juicio a fin de que se cumpliera con dicho pago lo que se hacía con demora por la duración misma del proceso, y por lo general se recibía el importe de la compensación con un valor disminuido.

Esta situación fue reconocida en el segundo considerando de la norma en comentario que indica:

"Que ello se agrava debido a la difícil situación por la que vienen atravesando las empresas como consecuencia de la crisis económica que sufre el país, por lo que en la práctica, no se garantiza el pago de la compensación por tiempo de servicios dentro de las 48 horas del cese, conforme lo establecen las disposiciones legales vigentes, lo que impide la oportuna efectividad del beneficio".

Otra razón importante invocada en el dispositivo, es el de la incidencia de la compensación por tiempo de servicios en la negociación colectiva limitando las posibilidades reales de aumento de las remuneraciones. Esta fue planteada en los siguientes términos en el tercer considerando del D.S. N° 015-91-TR:

"Que el efecto retroactivo del incremento de las res-

⁵ El término Decreto de Emergencia era la denominación que señalaba la Constitución de 1979. La de 1993 lo llama Decreto de Urgencia.

ervas de beneficios sociales limita las posibilidades reales de aumento de las remuneraciones, con grave perjuicio para los trabajadores, hecho que en algunos casos importantes, ha traído como consecuencia el cobro anticipado de la compensación por tiempo de servicios como medio de complementar la remuneración ordinaria, desnaturalizando los fines de éste beneficio”.

En el curso de cada negociación colectiva determinado sector de trabajadores se veía afectado por el argumento del empleador de que no podía ofrecer un mayor incremento remunerativo en forma real y efectiva por cuanto cada unidad de dinero que entregaba por salario tenía una incidencia significativa en la reserva indemnizatoria. Esto se daba en aquellas empresas que tenían una gran cantidad de empleados ingresados a su servicio con anterioridad al 11 de julio de 1962, debiéndose mencionar que tal fenómeno no afectaba mayormente a las empresas nuevas, y por lo general, tampoco tenía una incidencia importante en el caso de las empresas de una población laboral mayoritariamente obrera por cuanto si bien éstos servidores no estaban sujetos a topes, usualmente la retribución era bastante menor que la de los empleados y por lo tanto sus efectos resultaban relativos.

En los casos indicados en la negociación colectiva el empleador generalmente asumía una actitud muy conservadora, posiblemente diferente a su capacidad real para incrementar los sueldos o salarios, justamente en previsión de la distorsión que se producía por efecto de éste beneficio.

En el cuarto considerando del D.S. N° 015-91-TR se reconocía también la existencia de otra práctica que podríamos calificar de “engañosa” en nuestra legislación laboral, recurriéndose a otorgar incrementos remunerativos creando denominaciones especiales para evitar la inclusión de estos en los cálculos indemnizatorios. Por éste motivo la administración salarial se convirtió en un problema complejo que a su vez originó una gran cantidad de conflictos y reclamaciones. La práctica aludida conspiraba contra un principio tradicional en el Derecho del Trabajo que es el de la primacía de la realidad, que prescindiendo de la denominación que se le dé a determinada situación la define en función de su esencia o naturaleza. Las expresiones típicas de ésta práctica son la sustitución de la remuneración mínima legal por el ingreso mínimo legal porque la compen-

sación por tiempo de servicios en determinados casos estaba vinculada a la primera. Esta razón fue consignada en el dispositivo con la siguiente redacción textual:

“Que debido al referido efecto negativo, desde hace más de 15 años se viene disponiendo el otorgamiento de mejoras salariales en detrimento de la compensación por tiempo de servicios, al sustraerse del cómputo a diversas remuneraciones, todo lo cual origina una imprecisión de conceptos y una difícil comprensión y aplicación de las normas por parte de empleadores y trabajadores”.

También se invocaron otras consideraciones para sustentar el nuevo régimen de compensación por tiempo de servicios. Ellas, desde el punto de vista del trabajador, no estaban dirigidas directamente a beneficiarlo. Así por ejemplo, se sostenía que el régimen anterior perjudicaba a las empresas “más antiguas y con mayor número de trabajadores, haciéndolas perder competitividad respecto de empresas menos antiguas, poniendo en peligro su subsistencia, en perjuicio de la estabilidad laboral de los trabajadores”.

Finalmente, se aludía el interés fiscal al sostenerse:

“Que, así mismo, la acumulación de la reserva de beneficios sociales en forma retroactiva genera efectos fiscales negativos en la recaudación de impuestos, comprometiendo el éxito del Programa de Estabilización Económica”.

Ello se debía al hecho de que la reserva indemnizatoria creciente determinaba necesariamente una reducción de la utilidad de la empresa, lo que a su vez mermaba el ingreso tributario del Estado.

Para recurrir a la utilización de la facultad establecida en el inciso 20) del artículo 211 de la Constitución de 1979 -vigente a la fecha en que se modificó el sistema-, resultaba muy importante que la norma estuviera vinculada a una situación de emergencia. La fundamentación con respecto a éste tema ha tenido que estar sustentada con vigor, pues en éste punto radicaba uno de los principales argumentos de cuestionamiento de la norma, por el cual, a través de un Decreto Supremo, se modificaban una serie de instituciones que estaban consideradas en leyes de la República. Por ello se señalaba en los considerandos número siete y ocho lo siguiente:

“Que, de acuerdo a dicho Programa de Estabilización Económica resulta de urgente necesidad y de interés nacional dictar medidas en materia económica y financiera encaminadas a reactivar el aparato productivo del país, así como alentar la creación de nuevas empresas que coadyuven a solucionar el gravísimo problema de desempleo y subempleo que padece el país.

Que, en consecuencia, resulta impostergable la adopción de medidas de carácter extraordinario que resuelvan las graves distorsiones que origina la actual normativa sobre compensación por tiempo de servicios, para garantizar la percepción íntegra y oportuna del beneficio y convertirlo además en factor de promoción de los trabajadores y sus familiares, al permitirles el acceso a mejores niveles de vida, así como el motor de la reactivación económica del país”

Este tema fue superado definitivamente con el Decreto Legislativo N° 650, que por tener jerarquía legal no podía ser cuestionado con el argumento mencionado, y además por cuanto su contenido no violaba ningún precepto constitucional pues éste en una de las partes del artículo 44° de la Constitución de 1979 señalaba “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios” dejando para la ley la regulación de dicho beneficio.

Al expedirse la Constitución de 1993 el beneficio de la CTS dejó de tener jerarquía constitucional lo que significa en la práctica que su subsistencia depende solamente de la existencia de una ley que lo conceda. Si se derogase tal dispositivo sin ser sustituido por otro, dicho beneficio simplemente dejaría de existir.

Esta es una de las razones que han llevado a diversos intentos de convertir la CTS en un beneficio diferente como podrían ser un seguro de desempleo, lo que no ha tenido mayor acogida por una serie de consideraciones.

En la legislación referida a Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) se permitió inicialmente la sustitución de la CTS por un mayor aporte al Fondo de Pensiones para incrementar la pensión de jubilación. Tal posibilidad no tuvo acogida y al poco tiempo fue derogado el dispositivo que la sustentaba. Existían abundantes razones para suponer que esto ocurriría.

7.- Características del sistema de compen-

sación por tiempo de servicios

ACTUAL.-

El sistema se sustenta en tres características fundamentales con relación a las cuales haremos continua referencia en el análisis de la norma. La primera es el carácter cancelatorio del pago que efectúa el empleador. La segunda está dada por el desplazamiento que se hace de la tenencia o conservación de la compensación por tiempo de servicios sea hacia un tercero, que asume la calidad de depositario o al propio empleador cuando asume tal carácter excepcionalmente, lo que está reservado única y exclusivamente al estado empleador de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La tercera es la proporcionalidad que existe entre la prestación del servicio y la compensación que se devenga, la que inclusive llega a ser diaria después de haberse superado el primer mes de servicios.

Bajo el régimen anterior el empleador conservaba en su poder la compensación por tiempo de servicios puesto que la obligación de pago no se generaba hasta producirse la terminación de la relación laboral. En el nuevo, periódicamente, y salvo alguno de los pocos casos de excepción, se produce la entrega de la compensación por tiempo de servicios a un tercero, ajeno a los dos, el mismo que paga un interés o beneficio similar por el hecho de asumir la calidad de depositario.

Las notas antes señaladas se encuentran fijadas en los artículos 2° y 3° del Texto Único Ordenado que señalan:

“Artículo 2°.- La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Artículo 3°.- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración com-

putable será la vigente a

la fecha del cese.”

Como información histórica debemos recordar que el valor cancelatorio del depósito CTS fijado en el artículo 2° del Texto Original del Decreto Legislativo N° 650, fue objeto de una acción de inconstitucionalidad que el Tribunal de Garantías Constitucionales (denominación asignada por la Constitución de 1979) declaró fundada, obligando a la aprobación de un texto nuevo, que es el actual.

7.1. Cancelación semestral de la Compensación por Tiempo de Servicios:

La obligación de cancelar la compensación en forma semestral resulta ineludible. Tratándose de una norma de orden público su cumplimiento es imperativo, lo que significa entre otras cosas que el depósito no puede hacerse en períodos mayores o menores, salvo que en éste último caso el empleador reintegre lo que corresponda con respecto a la remuneración de los meses en que de acuerdo a ley debió depositar la compensación, incluyendo los intereses devengados. También implica que salvo los casos de excepción señalados en la ley, no es posible que la entrega se haga directamente al trabajador. El incumplimiento de los depósitos en la oportunidad debida genera también la posibilidad de una sanción por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo si tal situación es detectada por ella.

7.2. Designación del depositario:

Es nota fundamental del sistema el derecho del trabajador de señalar el depositario que tendrá en custodia su compensación por tiempo de servicios, sustituyéndolo en dicha decisión el empleador solamente cuando el trabajador no haga la designación en las oportunidades señaladas en la ley. También es su derecho fijar la moneda en que se efectuará el depósito.

8.- Objetivos de la compensación por tiempo de servicios de acuerdo con lo señalado en el decreto legislativo n° 650.-

Al referirse a este tema el artículo 1° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 650 señala:

“Artículo 1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de pro-

moción del trabajador y su familia”.

Tal característica se había desnaturalizado paulatinamente en algunos sectores de la actividad laboral pues el trabajador recibía en forma anticipada su importe con lo que esta adquiría el rol de remuneración de pago directo y no diferido.

En sus orígenes la compensación por tiempo de servicios tuvo una finalidad de previsión, esto es resguardar al trabajador de determinado tipo de infortunio laboral así como de la terminación de la relación laboral en una época en que no existían los beneficios que se fueron estableciendo con posterioridad entre ellos el de la jubilación o la indemnización por despido arbitrario.

Esta característica se percibe con mucha claridad en el artículo 57° del D. Leg. N° 650 que ordena que al fallecimiento del trabajador se entregue al cónyuge o conviviente supérstite el 50% del monto acumulado de la compensación por tiempo de servicios, quedando el saldo para ser retirado por los herederos, previa presentación de la documentación que los acredite como tales.

Se considera que la CTS es instrumento de promoción del trabajador y su familia, al abrirle la posibilidad que solicite adelanto de la compensación por tiempo de servicios- bajo determinadas condiciones señaladas en la ley que han sido distorsionadas en una de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 650, por la cual se le facultó al trabajador a retirar hasta el 50% de su CTS sin necesidad de justificar el retiro con lo cual se reduce notablemente el propósito de la previsión frente al desempleo o situaciones similares. Posteriormente se dictaron algunas disposiciones legales – que ya no están vigentes-, que inclusive le permitían el retiro mensual.

En la práctica está posibilidad constituye un reconocimiento a la escasa posibilidad de ahorro del trabajador.

9.- Trabajadores comprendidos dentro del regimen de compensacion por tiempo de servicios del decreto legislativo n° 650.-

Se encuentran comprendidos dentro del sistema, los trabajadores de la actividad privada considerándose en forma igual a los empleados y obreros. Se termina así una situación de diferencia que había entre estos

dos sectores, como la que también existía entre la de los empleados que estaban sujetos a diversas reglas en función de su antigüedad de servicios. No están comprendidos los trabajadores del Sector Público, esto es los que por no prestar servicios para el régimen de la actividad privada están sometidos al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

Asimismo, los que están comprendidos en regímenes especiales, como es el caso de los trabajadores domésticos o del hogar, los de construcción civil, etc. que tienen cada uno de ellos su propio sistema de compensación por tiempo de servicios, en función de las características propias de cada modalidad de trabajo.

Las reglas que regulan los casos de inclusión dentro del sistema nuevo se encuentran en los artículos 4° y 5° del D.S. N° 001-97-TR que se transcriben a continuación:

“Artículo 4°.- Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Artículo 5°.- Se encuentran igualmente comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial”.

La primera exigencia que plantea la disposición es el cumplimiento de una jornada mínima diaria de cuatro horas, lo que es tradicional dentro de nuestra legislación, pues siempre ha sido considerado como requisito fundamental para tener derecho a la compensación por tiempo de servicios y a otros beneficios. Existe una tendencia de excluir a los trabajadores que laboren menos de dicho tiempo de los beneficios de la legislación laboral. Los casos de excepción a esta norma tendrían que estar taxativamente señalados en la ley habiéndose derogado casi todas las excepciones que existían (profesionales, agentes vendedores y otros).

El Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios (D.S. N° 004-97-TR) establece reglas para determinar si en los horarios especiales se cumple con la regla al señalar:

“Artículo 30.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4° de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo”.

La regla comprende dentro de los beneficios a los trabajadores que realizan trabajos en jornadas especiales de un número menor de días y de más de cuatro horas por día. Por ejemplo aquél que trabaja tres jornadas mayores de 4 horas diarias por semana, ó de un reemplazante o determinados trabajadores que laboran jornadas reducidas sin que se exija superar más de la mitad de la jornada legal semanal de 48 horas.

La forma de remuneración por los servicios prestados no es elemento fundamental para tener derecho a los beneficios establecidos en la ley, como lo indica el artículo 5° del T.U.O Decreto Legislativo N° 650. En consecuencia no se podría excluir a un trabajador del régimen por esta sola consideración.

10. Compensación por tiempo de servicios a trabajadores a plazo fijo y modalidades similares.-

La norma define la situación de los trabajadores sujetos a contratos de trabajo a plazo fijo con respecto a la compensación por tiempo de servicios. Estos servidores, estuvieron excluidos inicialmente del beneficio dentro del régimen de la Ley N° 4916, si es que la contratación era por período menor a un año. Posteriormente, a falta de norma expresa que regulara esta situación, el entonces Tribunal de Trabajo por vía jurisprudencial les reconoció los beneficios de los trabajadores sujetos a un sistema de contratación indefinida, inclusive la compensación por tiempo de servicios de un año legal si hubieran superado el período de trabajo de tres meses. El criterio, que era exclusivamente de origen jurisprudencial, se vio regulado en el artículo 17° del D.S. N° 077-90-TR que señalaba que no debía “... afectarse los derechos que por ley o por convenio colectivo específico tengan los trabajadores estables de la empresa o centro de trabajo”. En el artículo 17° deroga-

do del D.S. N° 015-91-TR, se les reconocía a estos trabajadores el derecho a la compensación por tiempo de servicios, lo que resultaba viable y fácil de aplicar por el criterio de estricta correspondencia que existe entre la compensación y el tiempo de servicios. Tal criterio ha quedado definitivamente ratificado en el artículo 58° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 650, según se aprecia del texto que se transcribe a continuación:

“Artículo 58°.- Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condiciones o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Esta Ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley”.

En consecuencia la regla es relativamente sencilla. En la medida que el contrato de trabajo a plazo fijo o alguna de sus modalidades similares sea menor de seis meses, el pago se hace directamente al trabajador con efecto cancelatorio. Si tiene una duración mayor, las reglas son las que se aplican a los contratos de tiempo indefinido. La referencia que se hace a la contratación que se celebra dentro de las normas del Decreto Ley N° 22342 resulta evidente, por cuanto dicha modalidad es una de las formas de la contratación a plazo fijo. Lo importante es tener en cuenta que ningún trabajador contratado sujeto a modalidad, queda excluido del nuevo sistema de compensación por tiempo de servicios.

Encontramos una regla complementaria en el artículo 18° del Reglamento vigente que señala:

“Artículo 18°.- Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, a que se refiere el Artículo 58° de la Ley, si el empleador no efectuó el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a seis (6) meses, pero éste se prorrogó, deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales siguientes al

cumplimiento de los primeros seis (6) meses de labor”.

11. Trabajadores con contrato intermitente.-

La compensación por tiempo de servicios de éstos se encuentra regulada en el artículo 6° del D.S. N° 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) que señala:

“El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivo laborado”.

12. Trabajadores excluidos de la compensación por tiempo de servicios.-

En la norma se consignan los casos de trabajadores que no tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, reiterándose aquéllos que la legislación ha excluido tradicionalmente. El artículo 6° del T.U.O. D. Leg. N° 650 que es diferente del texto original del Decreto Legislativo N° 650 que además de señalar parte de lo que precisa la norma actual, se refería a casos específicamente regulados por las Leyes N°s 5119 y 9809 que excluían de la compensación por tiempo de servicios a quienes tenían determinado porcentaje en las utilidades del negocio.

“Artículo 6°.- No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar, futbolistas y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

Por Decreto Supremo podrá incorporarse al régimen compensatorio común establecido en esta Ley aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita”.

La exclusión del sistema de los trabajadores que perciben el 30% o más de las tarifas que paga el público por los servicios es tradicional en nuestra legislación. El caso más conocido de esta excepción era el de los “peluqueros” que por acuerdo con el propietario reciben el 30% o más de la tarifa que se cobra al usuario.

Esta modalidad también se ha extendido a otras formas de prestación de servicios aún cuando cabe indicar que ella no es muy generalizada. El fundamento de la exclusión es obvio, pues quien recibe un porcentaje significativo de la tarifa prácticamente recibe una participación cercana a la del propietario del negocio. No es necesario celebrar un convenio específico en el cual se pacte la exclusión pues la ley es clara. El hecho de pagarse al trabajador un sueldo fijo y un porcentaje de la tarifa, pero en menor proporción al señalado en la ley, no lo excluye del pago de la compensación por tiempo de servicios aún cuando se pudiera especular que el importe percibido supera dicho porcentaje. No se considera dentro de la exclusión la remuneración a comisión (generalmente porcentual).

La exclusión de los trabajadores que participan en las utilidades percibidas por el empleador señalada en la Ley N° 5119, ha sido derogada por la Ley N° 26513, lo que significa que ya no es causal de exclusión de la CTS la modalidad en referencia.

13. Regímenes especiales de trabajo.-

Consideraciones Previas:

Existen ciertos regímenes especiales de trabajo en los que se dan reglas indemnizatorias especiales, que se justifican por una pluralidad de consideraciones entre las que se puede mencionar la particularidad de la prestación laboral (caso de los artistas, deportistas y profesionales); así como también la forma de remuneración (construcción civil, hoteleros, etc.) o la naturaleza jurídica del empleador (trabajadores del hogar).

En los casos que se analizarán, las diferencias con el régimen indemnizatorio común son notorias, tal como en el caso de los trabajadores de construcción civil, cuyo régimen se justifica principalmente por la forma como perciben la remuneración y por la naturaleza efímera de la prestación.

13.1 Compensación por Tiempo de Servicios para los servidores del hogar:

Los servidores domésticos o trabajadores del hogar como también se les denomina, tienen un régimen de compensación por tiempo de servicios diferente al de

los trabajadores comunes siendo el monto del beneficio la característica principal de la diferencia.

El importe de ellos es cuantitativamente menor que el que les corresponde al común de los trabajadores y la tasa con la que se les retribuye el tiempo de servicios es diferente y en términos generales menor a la que existía para otros trabajadores.

De acuerdo con el artículo 2° del Decreto Supremo de 30 de abril de 1957:

“Los servidores domésticos tendrán derecho a una compensación de una semana de salario por cada año de servicios completos prestados, en los casos de ser despedidos sin causa justificada”.

Como se aprecia, el pago era procedente únicamente en los casos de despido no justificado y la compensación no se abonaba en las otras formas reconocidas de terminación del vínculo laboral. La tasa indemnizatoria de seis jornales especificada en esta disposición, guardaba concordancia con el régimen compensatorio común de los obreros, ya que en este se calculaba la compensación por tiempo de servicios sobre la base de seis jornales por año de servicios, a los trabajadores de las empresas con menos de quinientos mil soles de capital.

La variación del régimen de compensación por tiempo de servicios de los obreros introdujo en oportunidad posterior, un cambio en el régimen de los servidores del hogar (denominados antiguamente trabajadores domésticos). Es así como el Decreto Supremo de 30 de abril de 1957 elevó la tasa indemnizatoria a quince jornales por año, al señalar:

“A partir de la fecha, los trabajadores domésticos, tendrán derecho a quince días de remuneración como compensación por cada año de servicios, cuando cesen en el trabajo sin haber incurrido en causal de pérdida de beneficios sociales.”⁶

En caso de despedida del trabajador, si los servicios prestados no alcanzaren un año, la compensación se pagará por dozavos, a los trabajadores domésticos que se retiren, sólo se les computará para el pago, los años completos”.

⁶ Esta excepción ya no rige.

La nueva ley de trabajadores del hogar -Ley N° 27986-, publicada el 03 de junio del 2003, estableció en su artículo noveno que la compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Además, el cómputo indemnizatorio es por años completos en caso de retiro y por dozavos en casos de cese cuando no se ha producido un despido por causa justificada. No está demás precisar que el régimen laboral del hogar tiene algunas particularidades propias de la calidad del empleador, esto es, el jefe de familia y la naturaleza de los servicios que por definición legal se consideran prestados en el mantenimiento o funcionamiento del hogar, en el que no hay una consideración de beneficio económico directo.

Cabe preguntarse acerca de las razones por las cuáles el régimen de compensación por tiempo de servicios es diferente al del común.

Creemos que tal diferencia se sustenta principalmente en la actitud especial que se tiene hacia dicho trabajo dentro de nuestro medio. Es posible también que se haya considerado que no se puede comparar el ingreso o los recursos económicos de una familia con los de un empleador dedicado a las actividades que tienen finalidad lucrativa. No puede desconocerse la importancia de esta forma de prestación de servicios en la subsistencia de un sector de la población de escasos recursos laborales y económicos, considerando que éstos prevalecen sobre las críticas que se suelen formular a la manera como se prestan dichos servicios dentro de nuestro medio que en muchos casos tienen una connotación servil. Además, dentro de un escenario de alto nivel de desempleo, el trabajo doméstico no deja de contribuir a reducir los efectos de éste.

13.2 Compensación por Tiempo de Servicios de los Agentes Viajeros y Vendedores del Comercio Mayorista (hoy inexistente):

Por disposición de la Ley N° 16629 se estableció un régimen laboral especial para los llamados Agentes Viajeros y Vendedores de Comercio Mayorista.

Una de las notas de este régimen, es que admitía en forma excepcional la pluriprestación de servicios, concediéndole al trabajador determinados beneficios aún cuando laborara para varios empleadores. Otra nota importante es que la compensación opera con respecto a cada una de las relaciones laborales que pudieran haber existido.

Este régimen no merece mayor comentario pues fue derogado por Ley N° 26513.

13.3 Compensación por Tiempo de Servicios de los Deportistas Profesionales:

El carácter expansivo del Derecho del Trabajo lleva a incorporar dentro de él nuevas figuras laborales que difieren de las tradicionales que originan lo que se conoce como regímenes especiales de trabajo.

En ciertos casos se está presentando una nueva forma de pago de dicho beneficio a través de una entidad distinta al empleador que se dedica a reunir el fondo de compensación recabando del empleador un determinado aporte periódico. Este sistema que se estructura de una manera similar al de pensiones, permite la acumulación de los beneficios independientemente de la personalidad del empleador.

Esta forma de estructuración ha sido acogida para el caso de los deportistas profesionales, que son trabajadores con características especiales en lo que a la forma de prestación de servicios se refiere.

Dentro de nuestro medio se dictó la Ley N° 21241 que regula el régimen mencionado de la siguiente manera:

1) A los deportistas profesionales se les ha reconocido el derecho de la compensación por tiempo de servicios y vacaciones anuales. Estos beneficios se pagan a través del "Fondo de Derechos Sociales del Deportista Profesional", que por mandato de la ley debe operar como una La característica de este régimen es que el pago no corre por cuenta directa del empleador sino de una entidad ajena que se limita a recaudar y custodiar una cantidad adicional a la remuneración, que constituye la compensación por tiempo de servicios y que se convierte así en una forma de ahorro obligado para el deportista profesional.

La estructuración del régimen se sustenta en el alto índice de movilidad laboral del deportista profesional, que en muchos casos presta servicios sucesivamente

para varios empleadores. Los efectos de esta disposición son de carácter eminentemente territorial y no se extienden a los servicios prestados en el extranjero.

13.4 Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores de Construcción Civil:

La eventualidad que preside la relación laboral en la Construcción Civil, ha llevado a la concepción de un régimen especial para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios. La peculiaridad de este contrato coloca al trabajador en una situación de inseguridad económica y laboral puesto que el trabajo se realiza dentro de una modalidad intermitente dándose también el caso que durante determinados períodos de tiempo existe abundancia de trabajo y en otros no la hay. También se presenta la situación que cierto tipo de labor es de muy corta duración, todo lo que determina la imposibilidad o dificultad de someterlos al régimen indemnizatorio común. En base a estos principios es que se han producido algunos pronunciamientos jurisprudenciales en el sentido de excluir del régimen indemnizatorio especial a ciertos servidores que no obstante realizar labores que son propiamente de construcción civil están consideradas dentro del sistema de indemnización en atención a la característica de permanencia que rodea su actividad.

El régimen de compensaciones creado al efecto otorga a los trabajadores de esta rama laboral un porcentaje sobre las sumas percibidas por remuneración durante la prestación laboral.

El sistema en mención fue establecido por Decreto Supremo de 23 de octubre de 1942, que en su artículo 5° estableció que la compensación por tiempo de servicios sería equivalente al 4.8% de las sumas recibidas como remuneración, por los trabajos realizados en horas ordinarias. Este porcentaje fue elevado primero al 12% por Pacto Colectivo de 21 de julio de 1946 (punto primero), ratificado por Decreto Supremo de 5 de diciembre del mismo año; y posteriormente el 15% mediante Decreto Supremo de 2 de noviembre de 1953.

Bajo la modalidad indicada se considera que la compensación se recibe día a día. Por lo demás

la naturaleza eventual del régimen hace inaplicable el período de prueba y da derecho a goce indemnizatorio prácticamente desde el inicio de la relación de trabajo.

13.5 Compensación por Tiempo de Servicios de los Profesionales:

El trabajo del profesional por su propia naturaleza siempre se consideró excluido del ámbito del derecho laboral, ubicándosele con mayor propiedad dentro del derecho civil, ya que se acomodaba perfectamente dentro de lo que se denomina contrato de locación de servicios, que si bien se asemeja al contrato de trabajo en algunos de sus rasgos, difiere fundamentalmente por cuanto en el cuenta corriente independiente bajo la administración del I.P.S.S.

2) Al fondo aludido se deben realizar los aportes para cubrir dichos beneficios señalándose como monto de los mismos "... dos dozavos de la remuneración mensual pactada con cada uno de los deportistas profesionales de sus respectivos planteles. Estas aportaciones tienen carácter cancelatorio y se efectúan dentro del plazo y normas correspondientes para el pago de aportaciones al Seguro Social del Perú".

3) En cuanto a la forma de pago de dicha compensación ella debía ser objeto de regulación a través de un Decreto Supremo. En lo que se refiere a su monto de acuerdo con el artículo 6°, "La compensación por tiempo de servicios que abonará el Seguro Social del Perú con cargo al Fondo, a cada deportista profesional que cese en la actividad deportiva, será igual a la suma de las aportaciones efectuadas a su nombre, por las Asociaciones Deportistas Profesionales en las que haya prestado servicios previa deducción de los gastos que demande la administración del citado Fondo...".

La compensación referida "... se incrementará con los intereses que generen los depósitos correspondientes". primero no existe la subordinación o dependencia que es el elemento característico de la relación

laboral.

Debido a la forma como se estructuran las empresas modernas es frecuente que el profesional

labore como dependiente, en cuyo caso es indiscutible su ubicación como sujeto de un contrato de

trabajo con los beneficios consiguientes y no se le confiere un régimen especial.

Sin embargo, en el Perú se creó un régimen especial aplicable a determinados profesionales, a los que se les

consideró trabajadores dependientes para ciertos beneficios legales, uno de los cuales era la compensación por tiempo de servicios. Este régimen tenía algunas características muy peculiares puesto que permitía la pluriprestación de servicios e indicaba como factor de vinculación laboral no la duración de los servicios a prestarse ni la existencia de la subordinación, como se le considera en un sentido tradicional, sino la regularidad en la percepción de una remuneración (cualquiera que sea la denominación que se le diera, o la periodicidad con que se abonara).

La primera norma que se dictó respecto a este régimen fue la Ley N° 13937 que señalaba como factor de incorporación del profesional a sus beneficios, la concurrencia diaria a las oficinas del empleador y a la percepción de un sueldo fijo.

Esta disposición fue objeto de una modificación muy importante por la Ley N° 15132 de 25 de agosto de 1964, al suprimirse el requisito de la concurrencia diaria al centro de trabajo.

La disposición referida fue reglamentada por el D.S. N° 020 de 2 de noviembre de 1964, así como la R.S. N° 018-A del 20 de enero de 1966.

Con respecto al régimen de compensación por tiempo de servicios de los profesionales, se pueden formular las siguientes observaciones:

1) Se aplicaba única y exclusivamente a los profesionales que se encontraban enumerados taxativamente en el dispositivo por tratarse de una disposición de excepción. Ello determina que los que no están expresamente mencionados no tienen derecho a dicho régimen excepcional. Se advierte por ejemplo que no están dentro de la relación los psicólogos, economistas, asistentes sociales y en general otras profesiones específicas creadas con posterioridad a la fecha de la promulgación de la ley.

2) En cuanto a la posibilidad que un profesional prestara servicios a varios empleadores en forma simultánea ella estaba admitida en la propia ley al no exigir ésta una duración en jornada de la prestación laboral, lo que significaba que los profesionales, a diferencia de lo que comúnmente sucede con los demás trabajadores tenían derecho al pago de la compensación por tiempo de servicios por cada prestación.

Los dispositivos mencionados fueron modificados por Ley N° 26513 en los siguientes términos:

“Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final.- Interpretese por vía auténtica que la aplicación de la Ley N° 13937, aclarada por la Ley N° 15132, no origina relación laboral, teniendo derecho los profesionales comprendidos en ellas exclusivamente a la compensación por tiempo de servicios y seguro de vida, actualmente regulados por los Decretos

Legislativos N° 650 y 688, respectivamente, y que, el ejercicio asociado o colectivo de dichas profesiones, sea cual fuere su organización, no genera una relación o contrato de trabajo”.

En otras palabras nos encontrábamos ante una situación sui generis de reconocimiento de compensación por tiempo de servicios sin que existiera relación laboral. Las normas antes mencionadas han sido expresamente derogadas por el Decreto Legislativo N° 857, por lo que los profesionales que reciben honorario fijo no tienen derecho a la CTS, salvo que lo hagan en el propio centro de trabajo en calidad de dependientes y por más de cuatro horas diarias.

13.6 Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores Hoteleros:

Como consecuencia de la modalidad remunerativa especial que existe en el régimen de hotelería y de restaurantes hay principios especiales que rigen la compensación por tiempo de servicios en esta actividad. Este régimen ha sido objeto de una evolución que teniendo un origen estrictamente contractual, fue objeto de regulación legislativa. Nos referimos concretamente a la existencia del régimen de recargo o porcentaje que ascendiendo al 10% del consumo se reparte o distribuye entre los trabajadores de ciertos establecimientos de dicha rama.

La nota más saltante de este régimen es que los trabajadores de este ramo usualmente reciben una remuneración mixta compuesta de una parte por un salario fijo que paga el principal y por otra de un porcentaje sobre el consumo que se le recarga al cliente. La Ley N° 14701 al regular este beneficio estableció la incorporación del porcentaje al pago de la compensación por tiempo de servicios, lo que fue objeto de regulación posterior mediante la Ley N° 16558.

La característica del primero de los dispositivos mencionados es que se consideró el importe del porcentaje recibido por el servidor, como base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios pero únicamente a partir del 13 de noviembre de 1963, sin efectos retroactivos. El segundo dispositivo le atribuyó determinadas características al pago de dicho porcentaje, señalando que para los efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios se consideraría este pago como cancelatorio por período anual con valor definitivo y no acumulativo a los beneficios futuros ni pasados, atribuyéndole al empleador el carácter de administrador de la recaudación del porcentaje y disponiendo que éste debería liquidar la compensación en forma anual en el primer semestre del año subsiguiente a su otorgamiento.

Por D.L. N° 23128 de fecha 9 de julio de 1980, se modificó sustancialmente el régimen mencionado excluyéndose el porcentaje del cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

Ello quedó fijado en el artículo de dicha disposición legal que señala literalmente:

“El monto de la distribución mensual del recargo del 10% al consumo no será considerado como remuneración o salario del trabajador, no siendo computable para el cálculo de beneficios sociales.

Dicho cargo no estará afecto a indemnización o compensación alguna ni estará gravado con el Impuesto a las Remuneraciones por servicios personales”.⁷

En el D. Leg. N° 650 no se ha hecho ninguna mención o referencia al porcentaje que perciben los trabajadores en hoteles y restaurantes.

13.7 Compensación por Tiempo de Servicios de los Artistas:

En atención a la forma especial de prestación de servicios de los artistas éstos también tienen un régimen especial de compensación por tiempo de servicios bajo la modalidad especial de pago mediante el sistema de Caja Única a la cual hay que cubrir aportaciones en proporción a la duración de la prestación laboral. Este sistema, tanto de trabajo como compensatorio se en-

cuentra determinado en el D.L. N° 19479, así como también en el D.S. N° 010-73-TR.

La compensación por tiempo de servicios, de los artistas a través del Fondo de Derechos

Sociales del Artista, y cuyos ingresos se constituyen a través del pago que debe efectuar obligadamente el empleador a razón de un dozavo de la remuneración del artista. En realidad, la obligación del empleador se extiende a pagar dos dozavos de dicha remuneración, correspondiendo uno a vacaciones y el otro a la compensación por tiempo de servicios. Como información complementaria se menciona que al momento de entregársele al artista la compensación por tiempo de servicios respectiva, se le adiciona la cantidad que le corresponde como fruto de las inversiones del fondo.

Ante el incumplimiento del empleador de las obligaciones antes mencionadas le corresponde a éste, de conformidad con lo dispuesto en la jurisprudencia de las Salas de Trabajo, el cumplimiento íntegro y directo de esta obligación.

(Continuará en la próxima edición)

⁷ Esa excepción le daba carácter privilegiado a dicho ingreso.

¿Cómo detectar el engaño?

La correcta utilización del polígrafo y el detector ocular del engaño en las relaciones laborales

La relación laboral se fundamenta en la confianza entre el empleador y sus trabajadores, confianza que es un factor determinante para el desarrollo eficiente del contrato de trabajo. Sin embargo, muchas veces esta confianza se ve afectada por actos de corrupción interna en la empresa o la comisión de faltas graves que involucran actos de investigación con ayuda de la tecnología.



Es por ello que hemos entrevistado a Ánibal Torrelanca García, quien, además de ser un destacado abogado, es Gerente General de Center for Credibility Assessment, una empresa dedicada a prestar servicios en confiabilidad y credibilidad mediante la utilización del polígrafo y el óculomotor, así como la formación de nuevos poligrafistas.

En la presente entrevista podremos apreciar la correcta utilización del polígrafo y otras tecnologías en el camino a detectar el engaño en las relaciones laborales.

¿Qué es un evaluador forense?

La Asociación Americana de Ciencias Forenses clasifica a los evaluadores forenses como personas que evalúan la confiabilidad y validez de información usando métodos basados en el uso de instrumentación o no basados en este.

¿Qué técnicas de evaluación existen?

Dentro de las técnicas más conocidas tenemos:

- La resonancia magnética, que tiene exactitud del 95%.
- El polígrafo, que tiene una exactitud entre 80% y 93%.
- El detector ocular del engaño u óculo motor, que tiene exactitud del 86%.

Entre otras tecnologías, siendo las más conocidas y usadas las que acabo de mencionar.

¿En el Perú que técnicas de evaluación se utilizan?

Bueno en el Perú tradicionalmente se utilizan los exámenes psicológicos en los procesos de selección, pero también se utiliza la prueba del polígrafo.

¿Cómo funciona el polígrafo y en qué consiste la prueba?

El polígrafo lo que hace, como un instrumento altamente sensible, es grabar y registrar las reacciones del cuerpo, específicamente tres: (i) respiración, (ii) ritmo cardíaco, y (iii) la sudoración en la piel.

La prueba consiste en la elaboración de talonarios o cuestionarios de preguntas, siendo el punto importante que dicho cuestionario debe tener únicamente un máximo de cuatro preguntas relevantes.

Primero se le explica el instrumento, procedimiento y fisiología, luego se solicita autorización a la persona, este es el fundamento del "Consentimiento Informado".

¿Quién realiza la prueba del polígrafo?

Lo realiza un examinador, quien debe aplicar una técnica validada, debiendo ser una persona educada y entrenada mediante educación continuada, la misma que se debe realizar cada dos años.

¿Cuánto es el tiempo que dura la prueba del polígrafo?

El tiempo máximo es de 1 hora con 30 minutos.

¿Es posible que presencie la prueba del polígrafo el abogado del evaluado?

Claro que es factible, puede estar su abogado defensor o un fiscal en los casos correspondientes.

¿Debe cumplir requisitos el instrumento usado para las pruebas del polígrafo?

Si. Como todo instrumento tiene que ser validado, lo que implica una calibración o una verificación de funcionalidad del instrumento, por norma el instrumento debe estar calibrado mínimo cada 6 meses.

¿Existe una revisión de los resultados obtenidos de las pruebas del polígrafo?

Hay un área muy importante en la poligrafía que es el Control de Calidad, el cual consta de un grupo de profesionales especializados que se encargan de revisar el trabajo que hacen los poligrafistas, y por ende, la revisión de los resultados obtenidos por el polígrafo posterior a la prueba realizada; es decir son una suerte de auditores de los poligrafistas.

¿El control de calidad lo puede realizar cualquier otro poligrafista?

No. En realidad los encargados de realizar el Control de Calidad son poligrafistas con alta experiencia que siguen un curso especializado y certificados para realizar Control de Calidad, la cual es renovada cada 2 años.

¿Qué es lo que una empresa debe tener en cuenta antes de contratar a un poligrafista?

Si alguien contrata a un poligrafista, éste debe tener obligatoriamente su certificado emitido por una escuela certificada por la APA y ALP, así como los certificados

de educación continuada por cada dos años desde que salió de la escuela.

¿Qué pasa si el poligrafista no cuenta con educación continuada cada dos años?

Tiene que seguir un curso de actualización para poder ponerse al nivel y a partir de ahí proseguir con su educación continuada.

¿Existen algunos cuidados o elementos a tomar en cuenta antes de pasar una evaluación del polígrafo?

Claro, si una persona no está apta no puede pasar el examen. Por ejemplo, no se debería pasar la prueba del polígrafo a las siguientes personas:

- Una persona que tiene marcapaso.
- Una mujer gestante, salvo que medie autorización acompañado de un certificado médico que descarte el riesgo al feto.

El poligrafista es el responsable de revisar previamente que el evaluado posea actitud para pasar la evaluación del polígrafo.

¿Qué es el detector ocular del engaño u óculomotor?

Es la evaluación realizada a través de un instrumento por medio de la vista, lo cual es detectado por el instrumento denominado detector ocular del engaño.

Este instrumento mide la respuesta pupilar, los movimientos oculares, los parpadeos, los tiempos de reacción y los errores de la pupila.

La prueba consiste en la elaboración de talonarios o cuestionarios de preguntas, siendo el punto importante que dicho cuestionario debe tener únicamente un máximo de dos o tres preguntas relevantes, debiendo responder verdadero o falso en evaluado o entrevistado.

¿Cuánto es el tiempo que dura la evaluación detector ocular del engaño?

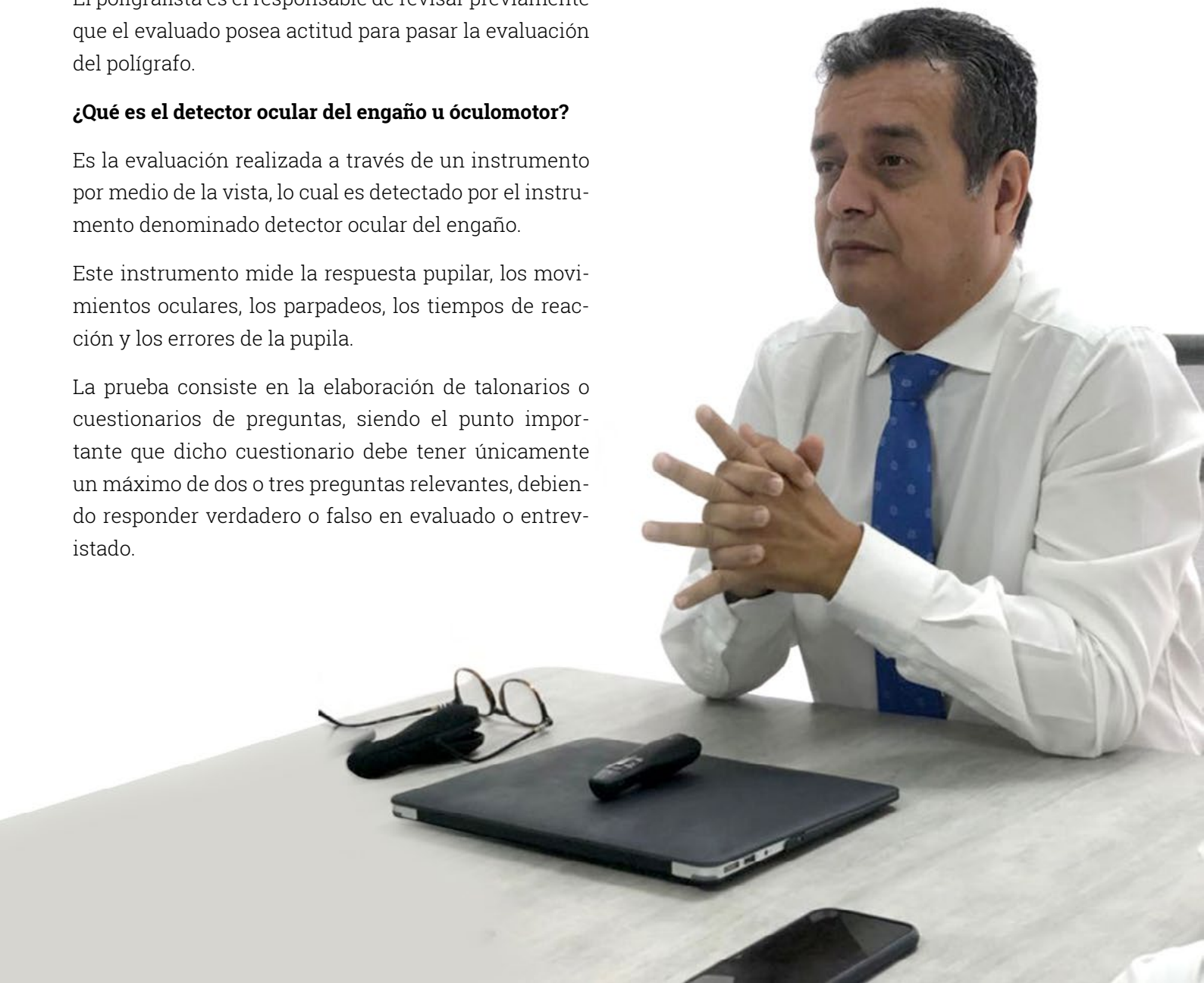
El tiempo máximo es de 30 minutos.

¿Cuál es la diferencia entre la prueba del polígrafo y la evaluación del detector ocular del engaño?

El polígrafo es intrusivo, ya que existe una entrevista directa entre el evaluado y el poligrafista, mientras que la otra no es intrusiva, debido a que puede ser tomada a una pluralidad de personas en diferentes estaciones y con un solo evaluador o poligrafista.

¿El detector ocular del engaño puede ser utilizado por las empresas?

Claro. El detector ocular del engaño puede ser utilizado en evaluaciones de desempeño o procesos de selección.



Recordemos que este tipo de pruebas es para determinar el nivel de confianza que puedo tener de una persona, por lo que puede ser utilizada evaluaciones de desempeño o procesos de selección, más aun si el puesto que se va cubrir requiere un grado alto de confianza o se encuentra en área sensibles de la empresa.

¿Cuál es su opinión sobre sentencia del tribunal constitucional sobre el uso del polígrafo?

Debemos recordar que como se desarrolla en uno de los fundamentos de la sentencia, ningún derecho es absoluto, tiene que estar sometido a restricciones cómo lo hacen las normas, y a condiciones de razonabilidad y proporcionalidad. Asimismo, otro fundamento es el interés general y el interés especial, en relación a la vida, la seguridad nacional y el orden constitucional.

Lo resaltante es que uno de los miembros del Tribunal hizo referencia a una sentencia de poligrafía de hace más de una década, no tomando en consideración toda la regulación que posee el Perú sobre el uso y forma de uso del polígrafo; razón por la cual me parece un poco sesgado que en el año en el cual se emitió la sentencia se haya utilizado como fundamento otra sentencia que tenía más de una década, olvidándose de la demás regulaciones sobre el uso del polígrafo.

Sin perjuicio de ello, la sentencia desarrolló cuando es admisible o inadmisibles la prueba del polígrafo:

ES ADMISIBLE:

- Cuando existe un perjuicio financiero o económico.
- Cuando está en grave peligro la organización.
- Cuando se hace una investigación pero primando el bienestar especial sobre el general.

ES INADMISIBLE:

- Para ser utilizado como causal de despido.
- Para el acceso al empleo.

Es importante tomar en cuenta que la sentencia del Tribunal Constitucional no es vinculante.

¿La prueba del polígrafo en el Perú está prohibida?

Claro que no está prohibida. Es más en sede judicial la prueba del polígrafo es utilizada, basta la admisión del Juez para la utilización de dicha prueba en el proceso.

Es importante recordar que la prueba del polígrafo es un elemento determinante para el órgano jurisdiccional para la resolución de un caso, sino que es una prueba en el proceso, que conjuntamente con las demás pruebas ofrecidas le genera certeza al juzgador.

Normas legales



Aprueban procedimientos específicos de la especialidad laboral

Nueva Ley procesal del Trabajo que será de obligatorio cumplimiento en un proceso en donde se encuentre implementado el expediente judicial electrónico (EJE)

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 114-2019-CE-PJ

(El Peruano: 04 de abril de 2019)

Lima, 13 de marzo de 2019

Visto

El Oficio N° 04-2019-P-CT-EJE-PJ, cursado por el Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, remitiendo los proyectos de procedimientos específicos y flujogramas de la Especialidad Laboral–Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Considerando

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 005-2017-CE-PJ, del 6 de enero de 2017, se dispuso la conformación e instalación de la Comisión de Trabajo del “Expediente Judicial Electrónico–EJE”; encargándose a la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación de la Gerencia General, en coordinación con los Órganos de Línea de la Gerencia General del Poder Judicial y los magistrados integrantes de la Comisión de Usuarios del Expediente Judicial Electrónico de la Corte Superior de Justicia de Lima, la elaboración de documentos de gestión administrativa que regulen el “Expediente Judicial Electrónico”; en mérito de lo cual, mediante Resolución Administrativa N° 228-2017-CE-PJ, del 26 de julio de 2017, se aprobó, entre otros, el “Procedimiento de Ingreso de Documentos–Mesa de Partes” y los Procedimientos Macro del Expediente Judicial Electrónico; asimismo a través de la Resolución Administrativa N° 345-2017-CE-PJ, del 19 de diciembre de 2017, se aprobaron diversos documentos de gestión del Expediente Judicial Electrónico.

Segundo. Que, habiéndose iniciado la imple-

mentación del Expediente Judicial Electrónico en la Especialidad Laboral–Nueva Ley Procesal del Trabajo, se identificaron 23 procedimientos específicos, con el fin de estandarizar y facilitar la tramitación electrónica de los mismos.

Tercero. Que, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, ha elaborado los siguientes procedimientos específicos para las Especialidades Laboral–Nueva Ley Procesal del Trabajo:

I) “Procedimientos específicos para Juzgados de Paz Letrado de la Especialidad Laboral–Nueva Ley Procesal de Trabajo (JPL–NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico–EJE”: a) Calificación de Demanda; b) Apelación y Queja; c) Proceso Abreviado, d) Proceso de Ejecución; e) Proceso de Inhibición en la Calificación; f) Proceso No Contencioso–Ofrecimiento de Pago y Consignación; y g) Medida Cautelar;

II) “Procedimientos específicos para Juzgados de la Especialidad Laboral–Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) Con Expediente Judicial Electrónico–EJE” para Primera Instancia:

a) Calificación de Demanda (Abreviado y Ordinario), b) Proceso Ordinario Laboral; c) Calificación de Contestación de Demanda; d) Proceso Abreviado–Juzgado Especializado Laboral; e) Proceso de Inhibición en la Calificación; f) Trámite del Recurso de Apelación y Queja; y g) Medida Cautelar;

III) “Procedimientos específicos para Juzgados de la Especialidad Laboral–Nueva Ley Proce-

sal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico-EJE" para Segunda Instancia: a) Apelación de Autos con Efecto Suspensivo; b) Apelación de Autos sin Efecto Suspensivo; c) Apelación de Sentencia; y d) Recurso de Queja;

IV) "Procedimientos específicos para Salas de la Especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico-EJE" para Segunda Instancia: a) Apelación de Autos con Efecto Suspensivo; b) Apelación de Autos sin Efecto Suspensivo; y c) Apelación de Sentencia;

V) "Procedimientos específicos para Salas de la Especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico-EJE" para Primera Instancia; a) Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos; y b) Anulación de Laudo Arbitral.

Los referidos procedimientos han sido validados por la Subgerencia de Racionalización de la Gerencia de Planificación.

Cuarto. Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado, funcionen con celeridad y eficiencia.

En consecuencia; evaluada la propuesta presentada; y, en mérito al Acuerdo N° 329-2019 de la décima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Lecaros Cornejo, Tello Gilardi, Lama More, Alegre Valdivia y Deur Morán, sin la intervención del señor Consejero Ruidias Farfan por encontrarse de viaje en comisión de servicios; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

Se resuelve

Artículo Primero.- Aprobar los procedimientos es-

pecíficos de la Especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, que serán de obligatorio cumplimiento para todos los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial y las partes intervinientes en un proceso en donde se encuentre implementado el Expediente Judicial Electrónico (EJE); según el detalle siguiente:

1. "Procedimientos específicos para Juzgados de Paz Letrado de la Especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (JPL-NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico-EJE":

a) Calificación de Demanda.

b) Apelación y Queja.

c) Proceso Abreviado.

d) Proceso de Ejecución.

e) Proceso de Inhibición en la Calificación.

f) Proceso No Contencioso-Ofrecimiento de Pago y Consignación; y,

g) Medida Cautelar.

2. "Procedimientos específicos para Juzgados de la Especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico-EJE." para Primera Instancia:

a) Calificación de Demanda (Abreviado y Ordinario).

b) Proceso Ordinario Laboral.

c) Calificación de Contestación de Demanda.

d) Proceso Abreviado-Juzgado Especializado Laboral.

e) Proceso de Inhibición en la Calificación.

f) Trámite del Recurso de Apelación y Queja; y,

g) Medida Cautelar.

3. "Procedimientos específicos para Juzgados de la Especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico-

EJE" para Segunda Instancia:

- a) Apelación de Autos con Efecto Suspensivo.
- b) Apelación de Autos sin Efecto Suspensivo.
- c) Apelación de Sentencia; y,
- d) Recurso de Queja.

4. "Procedimientos específicos para Salas de la Especialidad Laboral–Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico–EJE." para Segunda Instancia:

- a) Apelación de Autos con Efecto Suspensivo.
- b) Apelación de Autos sin Efecto Suspensivo; y,
- c) Apelación de Sentencia.

5. "Procedimientos específicos para Salas de la Especialidad Laboral–Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT.) con Expediente Judicial Electrónico–EJE." para Primera Instancia:

- a) Anulación de Laudo Arbitral; y,
- b) Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos.

Artículo Segundo.- Disponer que las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de Lima y Lima Norte; y Distritos Judiciales en donde se implemente el Expediente Judicial Electrónico; así como la Gerencia General del Poder Judicial, en cuanto sea su competencia, realicen las acciones administrativas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y los documentos aprobados, en el Portal Institucional del Poder Judicial para su debido cumplimiento.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de Lima y Lima Norte; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines perti-

nentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

Disponen la simplificación de diversos procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 107-2019-TR

(El Peruano: 05 de abril de 2019)

Vistos

El Informe Técnico N° 048-2018-MTPE/3/17.1, el Informe Técnico N° 054-2018-MTPE/3/17.1 y el Informe Técnico N° 01-2019-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo, el Oficio N° 1293-2018-MTPE/3/17 y el Oficio N° 068-2019-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo, el Informe N° 80-2018-MTPE/2/14.1 y el Informe N° 114-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo, el Oficio N° 2362-2018-MTPE/2/14 y el Oficio N° 3047-2018-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo, el Informe Técnico N° 29-2019-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización, el Memorandum N° 324-2019-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 834-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

Considerando

Que, el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, señala que dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, que tiene entre sus funciones formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar y supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de com-

petencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, modificado por el Decreto Legislativo N° 1448, Decreto Legislativo que modifica el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa y perfecciona el marco institucional y los instrumentos que rigen el proceso de mejora de calidad regulatoria; señala que todas las entidades del Poder Ejecutivo deben realizar el Análisis de Calidad Regulatoria respecto de los procedimientos administrativos establecidos en disposiciones normativas de alcance general, a fin de identificar, reducir y/o eliminar aquellos que resulten innecesarios, ineficaces, injustificados, desproporcionados, redundantes o no se encuentren adecuados a la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, o a las normas con rango de ley que les sirven de sustento; a excepción de los procedimientos administrativos contenidos en leyes o normas con rango de ley, salvo que estén desarrollados en normas reglamentarias;

Que, al respecto, el artículo 15 del Reglamento para la aplicación del Análisis de Calidad Regulatoria de procedimientos administrativos establecidos en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2017-PCM, dispone que para la aplicación del análisis de calidad regulatoria de las disposiciones normativas vigentes, las entidades del Poder Ejecutivo deben remitir a la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria el análisis de cada procedimiento administrati-

vo dentro del plazo establecido en el Cronograma aprobado en el Anexo del acotado Decreto Supremo N° 075-2017-PCM; el mismo que para el caso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se dispuso que sea hasta el 30 de noviembre del año 2017;

Que, mediante la Resolución de Secretaría General N°112-2017-TR, modificada por la Resolución Ministerial N° 060-2018-TR, se conformó el Equipo Técnico de Análisis de Calidad Regulatoria al interior del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que cumplió con remitir las fichas para la evaluación de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria dentro del plazo previsto;

Que, de otro lado, el numeral 40.5 del artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que las disposiciones concernientes a la eliminación de procedimientos o requisitos o a la simplificación de los mismos pueden aprobarse por resolución ministerial por las entidades del Poder Ejecutivo;

Que, en la misma línea, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante el Informe Legal N° 59-2018-JUS/DGDNCR, señala que en virtud de dicha norma se faculta a las entidades públicas para que, mediante resolución ministerial, se pueda eliminar procedimientos, requisitos o simplificarlos;

Que, conforme al marco normativo anteriormente expuesto, mediante Resolución Ministerial N° 300-2016-TR se eliminaron veinticuatro (24) procedimientos administrativos y se eliminaron requisitos innecesarios en dieciocho (18) procedimientos administrativos del Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otras acciones de simplificación administrativa;

Que, asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 107-2017-TR se eliminaron once (11) procedimientos administrativos y se eliminaron ciento

seis (106) requisitos innecesarios en treinta y dos (32) procedimientos administrativos del Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otras acciones de simplificación administrativa;

Que, de la misma forma, mediante Resolución Ministerial N° 317-2018-TR se eliminaron procedimientos administrativos, requisitos innecesarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otras acciones de simplificación administrativa;

Que, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 046-2019-PCM, Decreto Supremo que ratifica procedimientos administrativos de las entidades del Poder Ejecutivo como resultado del análisis de calidad regulatoria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, establece que como resultado del Análisis de Calidad Regulatoria, de conformidad con el numeral 2.12 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del mencionado decreto supremo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe emitir o gestionar la emisión de las disposiciones normativas que correspondan para la eliminación y simplificación de los requisitos de los procedimientos administrativos señalados en la sección B del Anexo que forma parte integrante de dicha norma;

Que, el segundo párrafo del artículo 8 del citado decreto supremo establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en su página web institucional la relación de los procedimientos administrativos ratificados y sus respectivos requisitos, así como aquellos procedimientos administrativos que han sido eliminados, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de las disposiciones normativas que correspondan para eliminar o simplificar requisitos;

Que, conforme a lo señalado en los informes de vistos, se estima pertinente proceder con la eliminación de un grupo de procedimientos administrativos a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como con la eliminación y simplificación de los requisitos de otro grupo de procedimientos administrativos, lo que resulta concordante con los principios de Informalismo, Eficacia y Simplicidad previstos en el Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Secretaría General, de la Dirección General de Trabajo, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; el Decreto Legislativo N°1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa; el Decreto Legislativo N°1448, Decreto Legislativo que modifica el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa y perfecciona el marco institucional y los instrumentos que rigen el proceso de mejora de calidad regulatoria; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y sus modificatorias;

Se resuelve

Artículo 1.- Objeto

Dispóngase la simplificación de procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme al siguiente detalle:

1.1 Eliminación de los procedimientos administrativos señalados en el Anexo 1 que forma parte de la presente resolución ministerial;

1.2 Simplificación de los requisitos de los procedimientos administrativos señalados en el Anexo 2 que forma parte de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Difusión de los resultados

Publíquese la relación de los procedimientos administrativos ratificados y sus respectivos requisitos, así como de los procedimientos administrativos eliminados, en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Notificación

Remítase a la Secretaria Técnica de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria una copia de la presente resolución ministerial, así como de sus respectivos anexos.

Artículo 4.- Publicación

Publíquese la presente resolución ministerial y sus anexos en el Portal del Diario Oficial El Peruano (www.elperuano.pe) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de la publicación de la presente resolución ministerial 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.

LEY N° 30927

Ley que faculta a la oficina de Normalización Previsional para conciliar, desistirse, transigir o allanarse en los procesos judiciales en materia previsional del régimen pensionario establecido por el Decreto Ley 19990

(El Peruano: 09 de abril de 2019)

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto facultar a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para conciliar, desistirse, transigir o allanarse, en los procesos judiciales en materia previsional del régimen pensionario establecido por el Decreto Ley 19990.

Artículo 2. Otorgamiento de facultades

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) está facultada para, sin necesidad de recabar autorización previa del titular de la entidad, conciliar, desistirse, transigir o allanarse de oficio en los procesos judiciales que, en materia previsional referidos al Decreto Ley 19990 y demás normas modificatorias y complementarias, se encuentren en trámite a la fecha de vigencia de la presente ley, así como en los procesos que se inicien a partir de la presente ley.

Artículo 3. Criterios de allanamiento

3.1 La Oficina de Normalización Previsional (ONP), al allanarse en los procesos judiciales que se encuentren actualmente en trámite y los que se inicien a partir de la vigencia de la presente ley, lo hace sobre la base de la jurisprudencia o doctrina jurisprudencial, siempre que no sean contrarios al texto expreso de la norma vigente, y para ello se establecen los criterios siguientes:

a. Cálculo de la remuneración de referencia. Para el cálculo de la remuneración de referencia, se considera el promedio de las remuneraciones o ingresos asegurables mensuales efectivos percibidos en cada uno de los supuestos de los artículos 73 y 74 del Decreto Ley

19990, el artículo 2 del Decreto Ley 25967 y el artículo 2 del Decreto Supremo 099-2002-EF; no debe considerar los períodos no laborados, los cuales deben sustituirse por los períodos inmediatamente anteriores en los que hubiera remuneración o ingreso asegurable.

b. Aportes facultativos abonados con posterioridad al cumplimiento de requisitos para la obtención del derecho a una pensión. En estos casos, no se deben considerar los aportes facultativos en el cálculo de la pensión de jubilación, por haber sido efectuados después de que el asegurado ya contara con los requisitos para obtener el derecho a la pensión, salvo que al asegurado le resulte más beneficioso considerarlos.

c. Aplicación del artículo 6 de la Ley 25009, Ley de Jubilación de Trabajadores Mineros. Se otorga pensión de jubilación cuando el trabajador minero adolezca de enfermedad de silicosis o su equivalente, sin que sea necesario contar los años de aportes.

d. Reconocimiento de aportes como empleados anteriores al mes de octubre de 1962. Se reconoce como período de aportación los períodos de vínculo laboral en condición de empleados anteriores a octubre de 1962.

e. Pensiones devengadas. Se otorgan las pensiones devengadas conforme al artículo 81 del Decreto Ley 19990, considerando la fecha de la solicitud primigenia, siempre que cumpla con los requisitos de ley.

f. Bonificación complementaria del 20% del

Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares (FEJEP). Se otorgan las bonificaciones del 20% por el FEJEP solo considerando los diez (10) años de aportes a mayo de 1973, y no los veinte (20) años de servicios a mayo de 1973.

g. Acreditación de aportes. La Oficina de Normalización Previsional (ONP) se allana en los casos cuya demanda tenga como controversia la acreditación de aportes al Sistema Nacional de Pensiones, siempre en concordancia con lo establecido en la Ley 29711 y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 092-2012-EF.

3.2 Los criterios de allanamiento son también de aplicación para la atención de las solicitudes administrativas.

Artículo 4. Fecha del inicio de pensión y fecha de presentación de solicitud de pensión para asegurados desafiliados del Sistema Privado de Pensiones

4.1 Se considera como fecha de inicio de pensión aquella en la que se produce la contingencia, independientemente del régimen al que formalmente se encontraba incorporada la persona asegurada, siguiendo los criterios establecidos en la Resolución 540-2018-ONP/TAP.

4.2 Se considera como fecha de presentación de la solicitud de pensión la fecha en que se inició el trámite de desafiliación.

Artículo 5. Forma de pago

Los pagos efectuados que se generen a consecuencia de la aplicación de la presente ley son pagados conforme a la normativa vigente.

Artículo 6. Resolución de allanamiento

Presentado el allanamiento por parte de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), es aprobado de manera automática, sin más trámite judicial.

Artículo 7. Nuevos criterios de allanamiento

Autorizase que, mediante decreto supremo y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, el Poder Ejecutivo quede facultado para aprobar nuevos criterios de allanamiento.

Disposiciones complementarias

Finales

PRIMERA. El Poder Ejecutivo, en el plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la publicación de la presente ley, emite las disposiciones complementarias necesarias para su aplicación.

SEGUNDA. El reglamento establecerá los criterios para el allanamiento, la conciliación, el desistimiento o la transacción en los procesos judiciales que resulten aplicables a los pensionistas del régimen del Decreto Ley 20530.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós días del mes de marzo de dos mil diecinueve.

DANIEL SALAVERRY VILLA

Presidente del Congreso de la República

LEYLA CHIHUÁN RAMOS

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE

Presidente del Consejo de Ministros

Autorizan el quinto pago de la compensación económica prevista en la Ley N° 27803 a beneficiarios incluidos en el registro nacional de trabajadores cesados irregularmente

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 110-2019-TR

(El Peruano: 09 de abril de 2019)

Lima, 5 de abril de 2019

Vistos

El Informe N° 326-2019-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo; el Informe N° 168-2019-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto; el Memorándum N° 343-2019-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 869-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

Considerando

Que, mediante Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, se instituye el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, cuyos beneficiarios son los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de ceses colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, e inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente;

Que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 3 de la referida ley, los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente pueden optar de manera excluyente por alguno de los beneficios previstos en el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, entre los que se encuentran la reincorporación o reubicación laboral, la jubilación adelantada, la compensación económica y la capacitación y reconversión laboral;

Que, asimismo en su artículo 7 señala que corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la implementación, conformación y ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios;

Que, a través de la Ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, se reactiva la Comisión Ejecutiva para que proceda a revisar las reclamaciones interpuestas contra la Resolución Suprema N° 028-2009-TR, que aprueba la Lista de ex trabajadores que deben ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, aplicando el criterio de la analogía vinculante;

Que, teniendo en cuenta lo dispuesto en la citada ley, mediante Resolución Ministerial N° 142-2017-TR se incorpora en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente a un total de ocho mil ochocientos cincuenta y cinco (8,855) ex trabajadores, los cuales accederían a los beneficios recogidos en el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, instituido mediante Ley N° 27803;

Que, según lo señalado en el Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N° 30484, aprobado por Resolución Ministerial N° 009-2017-TR, la Dirección General de Políticas de Inspección

ción del Trabajo es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de dirigir y/o coordinar la ejecución de las acciones relacionadas con la aplicación de la Ley N° 27803 y la Ley N° 30484, entre las que se encuentran las relacionadas con la aplicación del beneficio de compensación económica;

Que, mediante Resoluciones Ministeriales N° 123-2003-TR, 147-2003-TR, 177-2004-TR, 250-2004-TR, 094-2005-TR, 323-2005-TR, 371-2005-TR, 391-2005-TR, 405-2005-TR, 231-2006-TR, 265-2006-TR, 085-2007-TR, 088-2007-TR, 239-2009-TR, 290-2009-TR, 364-2009-TR, 059-2010-TR, 133-2018-TR, 216-2018-TR, 288-2018-TR y 315-2018-TR, se han venido efectuando pagos a los ex trabajadores comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que optaron excluyentemente por el beneficio de la compensación económica, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria habilitada para tales efectos;

Que, según el Informe N° 326-2019-MTPE/2/16 la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo ha realizado las validaciones necesarias para la gestión del pago en favor de un grupo de ex trabajadores beneficiarios de la compensación económica, inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable respecto al análisis presupuestal para determinar la viabilidad de la medida, en función de lo establecido en la Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 y el Decreto Supremo N° 093-2019-TR, por el cual el Ministerio de Economía y Finanzas asigna los recursos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de realizar los pagos de la compensación económica;

Que, según lo indicado en los informes de vistos, resulta procedente el pago de la compensación económica a favor de doscientos veintitrés (223) beneficiarios, el cual deberá efectivizarse a través del Banco de la Nación para los beneficiarios que se presenten debidamente identificados; así como

para quienes hayan acreditado su vocación sucesoria o su calidad de representantes de beneficiarios; por lo que, en consecuencia, resulta conveniente expedir el acto administrativo que disponga dicho pago, así como las acciones administrativas complementarias para su ejecución;

Con el visado del Viceministerio de Trabajo, de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo y, de las Oficinas Generales de Planeamiento y Presupuesto y Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias; la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, y modificatorias; la Ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; el Decreto Supremo N° 071-2003-EF, que establece disposiciones reglamentarias al artículo 16 de la Ley N° 27803, relativa al pago de compensación económica; el Reglamento de Organización y Funciones del Sector aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificatoria, y el Lineamiento Operativo aprobado por Resolución Ministerial N° 009-2017-TR;

Se resuelve

Artículo 1.- Objeto

Autorizar, el quinto pago de la compensación económica prevista por el artículo 3 de la Ley N°

27803, a doscientos veintitrés (223) beneficiarios incluidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente que optaron por dicho beneficio y acreditaron su tiempo de servicios de acuerdo a Ley, cuyos nombres figuran en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Plazo para el pago de la compensación económica

El pago a que se refiere el artículo precedente se realiza a partir del segundo día hábil de publicada la presente resolución ministerial en el diario oficial "El Peruano".

Artículo 3.- Acciones complementarias de la Oficina General de Administración

Autorizar a la Oficina General de Administración a efectuar las acciones administrativas pertinentes para efectuar el cumplimiento de la obligación señalado en la presente norma.

Artículo 4.- Publicación y difusión

Disponer que la presente resolución ministerial y su anexo se publiquen 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. Asimismo, dispóngase su difusión a través de las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo del territorio nacional.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

LEY N° 30931

Ley que precisa alcances de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de ESSALUD pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo 276

(El Peruano: 13 de abril de 2019)

Artículo único.

Cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) de los trabajadores de ESSALUD

Precísase que para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) que se otorga al momento del cese a los trabajadores del Seguro Social de Salud, pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y su modificatoria Ley 25224, debe tomarse en cuenta el 100% del ingreso percibido (remuneración principal y bonificación por productividad de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Gerencia General 298-GG-IPSS-97 y las resoluciones supremas 018-97-EF y 019-97-EF, que fueron generadas por las leyes 26553 y 26706 y el Decreto Ley 25926).

Disposición Complementaria Final

ÚNICA. Implementación

La implementación de lo dispuesto en la presente ley, se ejecuta de forma progresiva, conforme al presupuesto de ESSALUD, sin demandar recursos al tesoro público y sin afectar los gastos en infraestructura, medicinas y bienes y servicios necesarios para la prestación de los servicios de salud, respetando las disposiciones legales presupuestales.

Por tanto

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los doce días del mes de abril de dos mil

diecinueve.

DANIEL SALAVERRY VILLA

Presidente del Congreso de la República

LEYLA CHIHUÁN RAMOS

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

LEY N° 30932

Ley que declara de interés nacional la creación de un plan de rescate financiero a los productores de la micro y pequeña empresa que han sido afectados por los desastres naturales del fenómeno de el niño costero en nuestro país

(El Peruano: 18 de abril de 2019)

Artículo 1. Objeto de la ley

Declárase de interés nacional la creación de un plan de rescate financiero dirigido a los productores de la micro y pequeña empresa (mype), afectados por desastres naturales y que se encuentran en zonas declaradas en estado de emergencia por la Presidencia del Consejo de Ministros como consecuencia del fenómeno de El Niño Costero (FEN) 2017, a fin de establecer las condiciones de calificación crediticia aplicables a las personas naturales y jurídicas que mantienen deudas vencidas con las instituciones del sistema financiero de nuestro país.

Asimismo, considérase dentro de los alcances de esta ley a los pequeños agricultores y pescadores artesanales afectados por el fenómeno de El Niño Costero (FEN) 2017.

Artículo 2. Finalidad

El Poder Ejecutivo determina con prioridad que la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones disponga que se evalúen y reconsideren los criterios y las condiciones de calificación financiera para las deudas pendientes de pago con Instituciones del Sistema Financiero (IFI), reguladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, contraídas por las personas naturales o jurídicas de las mype afectadas por los desastres naturales acaecidos como consecuencia del fenómeno de El Niño Costero (FEN) 2017.

Artículo 3. Del Financiamiento y refinanciamiento

El Poder Ejecutivo evalúa la posibilidad de redistribuir los recursos consolidados en el Fondo Crecer, aprobado por el Decreto Legislativo 1399, con los cuales las mype, señaladas en el artículo 1, se reactivarían en el sistema financiero a través de los métodos de refinanciamiento para, consecuentemente, concederles la condición de elegibles para el otorgamiento de financiamiento posterior que les sirva como capital de trabajo.

Disposiciones complementarias finales

Primera

Evaluación de otorgamiento de facilidades

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) evalúa el otorgamiento de facilidades para el pago de impuestos de los productores de la micro y pequeña empresa (mype) afectados por el fenómeno de El Niño Costero, entre estas, otorgar fraccionamiento de deuda, suspensión de cobranza coactiva y de fiscalización, entre otras facilidades.

Segunda

Reglamentación y adecuación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley y adecúa todos los instrumentos normativos para su ejecución, dentro del plazo de 30 días.

Por tanto

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los dieciséis días del mes de abril de dos mil diecinueve.

DANIEL SALAVERRY VILLA

Presidente del Congreso de la República

LEYLA CHIHUÁN RAMOS

Primera Vicepresidenta del

Congreso de la República

Aprueban lineamientos para la aplicación de la evaluación objetiva, para la transferencia de personal inspectivo y acervo documentario de los gobiernos regionales a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814

Resolución de superintendencia n° 130-2019-SUNAFIL

(El Peruano: 20 de abril de 2019)

Lima, 17 de abril de 2019

Vistos

Los Informes N°s 120, 269 y 290-2019-SUNAFIL/GG-OGA-ORH, de fecha 6 y 28 de febrero y 5 de abril de 2019, respectivamente, de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración; el Informe N° 031-2019-SUNAFIL/INII, de fecha 15 de febrero de 2019, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 102-2019-SUNAFIL-GG-OGA, de fecha 8 de abril de 2019, de la Oficina General de Administración; los Informes N°s 145 y 167-2019-SUNAFIL/OGPP, de fecha 29 de marzo y 9 de abril de 2019, respectivamente, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 135-2019-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 11 de abril de 2019, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

Considerando

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, el artículo 18 de la mencionada Ley establece que la SUNAFIL es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley

N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y como ente rector del sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado, según corresponda;

Que, mediante la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se dispone asignar, de manera temporal, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que a la fecha corresponden a los gobiernos regionales, previstos en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, por un período de ocho (8) años, contados a partir de la vigencia de la referida ley;

Que, el artículo 4 de la citada Ley N° 30814, sobre transferencia de recursos, establece que la asignación temporal de competencias y funciones a la SUNAFIL comprende la transferencia del personal que realiza función inspectiva, la transferencia de la partida presupuestal que corresponde a dicho personal, así como el acervo documentario referido a las órdenes de inspección, actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de transferencia efectiva;

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2018-TR, se establecen normas complementarias para la trans-

ferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, cuyos numerales 5.2 y 5.4 del artículo 5, sobre transferencia temporal de personal que realiza función inspectiva; y, numeral 7.3 del artículo 7, sobre transferencia de acervo documentario, establecen que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emite los lineamientos para la evaluación objetiva que será aplicada al personal a ser transferido temporalmente, así como los lineamientos que deben seguir las comisiones de transferencia para la transferencia temporal de personal que realiza función inspectiva; y, los lineamientos para la transferencia de acervo documentario;

Que, a través de la Resolución de Superintendencia N° 024-2019-SUNAFIL, se crea el Comité en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, y el Decreto Supremo N° 012-2018-TR que establece las normas complementarias para la transferencia temporal de competencias y funciones en materia de inspección del Trabajo de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con el objeto de, entre otras funciones, proponer los lineamientos a los que se refiere el Decreto Supremo N° 012-2018-TR;

Que, mediante el Informe N° 120-2019-SUNAFIL/GG-OGA-ORH, de fecha 6 de febrero de 2019, la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, integrante del Comité creado mediante la Resolución de Superintendencia N° 024-2019-SUNAFIL, remite a la Gerencia General la propuesta de (i) Lineamientos para la Aplicación de la Evaluación Objetiva para la Transferencia de Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814; y, (ii) Lineamientos para la Transferencia del Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814;

Que, asimismo, mediante el Informe N° 031-2019-SU-

NAFIL/INII, de fecha 15 de febrero de 2019, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII), integrante del Comité creado mediante la Resolución de Superintendencia N° 024-2019-SUNAFIL, remite a la Gerencia General la propuesta de los “Lineamientos para la Transferencia del Acervo Documentario de los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814”;

Que, a través del Informe Técnico N° 504-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 02 de abril de 2019, contenido en el Oficio N° 278-2019-SERVIR/PE, de fecha 03 de abril de 2019, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, emite opinión técnica sobre la propuesta de “Lineamientos para la Aplicación de la Evaluación Objetiva para la Transferencia de Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814” y “Lineamientos para la Transferencia del Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814”, elaborada por la Oficina de Recursos Humanos, concluyendo, entre otros aspectos, que la SUNAFIL, en el ejercicio de sus atribuciones para llevar a cabo el proceso de transferencia del personal inspectivo de los gobiernos regionales, puede emitir lineamientos y/o directrices que regulen las demás materias vinculadas al mencionado proceso de transferencia;

Que, en función a la opinión técnica emitida por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina General de Administración, mediante el Informe N° 290-2019-SUNAFIL/GG-OGA-ORH e Informe N° 102-2019-SUNAFIL/GG-OGA, respectivamente, presentan la versión actualizada de la propuesta de “Lineamientos para la Aplicación de la Evaluación Objetiva para la Transferencia de Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814” y “Lineamientos para la Transferencia del Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814”;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través de los Informes N°s 145 y

167-2019-SUNAFIL/OGPP, emite opinión favorable respecto a la propuesta de los Lineamientos presentados por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva y por la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, señalando que, en el caso de los "Lineamientos para la Transferencia del Acervo Documentario de los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814", vienen a constituir un instrumento idóneo para regular las acciones que deben seguir las comisiones de transferencia para la transferencia del acervo documentario, conforme lo indica el artículo 7 del Decreto Supremo N° 012-2018-TR; y, en el caso de los "Lineamientos para la Aplicación de la Evaluación Objetiva para la Transferencia de Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814", y los "Lineamientos para la Transferencia del Personal Inspectivo a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814", en su versión actualizada, son considerados, asimismo, instrumentos idóneos para regular las acciones que deben seguir las comisiones de transferencia del personal inspectivo y su respectiva evaluación objetiva, conforme al artículo 5 del Decreto Supremo N° 012-2018-TR; recomendando su aprobación mediante la emisión de una resolución única para el caso de los citados lineamientos; por lo que, corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina General de Administración; del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

Se resuelve

Artículo 1.- Aprobar los LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN OBJETIVA PARA

LA TRANSFERENCIA DE PERSONAL INSPECTIVO DE LOS GOBIERNOS REGIONALES A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL-SUNAFIL EN EL MARCO DE LA LEY N° 30814, que como Anexo 1 forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Aprobar los LINEAMIENTOS PARA LA TRANSFERENCIA DE PERSONAL INSPECTIVO DE LOS GOBIERNOS REGIONALES A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL-SUNAFIL EN EL MARCO DE LA LEY N° 30814, que como Anexo 2 forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Aprobar los LINEAMIENTOS PARA LA TRANSFERENCIA DEL ACERVO DOCUMENTARIO DE LOS GOBIERNOS REGIONALES A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL-SUNAFIL EN EL MARCO DE LA LEY N° 30814, que como Anexo 3 forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la resolución y sus Anexos en el Portal Institucional de la SUNAFIL, en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano (www.sunafil.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS REQUEJO ALEMAN

Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral

LEY N° 30936

Ley que promueve y regula el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible

(El Peruano: 24 de abril de 2019)

Artículo 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es establecer medidas de promoción y regulación del uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible y eficiente en el uso de la capacidad vial y en la preservación del ambiente.

Artículo 2.- Implementación de políticas públicas para el uso de la bicicleta

2.1. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones elabora e implementa políticas públicas de diseño de obras de infraestructura vial y promueve la planificación urbana y rural a favor del uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, eficiente y que contribuye en la preservación del ambiente, en coordinación con las entidades públicas de los tres niveles de Gobierno.

2.2. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) implementa progresivamente, con cargo a sus propios recursos, la coordinación y ejecución de la producción de las estadísticas básicas respecto del uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, eficiente y que contribuye en la preservación del ambiente; a través, de los censos, encuestas por muestreo y registros administrativos del sector público.

Artículo 3.- Día Nacional de la Bicicleta

Declárase el 3 de junio de cada año como el Día Nacional de la Bicicleta, debiendo los organismos públicos y privados realizar actividades para conmemorar la fecha y crear conciencia de la necesidad del uso de la bicicleta; concordante con el establecido por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución N° 72/272.

Artículo 4.- Promoción de la educación vial y del uso de la bicicleta en instituciones educativas

4.1. El Ministerio de Educación, a través de las instituciones educativas públicas y privadas de primaria y secundaria de todo el territorio nacional, establece actividades promocionales de educación vial con la finalidad de que los alumnos conozcan el uso adecuado de las normas de tránsito aplicables en la conducción de la bicicleta, como medio de transporte sostenible, eficiente y que contribuye en la preservación del ambiente. Para tal efecto, el Ministerio de Educación coordina con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, las normas de tránsito y otros aspectos que son materia de las actividades promocionales de educación.

4.2. Las instituciones educativas superiores, públicas y privadas, promueven jornadas de sensibilización del uso adecuado de las normas de tránsito aplicables en la conducción de la bicicleta, como medio de transporte sostenible, eficiente y que contribuye en la preservación del ambiente. Así como el cumplimiento de las normas de tránsito aplicables en la conducción de la bicicleta.

4.3. En las zonas rurales los gobiernos locales priorizan la señalización de las vías y la incorporación de puntos de referencia y de guía que conduzcan a centros educativos, promoviendo la seguridad de los ciclistas.

4.4. Los gobiernos locales, en el marco de sus programas municipales de educación, cultura y ciudadanía ambiental, o los que hagan sus veces, desarrollan acciones de comunicación y sensibilización ambiental sobre el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible eficiente y que

contribuye con la preservación del ambiente.

Artículo 5.- Adecuación de la infraestructura vial pública para facilitar el uso de la bicicleta

5.1. Establézcase de interés nacional y necesidad pública la adecuación progresiva, a nivel nacional, regional y local, de la infraestructura urbana y de transporte existente, para facilitar la utilización de la bicicleta como medio de transporte sostenible, eficiente y que contribuye en la preservación del ambiente.

5.2. Los gobiernos regionales y locales están autorizados a utilizar, previa evaluación técnica, económica y legal, el mecanismo de obras por impuestos, regulado por la Ley 29230, Ley que impulsa la inversión pública regional y local con participación del sector privado, con la finalidad de adecuación de la infraestructura urbana y de transporte existente y construcción de ciclovías para facilitar el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, eficiente y que contribuye en la preservación del ambiente, conforme a los planes viales urbanos vigentes.

Artículo 6.- Implementar medidas que faciliten el transporte intermodal

6.1. Establézcase que las autoridades de los tres niveles de gobierno implementan medidas que faciliten el transporte intermodal, con la finalidad de que el ciclista conecte su trayecto con otros medios de transporte; asimismo, habilitan espacios y estructuras seguras para el estacionamiento de bicicletas en las estaciones de los medios de transporte masivo.

6.2. Las autoridades competentes gestionan la interconectividad de ciclovías, cuando estas involucren dos o más circunscripciones de gobiernos locales contiguos, bajo la responsabilidad que prevengan las normas de la materia.

Artículo 7.- Implementación progresiva de estacionamientos para bicicletas

7.1. Las entidades públicas y privadas, en un plazo no mayor de tres años contados a partir de la publicación de la presente ley, independientemente de su reglamentación, adecúan sus espacios para estacionamientos de bicicletas, en una proporción del cinco por ciento del área que destinan a los vehículos automotores.

7.2. En el caso de las edificaciones ya construidas, el plazo de adecuación de las mismas para que se cumpla con lo previsto en el numeral 7.1 es de un año contado a partir de la publicación de la presente ley en el diario oficial El Peruano.

7.3. Las municipalidades provinciales y distritales son las responsables de cautelar la ejecución y establecer la obligatoriedad de la aplicación de esta norma en las existentes y nuevas construcciones.

Artículo 8.- Sistema de bicicleta pública

Los gobiernos locales implementan, con sus recursos disponibles, sistemas de bicicleta pública, consistente en préstamo o alquiler de bicicletas, priorizando este servicio para la intermodalidad a los sistemas de transporte masivo, con la finalidad de incentivar el uso de la bicicleta en la ciudadanía.

Artículo 9.- Medidas de promoción del uso de la bicicleta por los centros laborales

9.1. Los empleadores privados y públicos pueden incentivar en sus trabajadores el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a su centro laboral a través de medidas tales como flexibilización de la hora de ingreso, días u horas libres, facilitación de duchas al interior del centro de trabajo, entre otros.

9.2. Los servidores públicos reciben una jornada laboral libre remunerada por cada sesenta veces que certifiquen haber asistido al centro de labores en bicicleta; para lo cual, cada institución del sector público formula e implementa las medidas necesarias para su desarrollo y certificación, en

concordancia con las disposiciones emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Artículo 10.- Derechos de los ciclistas

Son derechos de los ciclistas:

- a) Transitar por las vías públicas del país, con respeto y seguridad, excepto en aquellas en las que la infraestructura actual ponga en riesgo su seguridad, como túneles y pasos a desnivel sin carril para ciclistas.
- b) Disponer de vías de circulación preferente dentro de las ciudades, como ciclovías u otros espacios similares.
- c) Disponer de suficientes espacios para el estacionamiento de bicicletas, tanto en espacios públicos como privados.
- d) Derecho de preferencia del ciclista en la vía o circulación en los desvíos de avenidas, cruce de caminos, intersecciones no señalizadas y ciclovías sobre el tránsito vehicular, después del peatón.
- e) Uso gratuito de estacionamientos públicos para bicicletas.
- f) Tener días u horas de circulación preferente en el área urbana, en trayectos determinados.

Artículo 11.- Obligaciones, infracciones y sanciones de los conductores de bicicletas

11.1. Las obligaciones, infracciones y sanciones de los conductores de bicicletas son reguladas en el Reglamento Nacional de Tránsito.

11.2. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo al peligro, riesgo potencial o daño efectivo que generen para la vida y la salud del peatón, el conductor o de terceros; criterios que son tenidos en cuenta en el Reglamento Nacional de Tránsito.

Disposiciones modificatorias, transitorias y finales

Primera.- Modificación de los artículos 7 y 23 de la Ley 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre

Modifícanse los artículos 7 y 23 de la Ley 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, de la siguiente manera:

“Artículo 7. De la racionalización del uso de la infraestructura

[...]

7.3 Los medios de transporte que muestren mayor eficiencia en el uso de la capacidad vial o en la preservación del ambiente son materia de un trato preferencial de parte del Estado.

El Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura define las pautas para las normas técnicas que permiten la implementación progresiva de elementos de movilidad sostenible (bicicleta)”.

[...]

“Artículo 23. Del contenido de los reglamentos

Los reglamentos nacionales necesarios para la implementación de la presente ley son aprobados por decreto supremo y refrendados por el ministro de Transportes y Comunicaciones y rigen en todo el territorio nacional de la República. En particular, deberá dictar los siguientes reglamentos, cuya materia de regulación podrá, de ser necesario, ser desagregada:

[...]

c) Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura

Define las pautas para las normas técnicas de diseño, construcción y mantenimiento de carreteras, caminos y vías urbanas.

Define las pautas para las especificaciones y características de fabricación de los elementos de

señalización y los protocolos técnicos que aseguran la compatibilidad de los sistemas de comunicación y control de semáforos. Define las condiciones del uso del derecho de vía para la instalación de elementos y dispositivos no relacionados con el transporte o tránsito.

Contiene asimismo las exigencias de internalización y control de impactos asociados al estacionamiento de vehículos en las vías y al funcionamiento de actividades que generan o atraen viajes.

Define las pautas para las normas técnicas que permiten la implementación progresiva de elementos de movilidad sostenible, los que deben incluirse en el planeamiento de la gestión de la infraestructura vial.

Regula las infracciones por daños a la infraestructura vial pública no concesionada y las respectivas sanciones”.

Segunda.- Obligación de informar al Congreso de la República

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones debe presentar en la primera quincena del mes de septiembre de cada año a la Comisión de Transportes y Comunicaciones del Congreso de la República un informe detallando las acciones realizadas para la implementación de la presente ley.

Tercera.- Reglamento de la presente ley

El Poder Ejecutivo dentro de los ciento veinte días hábiles siguientes a la publicación de la presente ley, aprueba el reglamento correspondiente, contando con el refrendo del ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el ministro de Educación, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el ministro de Transportes y Comunicaciones, a propuesta de este último.

Cuarta.- Financiamiento

La implementación de la presente norma se efectúa de manera progresiva y se sujeta a la disponibilidad presupuestaria de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al tesoro públi-

co.

Por tanto

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintidós de noviembre de dos mil dieciocho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los veintitrés días del mes de abril de dos mil diecinueve.

DANIEL SALAVERRY VILLA

Presidente del Congreso de la República

LEYLA CHIHUÁN RAMOS

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

(En su artículo 9 se establecen las medidas de promoción del uso de la bicicleta por los centros laborales)

Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo n° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público

Decreto Supremo N° 083-2019-PCM

(El Peruano: 24 de abril de 2019)

El Presidente de la República

Considerando

Que, el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, tiene por finalidad contribuir en la formación y desarrollo de capacidades de los estudiantes y egresados de las Universidades, Institutos de Educación Superior, Escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, así como promover el conocimiento de las actividades que realizan las entidades del sector público;

Que, el referido dispositivo legal determina una serie de disposiciones generales respecto a su objeto, ámbito, finalidad, modalidades formativas de servicios que son objeto de regulación, así como las obligaciones de las personas en prácticas, de las entidades públicas y de las Universidades, Institutos de Educación Superior, Escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, entre otras;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, establece que mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se aprueba el Reglamento del citado decreto legislativo;

Que, en ese sentido, resulta necesario dictar las normas reglamentarias que permitan la correcta aplicación de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público;

De conformidad con el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público; y, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Decreta

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, que consta de cuatro (4) capítulos, veintinueve (29) artículos, seis (06) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Transitoria, que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y del Reglamento aprobado en el artículo precedente en el Diario Oficial El Peruano así como en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y en el Portal Institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.pcm.gob.pe) el mismo

día de su publicación en el diario oficial.

Artículo 3.- Financiamiento

La implementación de las acciones derivadas del presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades públicas involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Disposición complementaria final

UNICA.- Entrada en vigencia

Las modificaciones introducidas a través de la Única Disposición Complementaria Modificatoria del presente Decreto Supremo, entran en vigencia en un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación.

Disposición complementaria

Modificatoria

ÚNICA.- Modificación de los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, Establecen las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado

Modificanse los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, Establecen las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

“Artículo 1.- De la difusión de las ofertas de empleo por el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proporciona diariamente al Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú la información vinculada con las ofertas de trabajo del sector privado, a efectos de dar cumplimiento al artículo 1 de la Ley

N° 27736, Ley para la Transmisión Radial y Televisiva de Ofertas Laborales.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR proporciona diariamente al Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú la información vinculada con las ofertas de trabajo del sector público, a efectos de dar cumplimiento al artículo 1 de la Ley N° 27736, Ley para la Transmisión Radial y Televisiva de Ofertas Laborales.

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú puede disponer de otras fuentes de información sobre ofertas de empleo. Cuando la información provenga del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR, Tv Perú, Radio Nacional y/o el medio que el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú determine, deben indicarlo en el aviso correspondiente.

Artículo 2.- Del aplicativo informático para el registro y difusión de ofertas laborales del sector público

La Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR administra un aplicativo informático para el registro y difusión de ofertas laborales del sector público.

Artículo 3.- De la obligación de las Entidades de la Administración Pública de registrar sus ofertas de empleo en el aplicativo informático

Todas las entidades de la Administración Pública están obligadas a registrar en el aplicativo informático de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR las ofertas de puestos públicos que tengan previsto concursar, siendo responsables de su contenido.

Las ofertas laborales respecto de puestos clasificados como de confianza no son objeto de registro en el aplicativo informático, conforme a la normatividad vigente.

Las convocatorias de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública son regis-

tradas en el aplicativo informático de la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR y difundidas, como mínimo y simultáneamente, durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web www.empleosperu.gob.pe, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.

El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades de la Administración Pública, debe supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos, bajo responsabilidad.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, desarrolla los procedimientos para el adecuado registro y difusión de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública a través del aplicativo informático.”

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

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE

Presidente del Consejo de Ministros

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas reglamentarias del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público. Cualquier mención que se haga al Decreto Legislativo debe entenderse que se refiere a dicho texto normativo.

Artículo 2.- Finalidad

Las modalidades formativas de servicios persiguen los siguientes fines:

- a) Consolidar una formación integral del estudiante o egresado en el desarrollo de sus competencias.
- b) Coadyuvar a su inserción laboral en el mercado de trabajo, en especial en el sector público mejorando su futura empleabilidad.
- c) Promover entre los estudiantes y egresados del Centro de Estudios el conocimiento de las actividades y funciones que realizan las entidades públicas.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo y del presente Reglamento todas las entidades públicas independientemente de su régimen laboral, a excepción de las entidades descritas en el numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Legislativo.

Artículo 4.- Definiciones

Para efectos del Decreto Legislativo y el presente Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

- a) Centro de Estudios.- Es el centro de enseñanza de donde proviene el estudiante o egresado que postula o realiza prácticas pre-profesionales o profesionales en una entidad pública. Comprende a las universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico productiva.
- b) Concurso público.- Proceso de selección cuyo objetivo es elegir a la persona más idónea para realizar prácticas, en base a una convocatoria pública y evaluaciones, según corresponda a los requerimientos de la entidad pública. El concurso público tiene como referente los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades, definidos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- c) Postulante.- Estudiante o egresado de un Centro de Estudios que postula a un concurso público para realizar una modalidad formativa de servicios en el sector público.
- d) Práctica preprofesional.- Modalidad formativa que permite al estudiante de un Centro de Estudios desarrollar sus capacidades, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño, en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, de acuerdo con su Programa de Estudios.
- e) Práctica profesional.- Modalidad formativa que permite al egresado de un Centro de

Estudios consolidar el aprendizaje adquirido, ejercitar su desempeño, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño, en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, de acuerdo con su Programa de Estudios.

f) Practicante.- Estudiante o egresado que luego de haber superado el concurso público respectivo suscribe un Convenio de Prácticas a partir del cual se inicia la ejecución de la modalidad formativa respectiva.

Capítulo II

Normas comunes aplicables a las modalidades formativas de servicios

En el sector público

Artículo 5.- Jornada Formativa

5.1 Tratándose de prácticas preprofesionales, la jornada formativa no será superior a seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales. En el caso de prácticas profesionales, la jornada formativa no será superior a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

5.2 En ambas modalidades formativas, la jornada formativa parcial es determinada por la entidad pública donde se realizan las prácticas.

5.3 La jornada formativa debe realizarse durante el horario establecido por la entidad pública salvo excepciones debidamente justificadas por la naturaleza de las actividades que presta dicha entidad.

Artículo 6.- Subvención económica mensual

6.1 El monto de la subvención económica mensual es otorgado en moneda nacional, a través de los mecanismos de pago usuales para los servidores de la entidad pública donde se realizan las prácticas. En ningún caso, el practicante puede renunciar al pago de esta subvención.

6.2 En caso se cumpla con la jornada formativa máxima establecida para las prácticas preprofesionales y profesionales, no se puede pactar una

subvención económica menor a la Remuneración Mínima Vital. Tratándose de jornadas formativas parciales, el pago de la subvención económica mínima es calculado de manera proporcional, tomando en cuenta la jornada formativa máxima establecida para los practicantes por la entidad pública donde se realizan las prácticas.

Artículo 7.- Subvención económica adicional

El pago de la subvención económica adicional a que se refiere el numeral 6 del artículo 15 del Decreto Legislativo se efectúa dentro del mes siguiente a la fecha en que el practicante profesional cumple los seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa.

Artículo 8.- Inexistencia de relación laboral

8.1 La ejecución de las modalidades formativas no originan vínculo laboral, derechos laborales o beneficios sociales de ninguna naturaleza entre el practicante y la entidad pública en la que se desarrollan. En consecuencia, no se encuentran sujetas a la normativa sobre el servicio civil sino al Decreto Legislativo, al presente Reglamento, a las directivas que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR para su desarrollo y al propio Convenio de Prácticas.

8.2 Si concluida la modalidad formativa el practicante preprofesional o profesional se incorpora como servidor de la entidad pública donde realizó sus prácticas a través del concurso público respectivo, el periodo de duración de la modalidad formativa no es considerado como antigüedad laboral para efectos del acceso a beneficios ni exime del periodo de prueba requerido para el puesto.

8.3 Únicamente para efectos del acceso al sector público se contabiliza como experiencia profesional:

- a) Las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de estudios.
- b) Las prácticas profesionales, dentro del tiempo de duración previsto en el artículo 12 del Decreto Legislativo.

Artículo 9.- Refrigerio

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada formativa. La entidad pública otorga al practicante el tiempo de refrigerio respectivo en las mismas condiciones en el que es concedido a sus servidores.

Artículo 10.- Descanso subvencionado

10.1 El descanso físico subvencionado al que se refiere el inciso 5) del artículo 15 del Decreto Legislativo es aplicable cuando la duración de la modalidad formativa es superior a doce (12) meses.

10.2 En caso de que las prácticas preprofesionales y profesionales tengan una duración menor o igual a doce (12) meses corresponde otorgar, dentro del mes siguiente a la generación del hecho, una subvención económica proporcional.

Artículo 11.- Obligaciones del practicante preprofesional y profesional

De conformidad con lo previsto en el numeral 4 del artículo 14 del Decreto Legislativo se establece como obligaciones del practicante las siguientes:

- a) Cumplir con las actividades asignadas así como las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo, el presente Reglamento, las directivas que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR y el respectivo Convenio de Prácticas.
- b) Cumplir las normas internas establecidas por la entidad pública donde realiza sus prácticas, en lo que resulten aplicables.
- c) Asistir puntualmente a la entidad pública donde realiza sus prácticas, de acuerdo con los horarios establecidos. La inasistencia, cualquiera sea el motivo, debe ser justificada y comunicada al jefe inmediato del órgano de la entidad donde realiza sus prácticas. En caso de inasistencias injustificadas, se efectúa el descuento correspondiente de la subvención económica mensual.

son obligaciones de las entidades públicas:

d) Mostrar un trato íntegro y correcto hacia el público, funcionarios y servidores en general. Entendiéndose como tal, la observancia de los principios de transparencia, respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, justicia y equidad.

e) Guardar reserva sobre la información a la que tiene acceso durante el desarrollo de las actividades que le han sido encomendadas.

f) Otras obligaciones señaladas por la entidad pública en el Convenio de Prácticas.

Artículo 12.- Prohibiciones del practicante preprofesional y profesional

Son prohibiciones del practicante las siguientes:

- a) Recibir o solicitar retribuciones, dádivas u obsequios de cualquier naturaleza para realizar u omitir la realización de las actividades encomendadas.
- b) Divulgar la información a la que haya tenido acceso durante el desarrollo de sus prácticas.
- c) Realizar actividades políticas durante la jornada formativa.
- d) Otras prohibiciones señaladas en el Convenio de Prácticas.

Artículo 13.- Cumplimiento de las obligaciones del Centro de Estudios

Para los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Legislativo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR implementa mecanismos de quejas y/o denuncias de los practicantes, encontrándose facultada a solicitar información y/o documentación al Centro de Estudios y recabar información de los mismos, a efectos de velar por el cumplimiento del Convenio de Prácticas suscrito.

Artículo 14.- Obligaciones de las entidades públicas

Además de las señaladas en el Decreto Legislativo,

a) Brindar aprendizaje permanente al practicante para las actividades que se le asignen, evidenciando correspondencia entre la especialidad del practicante y la actividad a desarrollar. Para estos efectos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emite las directivas o demás normas de desarrollo que identifiquen los mecanismos que acrediten esta correspondencia.

b) Facilitar y adecuar las actividades programadas para el practicante, en las instalaciones de la entidad pública.

c) Brindar a los practicantes las condiciones de seguridad y salud necesarias que les prevenga de daños que guarden relación con sus actividades.

d) Brindar las facilidades a la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR con el fin de cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 del Decreto Legislativo.

e) Remitir la información que requiera la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR o el Centro de Estudios.

f) Evitar que los practicantes cubran vacantes o plazas de naturaleza laboral o de servicios, de lo contrario se configuraría un supuesto de simulación o análogo susceptible de ser supervisado y sancionado.

g) Cumplir con las demás obligaciones previstas en el Decreto Legislativo, el presente Reglamento, las directivas que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR y el propio Convenio de Prácticas.

h) Sancionar los supuestos de hostigamiento sexual que involucren a algún practicante, de conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES; y, modificatorias; en lo que resulte aplicable.

i) Las demás obligaciones que se establezcan mediante ley.

Capítulo III

El concurso público

Artículo 15.- Etapas del concurso público

El concurso público consta de las siguientes etapas:

a) Preparatoria.

b) Convocatoria y evaluación.

c) Elección.

Artículo 16.- Etapa preparatoria

La etapa preparatoria comprende todas las actividades previas que deben realizarse para iniciar el concurso público. Estas actividades son realizadas por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad pública que requiere practicantes y son:

a) Centralizar las solicitudes de practicantes de los diversos órganos o unidades orgánicas de su entidad pública y verificar que las posiciones cuenten con los recursos presupuestales necesarios.

b) Ingresar los datos de la oferta de prácticas preprofesionales y profesionales en la plataforma virtual habilitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR.

Artículo 17.- Etapa de convocatoria y evaluación

17.1 La etapa de convocatoria y evaluación comprende las fases de difusión, reclutamiento y evaluación de los postulantes que se presenten para cubrir los requerimientos de la entidad pública solicitante.

17.2 La fase de difusión consiste en publicar la convocatoria y el cronograma del concurso público en la plataforma virtual habilitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR, en el portal institucional de la entidad pública solicitante y en el Portal del Estado Peruano, de manera simultánea y

hasta por un plazo de diez (10) días hábiles previos al inicio del concurso público. Adicionalmente, se puede utilizar cualquier otro medio de información que la entidad pública solicitante considere pertinente.

17.3 La fase de reclutamiento se inicia con la recepción de las postulaciones a la entidad pública dentro del plazo establecido en el cronograma respectivo y concluye con la publicación de la lista de todos los postulantes que, de acuerdo a su calificación o condición, pueden pasar a la siguiente fase.

17.4 La fase de evaluación comprende las evaluaciones orientadas a constatar las competencias del postulante para cumplir con el requerimiento de la entidad.

Artículo 18.- Etapa de elección

18.1 En esta etapa de elección se elige como ganador del concurso público al postulante que obtenga la mayor puntuación en la etapa de convocatoria y evaluación.

18.2 En caso que culminadas las evaluaciones exista empate entre dos (2) o más postulantes, las entidades determinarán los criterios que permitan establecer el desempate.

Artículo 19.- Publicación de resultados

Culminado el concurso público, la entidad pública difunde de manera simultánea los resultados en su portal institucional así como en la plataforma virtual habilitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR.

Artículo 20.- Impugnación de los resultados

20.1 Una vez publicado los resultados, el postulante que considere vulnerado sus derechos, por haberse producido vicios e irregularidades en alguna de las etapas del concurso público, puede presentar, en los plazos y forma oportuna, los recursos administrativos establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo

N° 004-2019-JUS.

20.2 La interposición de los recursos de reconsideración o apelación no suspende la suscripción del convenio de prácticas a que alude el Capítulo IV del presente Reglamento.

Capítulo IV

El convenio de prácticas

Artículo 21.- Suscripción del Convenio de Prácticas

21.1 El postulante declarado ganador del concurso público debe presentar los siguientes documentos para la suscripción de su Convenio de Prácticas:

a) Hoja de Vida Documentada para la verificación respectiva por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

b) Ficha de datos personales, proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad pública que realizó el concurso público.

c) Carta de Presentación del Centro de Estudios, en el caso de prácticas preprofesionales, siempre que no hubiera sido presentada con anterioridad, dirigida al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Dicha carta puede ser sustituida con otro documento emitido por el Centro de Estudios que acredite la condición de estudiante del postulante.

d) Constancia de Egresado del Centro de Estudios, en el caso de prácticas profesionales, siempre que no hubiera sido presentada con anterioridad, dirigida al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Dicha constancia puede ser sustituida con otro documento emitido por el Centro de Estudios que acredite la condición de egresado del postulante.

21.2 De manera previa a la suscripción del Convenio de Prácticas, la entidad pública donde se va a re-

alizar las prácticas verifica el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 22 del Decreto Legislativo.

21.3 El Convenio de Prácticas es suscrito por las partes dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la publicación de los resultados del concurso público, salvo que la entidad pública disponga la ampliación del plazo atendiendo a razones objetivas y justificadas. Para efectos de la suscripción, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR está facultada para regular mediante directiva el uso de tecnologías o medios electrónicos que considere más idóneos.

21.4 Cada entidad determina el número de ejemplares de Convenios de Prácticas necesarios que se suscribirán, de acuerdo con la respectiva modalidad formativa.

Artículo 22.- Contenido mínimo del Convenio de Prácticas

22.1 El Convenio de Prácticas materializa el acuerdo entre las partes para la realización de la modalidad formativa de servicios. La suscripción del Convenio de Prácticas es un requisito indispensable para el inicio de la ejecución de las prácticas.

22.2 El modelo de Convenio de Prácticas en cada entidad pública debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Datos generales de las partes.
- b) Fecha de inicio y de término de la modalidad formativa.
- c) Condición del practicante (estudiante o egresado).
- d) Estudios realizados por el practicante.
- e) Lugar de ejecución de las prácticas.
- f) Jornada formativa de prácticas expresada en horas diarias y semanales. Resulta indispensable que el horario se adecue a los horarios de estudios del practicante preprofesional.

g) Obligaciones y prohibiciones de las partes.

h) Incumplimientos en los que pueda incurrir el practicante y procedimientos a seguir en esos casos.

22.3 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprueba los formatos de Convenios de Prácticas preprofesionales y profesionales.

Artículo 23.- Registro del Convenio de Prácticas

23.1 El Convenio de Prácticas se registra dentro de la plataforma virtual habilitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

23.2 Corresponde a las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces efectuar el registro respectivo. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se encuentra facultada para regular, mediante directiva, los alcances de la mencionada plataforma virtual así como su funcionalidad, condiciones, requisitos y demás aspectos.

Artículo 24.- Modificación del Convenio de Prácticas

24.1 La modificación del Convenio de Prácticas debe constar por escrito y ser suscrita por las partes para que pueda surtir efectos.

24.2 Una vez suscrita la modificación del Convenio de Prácticas, la entidad pública inscribe la modificación en la plataforma virtual habilitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Artículo 25.- Causales de terminación del Convenio de Prácticas

Son causales de terminación del Convenio de Prácticas:

- a) El vencimiento del plazo estipulado.
- b) El mutuo acuerdo entre el practicante y la entidad pública, en el caso de prácticas profesionales; así como el mutuo acuerdo entre el Centro de Estudios, el practicante y la entidad pública, en el caso de prácticas preprofesionales.

- c) Por decisión de la entidad pública por incumplimiento de las disposiciones señaladas en el respectivo Convenio de Prácticas.
- d) Cuando surta efectos la medida disciplinaria de separación definitiva impuesta por el Centro de Estudios al practicante.
- e) Cuando se pierda la condición de estudiante o egresado que dio mérito a la modalidad formativa de servicios contenida en el respectivo Convenio de Prácticas, ya sea porque el practicante perdió la condición de estudiante o adquirió la condición de egresado o porque el egresado adquirió el título profesional o técnico respectivo.
- f) La renuncia o retiro voluntario por parte del practicante, que debe ser comunicada a la entidad pública con una anticipación no menor de quince (15) días hábiles. A criterio de cada entidad pública, se puede exonerar de este plazo.
- g) La invalidez permanente del practicante.
- h) El fallecimiento del practicante.

Artículo 26.- Evaluación de los practicantes

26.1 La entidad pública regula los mecanismos de evaluación de aprendizaje de los practicantes, incluyéndose la opinión del Jefe del órgano o unidad orgánica donde el practicante ha sido asignado.

26.2 Dicha evaluación consta en un informe que es custodiado por la Oficina de Recursos Humanos o de la que haga sus veces.

Artículo 27.- Certificado de Prácticas

La entidad pública emite el respectivo Certificado de Prácticas una vez que estas concluyen. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprueba el modelo de certificado.

Artículo 28.- Atribuciones del órgano supervisor

De conformidad con el artículo 26 del Decreto Legislativo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil –

SERVIR supervisa el cumplimiento de las obligaciones de las entidades públicas en la ejecución de los Convenios de Prácticas; en caso de detectarse entidades públicas infractoras se procede a su respectiva publicación, a través de los medios que para tal efecto considere pertinentes.

Artículo 29.- Relaciones de coordinación y cooperación

Mediante directiva, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR regula las relaciones de coordinación y cooperación con el Centro de Estudios de donde provienen los estudiantes y egresados vinculados con las entidades públicas bajo las modalidades formativas de servicios previstas en el Decreto Legislativo.

Disposiciones complementarias

Finales

Primera.- Implementación de la plataforma virtual

La Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR crea e implementa la plataforma virtual, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del día siguiente de la publicación del presente Reglamento.

Segunda.- Emisión de directivas y normas de desarrollo

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se encuentra facultada para emitir las directivas y demás normas de desarrollo que faciliten la aplicación o implementación de los aspectos detallados en el presente Reglamento.

Las entidades públicas regulan internamente el concurso público de las modalidades formativas dentro del marco de las disposiciones generales adoptadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, así como los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.

Tercera.- Implementación de cursos y/o programas de extensión

Las entidades públicas se encuentran facultadas

para regular procedimientos orientados a implementar cursos y/o programas de extensión que permitan el acceso a prácticas preprofesionales y profesionales.

Las prácticas preprofesionales que desarrollan los estudiantes de educación en instituciones educativas públicas como parte de su plan de estudios respectivo, se enmarcan en el artículo 19 del Decreto Legislativo y se regulan de acuerdo a las disposiciones que para tal efecto emite el Ministerio de Educación, con la opinión favorable de Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR en el plazo máximo de 180 días calendario contados desde la entrada en vigencia del presente reglamento.

Cuarta.- Seguro de cobertura de salud para practicantes

El Seguro Social de Salud – EsSalud en el plazo máximo de 90 días calendario aprueba los requisitos de afiliación, cláusulas de contrato, formulario de modificación de datos y resolución de contrato relativos al Seguro de Cobertura de Salud para los practicantes que se encuentren bajo los alcances del Decreto Legislativo.

En tanto se aprueban estos requisitos, las entidades públicas que optaron por cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes del practicante a través de EsSalud usan el contrato que utiliza dicha entidad para las afiliaciones de nuevos asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.

Quinta.- Régimen de las instituciones no comprendidas en la definición de Centro de Estudios

A las instituciones que no han sido contempladas expresamente en la definición de Centro de Estudios, pero que están habilitadas, de conformidad con la normatividad vigente, para emitir grados, títulos y certificaciones equivalentes a los otorgados por las universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico productiva, les resulta de aplicación el presente Reglamento, siempre que no distorsione la naturaleza de sus normas especiales.

Sexta.- Alcances del programa de estudios

En el marco de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, sólo para efectos académicos las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo constituyen prácticas preprofesionales.

Disposición complementaria

Transitoria

Única.- Inscripción, registro de convenios de prácticas y demás comunicaciones

A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento y en tanto la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR implementa la plataforma virtual para el registro del Convenio de Prácticas, la inscripción, registro de los Convenios de Prácticas y demás comunicaciones se efectúan a través del correo electrónico registrodepracticasservir.gob.pe.

1762977-7

Jurisprudencia



CAS. LABORAL N° 13416-2016 LIMA

SUMILLA: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita. El precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC y la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD, en concordancia con el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 deben de tenerse en consideración al momento de desnaturalizar un contrato de trabajo y otorgar la plaza a un servidor público del estado, el mismo que cuenta con vínculo laboral vigente”

Pago de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Lima, treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho.

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la entidad demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veinticuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y siete, que declaró fundada la demandada.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha doce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y tres del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por la entidad demandada por la siguiente causal: Inaplicación del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedente Judicial. a) Petitorio de la demanda: Según escrito de demanda que corre en fojas que corre de fojas setenta a setenta y nueve, la actora solicita el reconocimiento mediante sentencia judicial de que el cargo que la vincula con la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco es el de Asistente de Juez y/o uno equivalente, por ser el cargo real que desempeñaba al cumplir los cinco años de servicios ininterrumpidos a favor de la accionante, ello en aplicación del principio de primacía de la realidad; asimismo, pretende que se

ordene a la demandada que la considere en el cargo de Asistente de Juez y/o uno equivalente en la planilla de trabajadores permanentes de la Corte Superior de Justicia del Cusco, además de otorgársele los derechos laborales conforme a ese cargo. b) Sentencia emitida en primera instancia: El juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Cusco de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante sentencia de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, declaro fundada la demanda, en consecuencia: reconoce mediante sentencia judicial que el cargo que vincula con la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco es el de Asistente de Juez y/o uno equivalente por ser el cargo real que desempeñaba al cumplir los 05 años de servicios ininterrumpidos a favor de la demandada, ello en estricta aplicación del principio de primacía de la realidad y se ordene a la demandada a que en adelante, en la planilla de trabajadores permanentes de la Corte Superior de Justicia del Cusco, se le consideren el cargo de Asistente de Juez y/o uno equivalente y se le otorgue los derechos laborales conforme a ese cargo; consecuentemente: declaro como que la condición o categoría laboral de la actora es en el cargo de "Asistente de Juez" o uno equivalente; condición laboral que debe ser reconocida por la Corte Superior de Justicia del Cusco; ordeno a la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco, considere en la planilla de remuneraciones del personal permanente o planilla electrónica, a la actora, en el cargo de Asistente de Juez o uno equivalente; finalmente ordeno a la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco, otorgue a la actora los derechos laborales que le corresponde de acuerdo al cargo de Asistente de Juez o uno equivalente. c) Sentencia emitida en segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos tres, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, que declaro fundada la demanda. Segundo: La infracción normativa po-

demus conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Previo al análisis de fondo, es necesario citar la naturaleza jurídica de los Precedentes Vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional. Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de una Ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares¹. En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el Expediente N° 024- 2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el Precedente Constitucional de la siguiente manera: "(...) aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. El precedente constitucional tiene por su condición de tal efecto similar a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos. En puridad,

la fijación de un precedente constitucional significa que ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia". Cuarto: En cuanto a la causal de inaplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC JUNIN: El Tribunal Constitucional en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince dictado en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial, y su aclaratoria de fecha siete de julio de dos mil quince ha emitido pronunciamiento, en calidad de precedente vinculante, respecto a los requisitos para el ingreso a la carrera pública, señalando en el Fundamento 13 lo siguiente: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto". En los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes², señaló: "18. (...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (...)". (Énfasis nuestro). Asimismo, dispuso que la Sentencia debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano³, incluso en los pro-

cesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Quinto: Al respecto, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Sexto: Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: "El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una

infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita". Cabe indicar, que esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente N° 5057-2013-PA/TC, en las Casaciones Nos 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA. Sétimo: Alcances del precedente vinculante constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente, tanto en el Décimo Sexto considerando de la Casación Laboral N° 11169-2014- LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, como en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA de fecha quince de diciembre de dos mil quince. En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto justifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de

Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. (Negrita es nuestro) Octavo: En el caso en concreto La entidad demandada sostiene que el último cargo de la demandante ha sido Asistente de Juez, cargo que solo fue otorgado a la recurrente por encargatura ya que eran funciones temporales, toda vez, que una vez terminada la encargatura la accionante regresaba al puesto originario en el que fue contratada, es decir en el cargo de Técnico Judicial. Noveno: De la revisión de los actuados corre a fojas dieciséis a dieciocho el Certificado laboral de la accionante, en el que se señala que efectivamente la actora ingreso a laborar para la entidad demandada desde el veintiséis de junio de mil novecientos noventa y siete; dentro de los alcances del Régimen Laboral N° 728. Décimo: Asimismo, corre a fojas dos la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 203- 2002-P/PJ de fecha diez de diciembre de dos mil dos, que resuelve "Aprobar la contratación a plazo indeterminado a partir del 01 de noviembre del 2002 al personal (...) Bertha Bustamante Alencastre como Técnico Judicial". Décimo Primero: Asimismo, debe de tenerse en consideración que las instancias de mérito han otorgado a la accionante vía judicial el otorgamiento de la plaza de Asistente de Juez, sin tener en cuenta que el acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas; razones por las cuales la causal declarada precedente deviene en fundada. (Negrita es nuestra). Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la entidad demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en

fojas doscientos diecinueve a doscientos veinticuatro; en consecuencia CASARON la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos tres; y actuando en sede de instancia, REVOCARON la Sentencia de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y siete, en el extremo que le otorga a la demandante la plaza de Asistente de Juez y/o uno equivalente; condición laboral que debe ser reconocida por la demandada; y REFORMANDOLA la declararon infundado; y la CONFIRMARON en lo demás que contiene; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Bertha Bustamante Alencastre, sobre pago de remuneraciones; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

SS. ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

Casación 18190-2016, Lima

SUMILLA: “No todo accidente laboral debe ser indemnizado por el empleador. Cuando se demande la indemnización por daños y perjuicios, para el pago de dicha indemnización debe existir la concurrencia de los cuatro presupuestos para determinar la responsabilidad contractual: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución”.

Lima, seis de febrero de dos mil diecisiete.

VISTA; la causa número dieciocho mil ciento noventa, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y, producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia.-

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de San Miguel, mediante escrito presentado con fecha tres de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos trece a trescientos diecinueve, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha dieciocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos nueve, que confirmó en parte la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y tres; y revocó el extremo que declaró infundada la indemnización por daños y perjuicios; reformándola declararon fundada en parte; en el proceso seguido con el demandante, Iván Alex Vega Díaz, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

La parte recurrente invocando la tutela jurisdiccio-

nal efectiva y su derecho a la demanda, denuncia las causales siguientes: a) interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil y b) aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil.

CONSIDERANDO:

Primero.- El recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo.- Sobre la causal denunciada en el literal a), debemos señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde. Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por interpretación errónea de una norma de derecho material, la parte recurrente está obligada a señalar cuál es la correcta interpretación de la norma denunciada conforme lo prescribe el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, la entidad recurrente ha denunciado la interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil, asimismo, ha señalado cual es la correcta interpretación de la

norma denunciada, por lo que ha cumplido con el requisito previsto en el inciso b) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en precedente.

Tercero.- En cuanto a la causal denunciada en el literal b), debemos decir que la aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista; es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por aplicación indebida de una norma de derecho material, la parte recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió de aplicarse. En el caso concreto, se advierte que la parte recurrente ha cumplido con señalar las normas que habrían sido aplicadas de manera indebida, asimismo, ha señalado cual es la norma que debió aplicarse, por lo que cumple con el requisito previsto en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en precedente.

Cuarto.- En consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales declaradas precedentes, referidas a la Interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil y aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil. Quinto: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso: De la revisión de los actuados se verifica que en fojas cien a ciento once, subsanada en fojas ciento quince a ciento dieciséis, aparece la demanda interpuesta por Iván Alex Vega Díaz contra la Municipalidad Distrital de San Miguel, mediante la cual solicita el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; en con-

secuencia, se le pague los beneficios sociales, que comprende: gratificaciones vacaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS), por la suma total de cuarenta y un mil quinientos ochenta y siete y 30/100 nuevos soles (S/.41,587.30), así como el pago de indemnización por daños y perjuicios, que comprende: lucro cesante y daño moral, por la suma total de doscientos treinta y siete mil veinticinco y 00/100 nuevo soles (S/.237,025.00); más intereses legales.

b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Décimo Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y tres, declaró fundada en parte la demanda, exponiendo que:

i) al apreciarse la existencia de una prestación personal de servicios, una remuneración y la subordinación en la prestación de dichos servicios, siendo estos los elementos esenciales del contrato de trabajo, el vínculo contractual existente entre las partes desde el nueve de enero de dos mil tres hasta el treinta y uno de enero de dos mil cinco es de naturaleza laboral a plazo indeterminado, por lo que concluye que el actor al haber suscrito contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios (CAS) en el período del uno de febrero de dos mil cinco al treinta y uno de mayo de dos mil once, resultan ineficaces, determinado que existió una relación laboral a plazo indeterminado desde el nueve de enero de dos mil tres hasta el treinta y uno de mayo de dos mil once;

ii) en cuanto a los daños y perjuicios, señala que no fue posible probar de manera fehaciente que el cinturón de seguridad y la puerta del vehículo en que desempeñaba su labor el trabajador el día del accidente

se encontraban en mal estado, pues señala que de los documentos aportados en autos no le fue posible determinar de forma real y concreta las circunstancias en las que el trabajador se cayó del mencionado vehículo, toda vez que las normas de prevención son obligatorias tanto para el empleador como para el trabajador.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, en virtud de la apelación planteada, procedió a confirmar en parte la Sentencia apelada, la revocó en el extremo que declaró infundada la indemnización por daños y perjuicios; reformándola declararon fundada en parte, exponiendo como razones de su decisión que: la demandada absolvió el trámite de la demanda solo en el extremo del pago de beneficios sociales mas no así de los argumentos expuestos que están dirigidos a que se le pague al demandante una indemnización por daños y perjuicios, por lo que tiene como ciertos los hechos señalados por el demandante conforme lo señala el artículo 442°, numeral 2) del Código Procesal Civil y artículo 21°, numeral 2) de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo y que al existir la relación de causalidad entre la conducta antijurídica de la demandada y el daño ocasionado al demandante, corresponde el daño sea resarcido por el concepto de daño moral y no por lucro cesante.

Sexto.- En cuanto a la causal denunciada declarada procedente, referida a la interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil, que establece: “Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obe-

decieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”.

Sétimo.- La demandada fundamenta su causal señalando que la interpretación de la citada norma es errónea puesto que en ninguna parte de la demanda el actor imputa a su representada el haber incurrido en culpa inexcusable por incumplimiento de una obligación de mantenimiento al vehículo de donde se cayó, por lo que señala que la correcta interpretación es que debe verificarse que el hecho material al cual se pretende aplicar el supuesto normativo, haya quedado probado en autos.

Octavo.- Sobre la causal denunciada declarada procedente, referida a la aplicación indebida del artículo 1319° del Código Civil, que establece: “Incorre en culpa inexcusable quien por negligencia grave no ejecuta la obligación”.

Noveno.- La demandada fundamenta su causal señalando que dicha norma ha sido indebidamente aplicada ya que en la propia demanda no se imputa a su representada el haber incurrido en culpa inexcusable por el incumplimiento de una obligación consistente en la falla del vehículo del cual se cayó el demandante. Asimismo, señala que debió aplicarse el artículo 1330° del Código Civil, toda vez que el demandante estaba en el deber de acreditar que su representada ha incumplido con la obligación de realizar el mantenimiento del vehículo y que el accidente sufrido haya sido a consecuencia de que las puertas y cinturón de seguridad hayan estado inoperativos. Es preciso señalar que el artículo 1330° del Código Civil, establece que: “La prueba del dolo o de la culpa inexcusable corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”.

Décimo.- Pronunciamiento del caso concreto: En el presente caso, se debe indicar que el actor pretende entre otros beneficios la indemnización por daños y perjuicios, que comprende el lucro cesante y el daño moral por haber sufrido un accidente de trabajo cuando realizaba sus labores como serenazgo de la emplazada, imputando a la demandada como

culpa inexcusable, el haberle retirado todo tipo de ayuda para su rehabilitación. Al respecto, debemos señalar que la determinación de la responsabilidad contractual exige la concurrencia de cuatro presupuestos: a) conducta antijurídica, b) el daño, c) la relación de causalidad, y d) el factor de atribución. Previamente, debemos decir que si bien se trata de un proceso laboral, también lo es que al tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual se está aplicando supletoriamente las normas del Código Civil, por lo que corresponde que el actor demuestre el daño sufrido y la negligencia de la demandada por el incumplimiento de sus obligaciones, conforme lo establece el artículo 1330° del Código Civil, probado estos hechos se podrá determinar el quantum indemnizatorio. Estando a lo expuesto, debemos señalar que con la documentación que corre en autos el actor ha probado que el daño sufrido fue ocasionado por un accidente de trabajo realizando sus funciones como Sere nazgo; sin embargo, no se advierte documentación fehaciente que acredite que la demandada hubiera tenido alguna conducta antijurídica, toda vez que el accidente sufrido por el actor como consecuencia de la caída del asiento del copiloto cuando el vehículo se encontraba en marcha no implica que hubiera sido producto de una negligencia de la emplazada, más aún, si no se ha demostrado que el automóvil se encontraba en mal estado; además, se debe tener en cuenta que el accidente de trabajo aconteció en el año dos mil cuatro (2004) y la presentación de la demanda data del año dos mil doce (2012), transcurso del tiempo que impide a este Colegio Supremo tener certeza de los hechos determinantes del accidente; en ese sentido, se puede concluir que pese a haberse acreditado el accidente de trabajo no se puede imputar a la demandada una conducta antijurídica cuando ésta no ha sido probada, es decir, el demandante no ha acreditado en autos la supuesta negligencia de la emplazada por el supuesto incumplimiento en realizar el mantenimiento correspondiente del vehículo, máxime, si el propio actor solo se limita a señalar que la culpa inexcusable de la demandada se debió porque le retiraron el apoyo para su rehabilitación, lo cual no

es suficiente para imputar a la demandada la responsabilidad del daño sufrido; en ese sentido, las causales denunciadas devienen en fundadas.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de San Miguel, mediante escrito presentado con fecha tres de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos trece a trescientos diecinueve; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha dieciocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos nueve; y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos sesenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó que la demandada pague a favor del actor la suma de cuarenta y tres mil cuatrocientos ochenta y cinco y 32/100 nuevo soles (S/.43,485.32), por concepto de compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, más intereses legales y financieros; e infundada en el extremo de la indemnización por daños y perjuicios; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Ivan Alex Vega Díaz, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Rodas Ramírez y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE
RODAS RAMÍREZ
RODRÍGUEZ CHÁVEZ
DE LA ROSA BEDRIÑANA
MALCA GUAYLUPO

CAS. N° 20077-2016 JUNIN

FUNDAMENTO DESTACADO: “Vigésimo Segundo: Aunado a ello, mediante el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo los días 18 de setiembre y 02 de octubre de 2017, con relación a la categoría en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo y en vista que la actual Ley Orgánica de Municipalidades, no contempla una regulación específica para el personal de vigilancia de las municipalidades, y de acuerdo a los criterios sostenidos tanto por el Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia, se acordó que: “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”, esto último al ser el régimen que les otorga mayores beneficios laborales. Siendo por ello que al amparo del artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los pronunciamientos que esta Sala Suprema asume, son los arribados en el referido Pleno Jurisdiccional a partir de su fecha de vigencia”.

SUMILLA: “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad”.

Las instancias de mérito no han empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para archivar el proceso de forma definitiva, incumpliendo el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, así como el deber de motivación de las resoluciones judiciales.

Lima, diecinueve de setiembre 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 número veinte mil setenta y siete guion dos mil dieciséis–Junín, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; producida la votación con arreglo a ley, ha emitido la siguiente resolución.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante Luis Hernando Cochachi Meza, mediante escrito de fojas 346 y siguientes, contra la resolución de vista de fojas 338 y siguientes, de fecha 23 de agosto de 2016, que confirmó la resolución apelada de fojas 321 y siguientes, de fecha 29 de marzo de 2016, que declaró infundada la nulidad deducida por el demandante contra la Resolución N° 03 y 04 que declaran inadmisibles la demanda y el archivo del proceso respectivamente.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha 20 de julio de 2017, que corre a fojas 19 y siguientes del cuadernillo de casación, éste Tribunal Supremo ha declarado procedente el recurso de casación por la causal de: infracción normativa del artículo 139° incisos 3) y

5) de la Constitución Política del Perú.

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 384º 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 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. –

ANTECEDENTES

Tercero: De la lectura del escrito de demanda a fojas 01 y siguientes, se aprecia que el demandante pretende que el órgano jurisdiccional ordene a la demandada su reposición a su puesto de trabajo habitual, en el cargo de Personal de Serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana. Refiere que tiene como fecha de ingreso del 15 de agosto de 2007, siendo despedido de forma incausada el 01 de enero de 2015, es decir, ha laborado por más de 07 años, percibiendo como última remuneración la suma de S/.983.00 soles.- **Cuarto:** Mediante Resolución N° 01 de fecha 04 de marzo de 2015, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso abreviado, bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, otorgándole a la parte demandada el plazo de 10 días hábiles para absolver la demanda, citándose a las partes a la Audiencia Única para el día 18 de agosto de ese mismo año.- **Quinto:** Sin embargo, mediante Resolución N° 02, de fecha 02 de junio de 2015, se declara la nulidad

de oficio de todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, la incompetencia por materia de especialidad, disponiéndose remitir el expediente al Primer Juzgado Especializado de Huancayo, en la medida que el demandante expresamente señala haber laborado como Policía Municipal, conforme se aprecia del anexo 1A (Contratos de Servicios No Personales y posteriormente Contratos Administrativos de Servicios), por ende, el Juez de primera instancia refiere que el actor efectivamente laboró bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.- **Sexto:** Mediante Resolución N° 03, de fecha 02 de setiembre de 2015, el Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Puno, declara inadmisibles la demanda, otorgándole el plazo de 03 días al actor, a efectos de que cumpla con adecuar su demanda de acuerdo a la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo y con presentar copias suficientes de la demanda y anexos para las respectivas notificaciones, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la demanda y ordenarse su archivo definitivo.- **Sétimo:** Por Resolución N° 05 (debería decir 04), de fecha 19 de octubre de 2015, de fojas 306, se hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, por ende, se dispuso el archivo definitivo del proceso, al determinar el A Quo que el demandante no habría cumplido con subsanar las omisiones advertidas mediante resolución N° 03, ello, en atención al cargo de notificación de la referida resolución que obra a fojas 304, en el cual se observa que la notificación se realizó el 11 de setiembre de 2015.- **Octavo:** Mediante escrito presentado el 28 de octubre de 2015, obrante a fojas 307 y siguientes, el demandante interpone nulidad contra la Resolución N° 05, mediante la cual se ordena el archivo definitivo del proceso, señalando como fundamentos de su solicitud que jamás ha sido notificado con la Resolución N° 03, no pudiéndose aceptar notificaciones por debajo de la puerta, toda vez que el estudio consignado como domicilio procesal, cuenta con su respectivo personal, que laboran de lunes a viernes, de 8:30 am a 01:30 pm y de 3:30 pm a 7:00 pm.- **Noveno:** Por Resolución N° 07, de fecha 29 de marzo de 2016, se declaró infun-

dada la nulidad deducida por el actor, señalado el A Quo como fundamento de su decisión que este fue notificado conforme se desprende de la constancia de notificación de fojas 304 en el domicilio de Av. Huancavelica N° 390-Oficina 305 El Tambo, realizado por el notificador Judicial que dejó la notificación por debajo de la puerta por encontrar cerrada la oficina, notificación efectuada el día 11 de setiembre de 2015, a horas 10 de la mañana, versión que se corrobora con el informe contenido en el oficio N° 043-2016- CN-USJ-GAD-CSJJU/PJ, de fojas 318, emitido por la Central de Notificaciones de la Sede Judicial de Junín; por su parte el demandante posteriormente con fecha 13 de octubre de 2015, solicitó se emita la resolución correspondiente, emitiéndose la resolución número 4 de fecha 19 de octubre de 2015 (consignado por error resolución N° 5 corregido), por el cual se hace efectivo el apercibimiento ordenado y se tiene por no presentada la demanda y se ordena el archivo definitivo del proceso, notificado por el mismo notificador Judicial por la misma modalidad por debajo de la puerta; sin embargo la última notificación si tuvo conocimiento el demandante, por ello deduce nulidad. Añade además, que por resolución N° 5, de fecha 3 de noviembre de 2015, ante el pedido de nulidad del demandante se ordenó que previamente se notifique a la notificadora judicial, a fin de que dé razón o informe sobre la notificación efectuada al demandante con la resolución N° 03, al cual mediante oficio la Central de Notificaciones, ha informado que quien ha notificado al demandante en su domicilio Av. Huancavelica N° 390-Oficina 305 El Tambo, ha sido el notificador Alex Huarcaya Raymundo, con fecha 11 de setiembre de 2015 bajo la puerta de la indicada oficina por encontrarla cerrada, se dejó bajo la puerta porque así lo estipula el artículo 161° del Código Procesal Civil y la referida notificación se realizó en la fecha y hora como se desprende del reporte situacional de cédula que adjunta. - **Decimo:** Mediante Auto de Vista, de fecha 23 de agosto de 2016, el Colegiado Superior confirmó la resolución apelada que declara infundada la nulidad deducida por el demandante, señalando como fundamento de su decisión que, el principal

cuestionamiento de la nulidad del actor radica en que no se le notificó la resolución N° 03; sin embargo, al interponer su recurso de apelación no refiere en forma alguna dicho cuestionamiento, sino que cambia de argumento de defensa e indica que la notificación de la resolución N° 03, no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 161° del Código Procesal Civil, argumentos contradictorios, lo que hace concluir al Colegiado que el actor si fue notificado válidamente, toda vez que las resoluciones N° 03 y 04, fueron diligenciadas por el mismo notificador las que fueron dejadas por debajo de la puerta, así como subsiguientes notificaciones; sin embargo, el actor no cuestionó el procedimiento de la notificación N° 04 y tampoco ha incidido en su recurso impugnatorio que no se le ha notificado la resolución N° 03, pues el hecho de no haber dejado aviso y haberse dejado debajo de la puerta no invalida el acto procesal de notificación, pues los actos procesales son válidos aunque no cumplieran con la formalidad, tanto más que, el actor no ha demostrado con medio probatorio alguno no haber recibido la notificación o que el notificador hubiera incurrido en omisión a sus funciones. -

DELIMITACIÓN DE LA CONTROVERSIA

Décimo Primero: Estando a lo señalado y en concordancia con la causal adjetiva por la cual fue admitido el recurso de casación interpuesto, corresponde a esta Sala Suprema determinar si el Colegiado Superior ha emitido pronunciamiento respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, así como el deber de motivación de las resoluciones judiciales; toda vez que para su validez y eficacia, estas deben respetar ciertos estándares mínimos, los cuales serán objeto del control de logicidad¹, que es el examen que efectúa -en este caso- la Corte de Casación para conocer si el razonamiento efectuado por los Jueces Superiores es formalmente correcto y completo, desde el punto de vista lógico, esto es, verificar si existe: falta de motivación o motivación defectuosa, dentro de esta última, la motivación aparente, insuficiente y la defectuosa en sentido estricto. -

ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA

Décimo Segundo: La infracción de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, que en el presente caso, conforme lo señala el demandante en su recurso, no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva, pues el órgano jurisdiccional no ha motivado adecuadamente sus decisiones, habiéndolo hecho en forma incoherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales. –**Décimo Tercero:** El derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva reconocidos también como principio de la función jurisdiccional en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Perú garantizan al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone; así mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la resolución, es decir, una concepción genérica que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, el derecho al debido proceso en cambio significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso, entre ellas, el de motivación de las resoluciones judiciales consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, el cual tiene como finalidad principal el de permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y así puedan ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando de ser el caso, el contenido y la decisión asumida. Esta motivación escrita de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados, tal como lo establecen los artículos 50° inciso 6) y 122° inciso 3) del Código Procesal Civil e implica que los juzgadores señalen en forma expresa los fundamentos fácticos que sustentan su decisión así como la ley que aplican a los mismos, exponiendo el razonamiento jurídico que

les permitió arribar a determinada decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia. –**Décimo Cuarto:** En cuanto a la tutela jurisdiccional efectiva podemos señalar que es un derecho fundamental y comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales cabe destacar el derecho de acceso a la justicia. El derecho de acceso a la justicia, implica la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derechos o presentación de reclamos en un proceso judicial. Evidentemente, como sucede con todo derecho fundamental, también el de acceso a la justicia es un derecho que puede ser limitado. Sin embargo, cualesquiera que sean las restricciones o límites que se establezcan, la validez de éstos depende de que no obstaculicen, impidan o disuadan irrazonablemente el acceso del particular a un tribunal de justicia. Es así que dada la condición de los jueces en el Estado Constitucional de Derecho, de ser los primeros garantes de los derechos fundamentales, que deben velar porque los límites establecidos legislativamente a los derechos fundamentales respeten su contenido constitucionalmente protegido, asegurándose de interpretar tales restricciones de manera restrictiva, bajo los alcances del principio pro actione, y no de manera extensiva. –**Décimo Quinto:** En autos, se observa que el Colegiado Superior sustenta su decisión, señalando que el principal cuestionamiento del pedido de nulidad del recurrente radica en que no se le notificó con la Resolución N° 03, sin embargo, al interponer el recurso de apelación, no hace referencia a dicho cuestionamiento, sino que varía de argumento de defensa y señala que la notificación de la Resolución N° 03, no cumplió con lo establecido en el artículo 161° del Código Procesal Civil. Sin embargo, la variación en el cuestionamiento realizado por el demandante, no viene a ser un argumento suficiente para confirmar la resolución que declara infundada la nulidad deducida por este, en la medida que el Juez, como director del proceso, debe tener en cuenta que se encuentra obligado a velar porque el proceso no concluya o dilate por una deficiencia formal, ello en defensa

del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Aunado a ello, la Sala Superior sostiene también que el recurrente fue notificado válidamente, en la medida que las resoluciones N° 03 y 04, fueron notificadas por el mismo personal encargado de las notificaciones, quien las dejó bajo la puerta del indicado domicilio procesal. Recalcando también, que a pesar de haberse dejado la notificación bajo la puerta, sin previo aviso, no invalida el acto procesal de notificación. –**Décimo Sexto:** En atención a ello, el artículo 161° del Código Procesal Civil, establece lo siguiente: “Si el notificador no encontrara a la persona a quien va a notificar la resolución que admite la demanda, le dejará aviso para que espere el día indicado en éste con el objeto de notificarlo. Si tampoco se le hallara en la nueva fecha, se entregará la cédula a la persona capaz que se encuentre en la casa, departamento u oficina, o al encargado del edificio, procediendo en la forma dispuesta en el Artículo 160. Si no pudiera entregarla, la adherirá en la puerta de acceso correspondiente a los lugares citados o la dejará debajo de la puerta, según sea el caso. Esta norma se aplica a la notificación de las resoluciones a que se refiere el Artículo 459” (El resaltado es nuestro). Requisito que el notificador no ha cumplido conforme a la norma anotada, afectando el derecho de defensa del recurrente; máxime si en autos no existe documento que acredite que el demandante haya recibido la notificación en cuestión. – **Décimo Séptimo:** Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00582- 2006-PA/TC, en el fundamento N° 3, ha establecido que el derecho fundamental de defensa se conculca: “cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa. Evidentemente no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión tutelada por el contenido constitucionalmente protegido de este derecho; la indefensión se genera cuando se evidencia una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Y se produce sólo en aquellos supuestos en que el justiciable se ve impedido, de modo injustificado, de argu-

mentar a favor de sus derechos e intereses legítimos”. Siendo que en este caso se advierte que el actor no ha ejercido su derecho de subsanación de demanda, por no haber sido notificado correctamente. –**Décimo Octavo:** En ese orden de ideas, se verifica que la Sala Superior incurre en motivación defectuosa, al sostener que la omisión en dejar el pre aviso de la notificación de la inadmisibilidad de la demanda no invalida en sí el acto procesal de la notificación, sin tener en cuenta que la referida resolución de inadmisibilidad resulta trascendente para la continuación o no de un proceso, en cuanto ello implica la concesión de un plazo perentorio al demandante, con la finalidad de subsanar las omisiones advertidas en la resolución de calificación de demanda, oportunidad que no tuvo el recurrente en atención a la defectuosa notificación que fue objeto. –**Décimo Noveno:** Aunado a ello, debemos señalar que las normas procesales contenidas en el Código Procesal Civil, son de carácter imperativo, de acuerdo a lo establecido en el artículo IX del Título Preliminar del código procesal acotado. Este principio de imperatividad de las normas procesales, resulta de observancia obligatoria, no sólo al órgano jurisdiccional, sino a todos aquellos que intervengan en un proceso, resultando entonces, que ante la vulneración de alguna de ellas, debe necesariamente declararse la nulidad del acto procesal, reponiendo la causa al estado en que esta se produjo. Razones por las cuales, el recurso de casación deviene en fundado. – **Vigésimo:** Aunado a ello, si bien mediante Resolución N° 02, de fecha 02 de junio de 2015, que se encuentra a fojas 263, el Juez de primera instancia declaró la nulidad de oficio de todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, remitiéndose el expediente al Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, al considerar que el actor laboró bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, por tanto debe tramitarse dentro de un proceso contencioso administrativo, el Tribunal Constitucional, ha dejado establecido en reiterada jurisprudencia, como en la recaída en el expediente N° 03334-2010-PA/TC que: “(...) consta que el actor ingresó en el Municipio Provincial de Piura el 15 de

mayo de 2009, es decir, durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, desempeñando el cargo de Chofer de Seguridad Ciudadana en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Control Municipal. Al respecto en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N° 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros)". De igual forma, lo ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 003637-2012-PA/TC, cuando ha referido: "3.3.8.(...) en autos ha quedado acreditado que el actor ingresó a laborar en el año 2011, es decir, cuando ya se encontraba vigente la nueva Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, según la cual los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, razón por la cual al demandante no le es aplicable el Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, estimamos pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales, debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico".- **Vigésimo Primero:** Resulta necesario precisar que si bien la distinción entre obrero y empleado, inicialmente estaba determinada por la labor que realizaba el trabajador, al haberse señalado que un obrero es el que realiza un trabajo preponderantemente manual o físico, y el de un empleado es intelectual, este criterio ha sido superado a través del tiempo, al constatarse que la diferencia entre un tipo y otro trabajo era cada vez menor, pues es innegable que todo esfuerzo humano tiene, en proporciones diversas, componentes manuales e intelectuales. Y si bien el personal obrero ha ido especializándose de acuerdo al avance científico o tecnológico, ello no implica que su naturaleza jurídica cambie, es decir, que dejen de ser obreros. En ese orden de ideas, es

de señalar que la situación del personal de vigilancia de las municipalidades, está dirigida al personal cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas y cautelar el patrimonio público; es decir, contribuyen a mantener la seguridad ciudadana, de lo que se desprende entonces, que el trabajo preponderante que el personal de seguridad desarrolla es físico, por tanto, les corresponde el tratamiento de obreros.-

Vigésimo Segundo: Aunado a ello, mediante el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo los días 18 de setiembre y 02 de octubre de 2017, con relación a la categoría en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo y en vista que la actual Ley Orgánica de Municipalidades, no contempla una regulación específica para el personal de vigilancia de las municipalidades, y de acuerdo a los criterios sostenidos tanto por el Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia, se acordó que: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)", esto último al ser el régimen que les otorga mayores beneficios laborales. Siendo por ello que al amparo del artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los pronunciamientos que esta Sala Suprema asume, son los arribados en el referido Pleno Jurisdiccional a partir de su fecha de vigencia.-**Vigésimo Tercero:** En el caso de autos, conforme ha referido el demandante en su escrito de demanda de fojas 01, prestó servicios como personal de Serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, desde el 15 de agosto de 2007 al 01 de enero de 2015, encontrándose dentro del régimen de la actividad privada, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; por lo que, estando a la normativa antes señalada, criterios jurisprudenciales y al VI Pleno Jurisdiccional referidos, cabe

concluir que al recurrente le corresponde el tratamiento de obrero, en la medida que los obreros de las comunas municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, resultándoles aplicables las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 728.- **Vigésimo**

Cuarto: En consecuencia, el presente caso no puede ser ventilado a través del proceso contencioso administrativo, sino en un proceso laboral ordinario; sin embargo, dada la naturaleza de la pretensión, este Supremo Tribunal, en resguardo de los principios de celeridad y economía procesal, aplicando lo dispuesto en el artículo 122 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013- 2008-JUS, considera oportuno declarar nulo todo lo actuado y devolver los actuados al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo y el proceso sea ventilado en la vía laboral ordinaria, como se estableció primigeniamente.-

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, de conformidad con el dictamen fiscal supremo y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 396° del Código Procesal Civil; declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto el demandante Luis Hernando Cochachi Meza, mediante escrito de fojas 346 y siguientes, de fecha 29 de setiembre de 2016, en consecuencia, NULA la resolución de vista de fojas 338 y siguientes, de fecha 23 de agosto de 2016; e INSUBSISTENTE el auto apelado de fojas 321 y siguientes, de fecha 29 de marzo de 2016; ORDENARON la remisión de los presentes actuados al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo para su respectiva tramitación; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en los seguidos con la Municipalidad Distrital de El Tambo, sobre reposición laboral; Interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Mac Rae Thays; y, los devolvieron.-

SS. RODRIGUEZ TINEO

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

RODRIGUEZ CHAVEZ

TORRES GAMARRA.

CAS. LABORAL N° 13416-2016 LIMA

SUMILLA: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita. El precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC y la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD, en concordancia con el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 deben de tenerse en consideración al momento de desnaturalizar un contrato de trabajo y otorgar la plaza a un servidor público del estado, el mismo que cuenta con vínculo laboral vigente”

Pago de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO–NLPT.

Lima, treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho.

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la entidad demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veinticuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y siete, que declaró fundada la demandada.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha doce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y tres del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por la entidad demandada por la siguiente causal: Inaplicación del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedente Judicial. a) Petitorio de la demanda: Según escrito de demanda que corre en fojas que corre de fojas setenta a setenta y nueve, la actora solicita el reconocimiento mediante sentencia judicial de que el cargo que la vincula con la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco es el de Asistente de Juez y/o uno equivalente, por ser el cargo real que desempeñaba al cumplir los cinco años de servicios ininterrumpidos a favor de la accionante, ello en aplicación del principio de primacía de la realidad; asimismo, pretende que se

ordene a la demandada que la considere en el cargo de Asistente de Juez y/o uno equivalente en la planilla de trabajadores permanentes de la Corte Superior de Justicia del Cusco, además de otorgársele los derechos laborales conforme a ese cargo. b) Sentencia emitida en primera instancia: El juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Cusco de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante sentencia de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, declaro fundada la demanda, en consecuencia: reconoce mediante sentencia judicial que el cargo que vincula con la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco es el de Asistente de Juez y/o uno equivalente por ser el cargo real que desempeñaba al cumplir los 05 años de servicios ininterrumpidos a favor de la demandada, ello en estricta aplicación del principio de primacía de la realidad y se ordene a la demandada a que en adelante, en la planilla de trabajadores permanentes de la Corte Superior de Justicia del Cusco, se le consideren el cargo de Asistente de Juez y/o uno equivalente y se le otorgue los derechos laborales conforme a ese cargo; consecuentemente: declaro como que la condición o categoría laboral de la actora es en el cargo de “Asistente de Juez” o uno equivalente; condición laboral que debe ser reconocida por la Corte Superior de Justicia del Cusco; ordeno a la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco, considere en la planilla de remuneraciones del personal permanente o planilla electrónica, a la actora, en el cargo de Asistente de Juez o uno equivalente; finalmente ordeno a la demandada Corte Superior de Justicia del Cusco, otorgue a la actora los derechos laborales que le corresponde de acuerdo al cargo de Asistente de Juez o uno equivalente. c) Sentencia emitida en segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos tres, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, que declaro fundada la demanda. **Segundo:** La infracción normativa po-

demos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Tercero:** Previo al análisis de fondo, es necesario citar la naturaleza jurídica de los Precedentes Vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional. Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de una Ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares¹. En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el Expediente N° 024- 2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el Precedente Constitucional de la siguiente manera: “(...) aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. El precedente constitucional tiene por su condición de tal efecto similar a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos. En puridad,

la fijación de un precedente constitucional significa que ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia". **Cuarto:** En cuanto a la causal de inaplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC JUNIN: El Tribunal Constitucional en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince dictado en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial, y su aclaratoria de fecha siete de julio de dos mil quince ha emitido pronunciamiento, en calidad de precedente vinculante, respecto a los requisitos para el ingreso a la carrera pública, señalando en el Fundamento 13 lo siguiente: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto". En los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes², señaló: "18. (...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (...)". (Énfasis nuestro). Asimismo, dispuso que la Sentencia debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano³, incluso en los pro-

cesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. **Quinto:** Al respecto, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. **Sexto:** Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: "El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una

infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita". Cabe indicar, que esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente N° 5057-2013-PA/TC, en las Casaciones Nos 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA.

Sétimo: Alcances del precedente vinculante constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente, tanto en el Décimo Sexto considerando de la Casación Laboral N° 11169-2014- LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, como en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA de fecha quince de diciembre de dos mil quince. En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto justifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de

Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. (Negrita es nuestro) **Octavo:** En el caso en concreto La entidad demandada sostiene que el último cargo de la demandante ha sido Asistente de Juez, cargo que solo fue otorgado a la recurrente por encargatura ya que eran funciones temporales, toda vez, que una vez terminada la encargatura la accionante regresaba al puesto originario en el que fue contratada, es decir en el cargo de Técnico Judicial. **Noveno:** De la revisión de los actuados corre a fojas dieciséis a dieciocho el Certificado laboral de la accionante, en el que se señala que efectivamente la actora ingreso a laborar para la entidad demandada desde el veintiséis de junio de mil novecientos noventa y siete; dentro de los alcances del Régimen Laboral N° 728. **Décimo:** Asimismo, corre a fojas dos la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 203- 2002-P/PJ de fecha diez de diciembre de dos mil dos, que resuelve "Aprobar la contratación a plazo indeterminado a partir del 01 de noviembre del 2002 al personal (...) Bertha Bustamante Alencastre como Técnico Judicial". **Décimo Primero:** Asimismo, debe de tenerse en consideración que las instancias de mérito han otorgado a la accionante vía judicial el otorgamiento de la plaza de Asistente de Juez, sin tener en cuenta que el acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas; razones por las cuales la causal declarada precedente deviene en fundada. (Negrita es nuestra). Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la entidad demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en

fojas doscientos diecinueve a doscientos veinticuatro; en consecuencia CASARON la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos tres; y actuando en sede de instancia, REVOCARON la Sentencia de fecha catorce de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y siete, en el extremo que le otorga a la demandante la plaza de Asistente de Juez y/o uno equivalente; condición laboral que debe ser reconocida por la demandada; y REFORMANDOLA la declararon infundado; y la CONFIRMARON en lo demás que contiene; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Bertha Bustamante Alencastre, sobre pago de remuneraciones; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

SS. ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

CAS. LABORAL N° 13562-2016 TACNA

SUMILLA: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los Jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Se incurre en nulidad cuando la motivación es incongruente”.

Reposición y otro. PROCESO ORDINARIO–NLPT.

Lima, treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número trece mil quinientos sesenta y dos, guión dos mil dieciséis, guion TACNA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Marcos Antonio Enrique López Mamani, mediante escrito presentado el veintidós de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y siete a trescientos ochenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta, que revocó la sentencia apelada de fecha dos de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos ocho, que declaró improcedente la demanda y reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, sobre reposición y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha doce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y ocho a setenta y uno, por la causal de infracción normativa del inciso 5) del

artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas setenta y dos a noventa y tres, el actor pretende su reposición laboral por despido incausado en el cargo de chofer en el área de limpieza pública de la demandada, sujeto al régimen laboral general de la actividad privada, por desnaturalización de la contratación civil que encubre un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con expresa condena de costos del proceso. 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante sentencia de fecha dos de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos ocho, declaró improcedente la demanda. 1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta, revocó la sentencia apelada que declaró improcedente la demanda y reformándola la declararon infundada. Infracción normativa Segundo: 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 pueda interponer el re-

spectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Tercero: Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificatorio del recurso interpuesto el veintidós de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y siete a trescientos ochenta y tres, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la fundabilidad de la infracción normativa corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con las consecuencias que ello pueda generar; en sentido contrario, de no presentarse la infracción el recurso devendrá en infundado. Cuarto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 4.1. 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 de la República, conforme lo precisa el Artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. 4.2.

La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento “y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República. 4.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso, debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo. 4.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: “Que, 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 la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo⁴. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales. Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: El referido dispositivo constitucional establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Alcances sobre el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto: Sobre el derecho a una resolución debidamente motivada, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia de un proceso regular y del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que: "(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de

permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos". Asimismo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso"'. Igualmente, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: 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 cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: En esa misma línea, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en sociedades pluralistas como las actuales, importa el deber de justificar las decisiones de la jurisdicción, de tal manera que sean aceptadas por la sociedad y que el Derecho cumpla su función de guía. Igualmente, la obligación de fundamentar las sentencias, propias del derecho moderno, se ha elevado a categoría de deber constitucional, a mérito de lo cual la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado en el Primer Pleno Casatorio, Casación número

1465-2007-CAJAMARCA, una similar posición a la adoptada por el Tribunal Constitucional nacional en el expediente número 37-2012-PA/TC, fundamento 35, en el sentido que: La motivación de la decisión judicial es una exigencia constitucional; por consiguiente, el juzgador para motivar la decisión que toma debe justificarla, interna y externamente, expresando una argumentación clara, precisa y convincente, para mostrar que aquella decisión es objetiva y materialmente justa, y por tanto, deseable social y moralmente. Octavo: De similar modo, la aludida exigencia de motivación suficiente permite al Juez que elabora la sentencia percatarse de sus errores y precisar conceptos, facilitando así la crítica interna y el control posterior de las instancias revisoras, todo ello dentro de la función endoprocesal de la motivación. Paralelamente, permite el control democrático de los Jueces que obliga, entre otros hechos, a la publicación de la sentencia, a la inteligibilidad de la decisión y a la autosuficiencia de la misma. En tal virtud, los destinatarios de la decisión no son solo los justiciables, sino también la sociedad, en tanto los juzgadores deben rendir cuenta a la fuente de la que deriva su investidura⁹, todo lo cual se presenta dentro de la función extraprocesal de la motivación. Noveno: La justificación racional de lo que se decide es entonces interna y externa. La primera es tan solo cuestión de lógica deductiva, sin importar la validez de las propias premisas. La segunda exige ir más allá de la lógica en sentido estricto, con implicancia en el control de la adecuación o solidez de las premisas, lo que admite que las normas contenidas en la premisa normativa sean aplicables en el ordenamiento jurídico y que la premisa fáctica sea la expresión de una proposición verdadera. En esa perspectiva, la justificación externa requiere: a) que toda motivación sea congruente, por lo que no cabe que sea contradictoria; b) que toda motivación sea completa, debiendo motivarse todas las opciones; y, c) que toda motivación sea suficiente, siendo necesario expresar las razones jurídicas que garanticen la decisión¹². Décimo: En el marco conceptual descrito la motivación puede mostrar diversas patologías

que, en estricto, son la motivación omitida, la motivación insuficiente y la motivación contradictoria. La primera hace referencia a la omisión formal de la motivación, esto es cuando no hay rastro de la motivación misma; la segunda se presentará cuando exista motivación parcial que vulnera el requisito de completitud, motivación implícita cuando no se enuncian las razones de la decisión y ésta se hace inferir de otra decisión del Juez, y motivación por relación, cuando no se elabora una justificación independiente sino se remite a razones contenidas en otra sentencia. La motivación insuficiente se presentará principalmente cuando no se expresa la justificación a las premisas que no son aceptadas por las partes, no se indican los criterios de inferencia, no se explican los criterios de valoración o no se explica por qué se prefiere una alternativa y no la otra; y finalmente, estaremos ante una motivación contradictoria cuando existe incongruencia entre la motivación y el fallo o cuando la motivación misma es contradictoria. Es preciso también tener en consideración que: "(...) La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado (...)". Ahora bien, descritos los supuestos teóricos de las patologías en las que podría incurrir la sentencia, corresponde verificar si en el caso que nos ocupa se ha incurrido en anomalía que por la forma vicie la Sentencia de Vista. Sobre la congruencia procesal Décimo Primero: Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes. Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50º del Código Procesal Civil, aplicable

supletoriamente al proceso laboral. Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales Décimo Segundo: El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así que la Ley número 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las Municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley número 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral será el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley número 23853; no obstante, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades, y según el artículo 37° de la citada Ley número 27972, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Décimo Tercero: Para el caso de autos es pertinente señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obreros. Así se tiene el Informe Legal número 378-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que se concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores", postura que fue precisada mediante Informe Legal número 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: "El criterio señalado en el Informe Legal N°

378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial". Asimismo, en el numeral 3.1 del Informe Técnico número 518-2015-SERVIR/GPDSC, se precisa: "(...) que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales". Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, y que en ningún caso podrán serlo bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que incorporarlos bajo dicho régimen desconocería la evolución de las normas que regulan la protección del trabajo de los obreros municipales. II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral Décimo Cuarto: Además, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema I, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial" (subrayado es agregado). Respecto al precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/ TC-JUNIN en relación a

los obreros municipales Décimo Quinto: El Tribunal Constitucional nacional estableció en el expediente número 06681-2013-PA/TC, caso Richard Nilton Cruz Llanos con Municipalidad Distrital de Pátapo, literal b) del numeral 13, que los presupuestos fácticos en los que se debe aplicar la regla jurisprudencial establecida en el Precedente Vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC (caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco), son: "Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)"; agregando en el numeral 15 que: "Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa". 15.1 Al respecto, esta Sala Suprema en las Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de fechas quince de diciembre de dos mil quince y diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, respectivamente, las cuales contienen principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento, ha establecido que los obreros municipales se encuentran excluidos de los alcances del precedente vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC-JUNIN. 15.2 Sobre la base de lo expuesto, se tiene que los obreros municipales no deben cumplir con los presupuestos previstos en el mencionado precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC-JUNIN, para solicitar el derecho a su reposición. Análisis del caso concreto en cuanto a la infracción bajo examen Décimo Sexto: Esta Sala Suprema al revisar el proceso ha determinado que la Sala Superior al momento de emitir su pronunciamiento de fondo, no ha tenido en cuenta los criterios jurisprudenciales emitidos por esta Sala Suprema en la Casación número 11169-2014-LA LIBERTAD, el cual establece que el precedente vincu-

lante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC-JUNIN no le resulta aplicable a los obreros municipales, sujetos al régimen de la actividad privada, criterio que ha sido reiterado en las Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA. Décimo Séptimo: Además, se debe tener en cuenta que la valoración de los medios probatorios no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino que debe perseguirse la emisión de una sentencia que determine con claridad los hechos y aplique a ellos el derecho y la jurisprudencia vinculante que corresponda. Décimo Octavo: En atención a lo expuesto, las circunstancias advertidas afectan la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior adolecen de motivación incongruente respecto a lo pretendido en el proceso, lo que implica la vulneración al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde declarar fundada la causal de orden procesal planteada, casar la Sentencia de Vista, anular la misma, y declarar la insubsistencia de la sentencia apelada, para que el juzgador de primera instancia emita nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones que se expresan en esta Sentencia Casatoria. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

FALLO

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Marcos Antonio Enrique López Mamani, mediante escrito presentado el veintidós de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y siete a trescientos ochenta y tres; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha ocho de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta, NULA la misma, e INSUBSISTENTE la sentencia apelada de fecha dos de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos ocho; OR-

DENARON que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento con atención a lo señalado en esta Sentencia Casatoria; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, sobre reposición y otro; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

SS. ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

Z

CAS. LABORAL N° 13688-2016 LIMA NORTE

SUMILLA: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones, importa que los jueces al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los lleven a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no solo de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, sino también del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sin embargo, se estaría contraviniendo los principios constitucionales contenidos en los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. “

Desnaturalización de contrato. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Lima, treinta de octubre de dos mil dieciocho.

VISTA; la causa número trece mil seiscientos ochenta y ocho, guion dos mil dieciséis, guion LIMA NORTE, 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, Javier Emiliano Mendoza Pacsi, mediante escrito presentado con fecha veinticuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y siete que confirmó la Sentencia apelada de fecha cuatro de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cinco a ciento trece, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Independencia.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha doce de junio de dos mil dieciocho que corre de fojas noventa y uno a noventa y cuatro del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso

extraordinario interpuesto por la causal de infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal señalada.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito. a) Pretensión demandada: De la revisión de los actuados se verifica que de fojas cuarenta y uno a cincuenta y dos, subsanada en fojas cincuenta y ocho corre la demanda interpuesta por el demandante, Javier Emiliano Mendoza Pacsi, en la que solicito como pretensión principal, se declare la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde dos de junio de dos mil uno al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, con el reconocimiento de beneficios sociales que comprende: gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios y el concepto por racionamiento y movilidad, en la suma de cincuenta y tres mil ciento sesenta con 66/100 soles [S/.53,160.66], más los intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, a través de la Sentencia emitida con fecha cuatro de junio

de dos mil quince, que corre en fojas ciento cinco a ciento trece, declaró fundada en parte la demanda, ordenando la inscripción del actor en el libro de planillas, desde el uno de enero de dos mil seis, en calidad de trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada, señalando como fundamento de su decisión que por el año dos mil seis y dos mil siete en adelante se encuentra acreditada la continuidad de los servicios prestados por el actor, lo que no sucede lo mismo por los periodos anteriores, pues por el año dos mil cinco, el contrato de locación de servicios da cuenta de la contratación del actor de enero a junio de dos mil cinco, lo cual ratifica lo afirmado por la demandada respecto a la no continuidad de los servicios. c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante Sentencia de vista, confirmó la resolución apelada que declaró fundada en parte la demanda, conforme se verifica en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y siete, señalando la instancia de grado como fundamento de su decisión, que las alegaciones y pruebas presentadas en el recurso de apelación, no son atendibles, en la medida que las pruebas ofrecidas no han sido incorporados válidamente al proceso conforme lo dispone el artículo 21º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Segundo: Contenido del dispositivo legal en debate La infracción normativa está referida a la infracción normativa del numeral 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, norma que establece lo siguiente: "Artículo 139º.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Tercero: Infracción a la debida motivación de las resoluciones judiciales El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente Nº 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "[...] Ya en

sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. Nº 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) Falta de motivación interna del razonamiento. [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. e) La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer,

por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). f) Motivaciones cualificadas.- [...] resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal". De lo expuesto se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Cuarto: Expuestas las premisas precedentes, relativas a la infracción normativa denunciada y al planteamiento del problema jurídico delimitado por esta Sala Suprema, debemos señalar que del análisis de la Sentencia de Vista se verifica que la decisión del Colegiado Superior de confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado de acuerdo a las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ha expresado su decisión con observancia del debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte de la Sentencia de Vista la existencia de vicio alguno que atente contra las citadas garantías constitucionales; por cuanto la conclusión adoptada se ha ceñido estrictamente a los medios probatorios, aportados por las partes, en la etapa postulatoria de la demanda y contestación de la misma, los cuales han sido mostrados y debatidos en el proceso, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos, pruebas y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta la razón de su decisión; en consecuencia, la causal

de infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° la Constitución Política del Perú, deviene en infundada. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Javier Emiliano Mendoza Pacsi, mediante escrito presentado con fecha veinticuatro de mayo de dos mil dieciséis que corre de fojas ciento setena y uno a ciento setenta y cinco; en consecuencia NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciséis que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y siete que confirmó la Sentencia apelada de fecha cuatro de julio de dos mil quince que corre de fojas ciento cinco a ciento trece, que declaró fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contrato; ORDENARON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Independencia sobre desnaturalización de contrato; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arévalo Vela y los devolvieron.

SS. ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

C-1752302-17

CAS. LABORAL N° 13770-2017 TUMBES

SUMILLA: “El régimen laboral de los trabajadores obreros municipales, es el de la actividad privada conforme lo señala el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972”.

Reposición por despido incausado. PROCESO ORDINARIO.

Lima, veintiséis de octubre de dos mil dieciocho.

VISTA; la causa número trece mil setecientos setenta, guion dos mil diecisiete, guion TUMBES, 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 el demandante, Hugo Rolando Barrientos González, mediante escrito presentado el ocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta a doscientos setenta, que revocó la Sentencia apelada de fecha quince de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta, que declaró fundada en parte la demanda; reformándola declararon improcedente; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Zarumilla, sobre reposición por despido incausado.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El recurrente denuncia como causales de su recurso: i) Interpretación errónea del artículo 37° de la Ley N° 29792, Ley Orgánica de Municipalidades. ii) Inaplicación de artículo 16° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto

Supremo N° 001-96-TR. iii) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de la República y Cortes Superiores. iv) Vulneración al debido proceso y a la Tutela Jurisdiccional Efectiva.

CONSIDERANDO

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo. Segundo: Sobre la causales que denuncia en los ítems i) y ii), la parte impugnante cumple con lo establecido en los incisos b) y c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en procedentes. Tercero: Respecto a la causal invocada en el ítem iii), se aprecia que a fin de sustentar la causal denunciada, se limita a citar una serie de Sentencias emitidas por la Corte, el Tribunal Constitucional, si bien señala la contradicción, lo hace de manera genérica al limitarse a señalar que hay contradicción entre resoluciones, no detallando de manera clara y precisa cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción que alega; tampoco se aprecia a cuál de las causales invocadas en los considerandos precedentes, está referida la contradicción que alega; en consecuencia, al incumplir las exigencias del inciso d) de los artículos 56° y 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; la denuncia propuesta deviene en im-

procedente. Cuarto: En cuanto a la causal mencionada en el ítem iv), es preciso señalar que el recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales señaladas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en ese sentido, al no estar contemplada la Vulneración al debido proceso, como causal de casación en el artículo 56° de Ley Procesal del Trabajo, la propuesta deviene en improcedente. Quinto: Sobre la pretensión demandada Como se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas ciento veintinueve a ciento cincuenta, subsanado mediante escrito que corre de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento cincuenta y seis, el actor pretende que se declare su despido como incausado; en consecuencia, se ordene a la entidad demandada cumpla con la reposición del actor en el puesto de trabajo que desempeñaba antes del cese, así como se disponga el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde el despido hasta la reposición efectiva. Sexto: Sobre el pronunciamiento de las instancias de mérito El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante sentencia de fecha quince de febrero de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda; ordenando la reposición del demandante en el puesto de agente de serenazgo que venía desempeñando antes del despido o en otros de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, e improcedente el extremo del pago de remuneraciones dejadas de percibir; sin costas ni costos procesales. Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada, tras considerar que las labores de serenazgo corresponden al régimen laboral de la actividad pública, por lo que no puede ser considerado como obrero. Sétimo: Corresponde entonces analizar si la Sala Superior ha incurrido en:–Inaplicación del de artículo 16° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que establece: “En caso de suspensión del contrato de trabajo o rein-

greso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese”.–Interpretación errónea del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que prevé: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. Octavo: Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, y según el artículo 37° de la Ley N° 27972 son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Noveno: Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los obreros municipales En el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve

de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad (numeral uno punto seis del tema uno) lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.” (Subrayado es agregado). Por otro lado, en relación al régimen laboral de los obreros de las municipalidades esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, el siguiente criterio: “Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”. Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Décimo: Pronunciamiento sobre el caso concreto El demandante alega que empezó a laborar para la entidad demandada, bajo contratos administrativos de servicios a partir del dieciséis de octubre de dos mil doce hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, sin contrato del uno al treinta y uno de enero de dos mil quince, y finalmente del uno de marzo al veinticinco de mayo de dos mil quince, bajo contratos de locación de servicios, desempeñando la misma labor como agente de serenazgo. Sostiene que si bien es cierto hubo un corte de continuidad, empero, también que reingreso y superó el período de prueba, por lo que no podía ser despedido sin causa justa. Décimo Primero: De autos se acredita que el demandante efectivamente ha laborado para la entidad emplazada

desde el dieciséis de octubre de dos mil doce hasta el veinticinco de mayo de dos mil quince, en dos periodos: por ende, es necesario determinar la continuidad de la prestación de sus servicios. Al respecto, se advierte de los contratos administrativos de servicios y adendas, que corren de fojas cinco a veintitrés, que el actor prestó servicios para la entidad demandada como agente de serenazgo desde el dieciséis de octubre de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, luego entre el uno al treinta y uno de enero de dos mil quince, conforme se acredita con los registros de asistencia que corre en fojas veinticinco a cuarenta y uno, sus servicios fueron también como agente de serenazgo, y finalmente, es contratado por el período comprendido entre el uno de marzo al veinticinco de mayo de dos mil quince, igualmente para laborar como agente de serenazgo, corroborado con los registros de asistencia que corren de fojas cuarenta y uno a ciento veintidós, y los recibos por honorarios electrónicos (fojas ciento veinticinco, ciento veintiséis y ciento veintiocho). Décimo Segundo: De lo glosado anteladamente se tiene acreditado que el demandante realizó labores sujeto a subordinación al ser propias de la emplazada y de carácter permanente, por lo que dichas funciones tienen naturaleza laboral, correspondiendo en el presente caso una contratación a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, conforme lo ha determinado el juez de primera instancia. Décimo Tercero: Estando a lo expuesto, se tiene que el reingreso del trabajador se ha producido para laborar en un puesto cualitativamente igual al periodo laborado anteriormente, conforme al artículo 16° Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, al sumar los períodos laborados en cada oportunidad se tiene que el demandante ha completado el período de prueba establecido en la ley. Décimo Cuarto: Conforme a lo expuesto, al estar acreditado que el actor laboró como obrero – agente de serenazgo de la Municipalidad demandada, bajo subordinación, en labores propias de la emplazada, y que por ende tienen el carácter de permanente, se colige la existencia de un contrato de trabajo a plazo indetermi-

nado sujeto al régimen de la actividad privada y como tal solo podía ser cesado por causa justa relacionada con su conducta o capacidad, previo procedimiento establecido por ley; sin embargo, ello no ha ocurrido con el accionante, quien fue despedido sin causa, por lo que corresponde amparar la reposición solicitada. Décimo Quinto: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en inaplicación del artículo 16° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, e interpretación errónea del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en consecuencia, corresponde declarar fundado el recurso de casación interpuesto.

Por estas consideraciones

DECISIÓN: Declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Hugo Rolando Barrientos González, mediante escrito presentado el ocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y siete; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta a doscientos setenta; y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha quince de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo o en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desempeñando antes de su despido, debiendo comprenderse dentro del régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, e improcedente el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir. Sin costas ni costos del proceso; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Zarumilla, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los

devolvieron.

SS. YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

C-1752302-21

CAS. LABORAL N° 13812-2016 LIMA NORTE

SUMILLA.- “La motivación de las resoluciones judiciales constituye un derecho del justiciable, debiendo ser adecuada, suficiente y congruente. En el caso en concreto, las instancias de mérito omiten efectuar un análisis de las normas y criterios jurisprudenciales sobre el régimen laboral del personal de Serenazgo de las municipalidades”.

Reconocimiento de vínculo laboral. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Lima, siete de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTA, la causa número trece mil ochocientos doce, guion dos mil dieciséis, guion LIMA NORTE, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Ricardo Antonio Martín Risco, mediante escrito presentado el siete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento ochenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a ciento setenta y siete, que revocó la Sentencia apelada de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno, que declaró infundada la demanda; reformándola declararon improcedente; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de Los Olivos, sobre reconocimiento de vínculo laboral.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas treinta y cuatro a treinta y seis, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de infracción normativa del inciso 5) del artículo 139°

de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero.- De la Pretensión demandada Mediante escrito de demanda, que corre en fojas treinta y cinco a cuarenta y tres, se aprecia que el demandante pretende la desnaturalización o ineficacia de los contratos administrativos de servicios; en consecuencia, se le reconozca la calidad de trabajador obrero a plazo indeterminado, desde el trece de abril de dos mil nueve. Segundo.- Pronunciamiento de las instancias de mérito El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante resolución de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno, declaró infundada la demanda, al considerar que si bien es cierto el demandante ha solicitado la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS), teniendo como fundamento que le corresponde ser considerado como trabajador obrero a plazo indeterminado al realizar labores de carácter permanente como patrullaje sereno; sin embargo, el actor desde su ingreso a la entidad demandada siempre ha laborado bajo contratos administrativos de servicios, razón por la cual no existe fundamento para declarar invalidez y/o desnaturalización, al haber sido declarado dicho régimen constitucional por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 002-2010-AI/TC. Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la misma Corte Superior,

mediante sentencia de vista de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y cuatro a ciento setenta y siete, revocó la sentencia apelada; reformándola declararon improcedente, señalando que el demandante al haber laborado en la subgerencia de seguridad ciudadana y realizar labores propias de "sereno", en estricto realiza una laboral intelectual y no manual, lo que lo ubica en calidad de "empleado". Tercero.- La infracción normativa En el presente caso, se ha declarado procedente el recurso interpuesto, por la siguiente causal: infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, norma que establece lo siguiente: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)" Cuarto.- En relación a la infracción normativa denunciada, corresponde traer a colación que sobre la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: 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. En ese sentido, habrá motivación de

las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Quinto.- Solución del caso en concreto El recurrente sostiene sobre la causal denunciada, que no existe una debida motivación, toda vez que la Corte Suprema ha señalado que los trabajadores serenos de la municipalidad, como parte de la seguridad ciudadana, no tiene la condición de empelados, sino de obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Sexto.- Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal denunciada, corresponde precisar que en relación al régimen laboral de los obreros de las municipalidades esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, el siguiente criterio: "Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Ahora bien, el personal de vigilancia de las entidades ediles, es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio y velar por el desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular. En este sentido, del contenido y la naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia (Serenzago), podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional² en reiterados pronunciamientos³

. En esta línea, los días dieciocho de septiembre y dos de octubre de dos mil diecisiete, se reunieron los Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para llevar a cabo el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en la que por unanimidad se acordó en el punto 2 del tema II, lo siguiente: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las laborales que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad, Es decir, deben estar sujetos al régimen de laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)". Sétimo.- Que, estando a lo expuesto precedentemente, se verifica que la instancia de mérito ha contravenido el derecho principio de la motivación de la resoluciones judiciales (que afecta el debido proceso), en razón de que ha omitido efectuar un análisis de las normas y criterios jurisprudenciales sobre el régimen laboral del personal de Serenazgo de las municipalidades; y es que de acuerdo a lo precisado, el personal de Serenazgo se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, al ser considerados como obreros, puesto que realizan un trabajo preponderadamente físico, como lo ha determinado el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias así como esta Sala Suprema, no siendo válida la contratación bajo contratos administrativos de servicios (CAS). Octavo.- Por consiguiente, las omisiones advertidas, afecta el derecho a la debida la motivación de las resoluciones judiciales, lo cual implica la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú; por lo que corresponde declarar fundado el recurso de casación; en consecuencia, declarar nula la sentencia de mérito e insubsistente la sentencia apelada y disponer que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones expuestas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon: FUNDADO el recurso de casación in-

terpuesto el demandante, Ricardo Antonio Martín Risco, mediante escrito presentado el siete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento ochenta y uno; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a ciento setenta y siete; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno; y ORDENARON que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones expuestas; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de Los Olivos, sobre reconocimiento de vínculo laboral; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

SS. YRIVARREN FALLAQUE

MAC RAE THAYS

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

CAS. LABORAL N° 13854-2016 LIMA

Sumilla.- “El cargo de personal de seguridad-serenazgo corresponde a la labor que realiza un obrero en una municipalidad por lo que debe estar comprendido en el régimen laboral de la actividad privada conforme el artículo 37° de la Ley N° 27972; no siéndole aplicables los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N°5057-2013-PA/TC JUNÍN”.

Desnaturalización de contrato y otro. PROCESO ORDINARIO NLPT.

Lima, siete de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTA, la causa número trece mil ochocientos cincuenta y cuatro, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Eloy Pari Ortíz, mediante escrito de fecha veintiocho de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y nueve que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha cuatro de marzo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno, que declaró infundada la demanda, reformándola la declaró improcedente, nulo todo lo actuado y que se remitan los actuados al juzgado competente para conocer los procesos contenciosos administrativos; en el proceso seguido contra la Municipalidad Distrital de San Isidro, sobre desnaturalización de contrato y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinte de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veinticuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción

normativa por aplicación indebida del primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero.- El actor interpuso la demanda de fecha diecinueve de junio de dos mil catorce que corre en fojas noventa y cinco, subsanada en fojas ciento veintiséis, solicitando que se declare la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios -CAS, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728); así como trabajador permanente de la demandada desde la fecha de ingreso, dieciséis de marzo de dos mil doce; que la demandada cumpla con incorporarlo a planilla como trabajador del régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728 con todos los beneficios y derechos que tiene un trabajador obrero permanente de la entidad demandada desde la indicada fecha de ingreso, que se le pague sus beneficios laborales legales y convencionales equivalentes a la suma de cincuenta y seis mil ochocientos dieciséis con 36/100 soles (S/.56,816.36) por los siguientes conceptos: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación por escolaridad, bonificación vacacional, pago por día del trabajador municipal, pago por Decreto Supremo N° 007-2009- TR, pago por remuneración costo de vida, pago por incremento al amparo de la Ley N° 26504 y pago por asignación familiar, más el pago de los intereses

bancarios, laborales y moratorios, costas y costos del proceso. Con la Sentencia de fecha cuatro de marzo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno, el Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda y mediante Sentencia de Vista de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y nueve, la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior revocó la sentencia apelada, reformándola la declaró improcedente y nulo todo lo actuado, ordenando que se remitan los actuados al juzgado competente para conocer los procesos contenciosos administrativos por considerar, entre otros argumentos, que siendo la pretensión del demandante la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios suscritos desde el dieciséis de marzo de dos mil doce corresponde que la demanda sea tramitada en la vía contenciosa administrativa por ser este tipo de contratación especial en el sector público. Segundo.- La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en 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 comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo. Tercero.- Sobre la infracción normativa por aplicación indebida del primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debemos decir que la causal de aplicación indebida denominada por parte de la doctrina como “error normativo de apreciación por elección”, consiste en la deficiencia por parte del órgano jurisdiccional al momento de escoger o elegir el enunciado normativo pertinente para resolv-

er el caso propuesto, es por ello que se le conoce también con el nombre de falsa o errónea aplicación de la norma, pues, se trata de la aplicación de una norma a hechos a los que esta no le corresponde (defecto de subsunción); la invocación de esta causal importa para la parte recurrente el deber de precisar cuál es la norma indebidamente aplicada, por qué considera que esta no corresponde a los hechos analizados y en su caso cuál es la norma que debió aplicarse a los hechos objeto del proceso. Este dispositivo legal dispone lo siguiente: “(...) Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. Cuarto.- Consta de autos que el actor empezó a laborar el dieciséis de marzo de dos mil doce hasta la actualidad en el cargo de personal de seguridad- serenazgo lo que se corrobora con los contratos administrativos de servicios-CAS y sus prórrogas que corren de fojas doscientos nueve a doscientos veinticuatro y demás medios probatorios que corren en autos. Por otro lado, corresponde determinar en el presente caso si el cargo del recurrente corresponde al de un obrero o al de un empleado; si se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad pública o privada; si correspondía contratarlo bajo contratos administrativos de servicios y si le es aplicable el precedente vinculante Huatuco Huatuco. Quinto.- En cuanto a la naturaleza del cargo la doctrina señala, entre otras clasificaciones, que son empleados aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como los que realizan labores de administración, control, planeamiento, entre otros y que son obreros aquellas personas que realizan labores en las que predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción. Se puede apreciar de los medios probatorios que corren en autos que la función del impugnante fue el de personal de seguridad-serenazgo; en tal sentido la función desar-

rollada por la parte recurrente corresponde al de un obrero, pues, prima el esfuerzo físico sobre el intelectual, criterio que se ve corroborado con lo dispuesto en el Acuerdo N° II del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete. Sexto.- Si bien el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), cuya constitucionalidad fue ratificada por el Tribunal Constitucional, resulta aplicable a todas las entidades de la Administración Pública conforme lo dispone el artículo 2° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, con excepción de las empresas del Estado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales este Colegiado Supremo considera que al existir una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, se debe aplicar esta norma. La entidad demandada no tiene facultades para cambiar o modificar el régimen laboral impuesto por ley por lo que el demandante no podía ser contratado por contratos administrativos de servicios u otro régimen laboral especial, sino solo bajo el régimen que regula el Decreto carácter tuitivo del Derecho Laboral; así como, la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales. Esta Sala Suprema en la Casación N° 7945- 2014 Cusco, de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, que constituye doctrina jurisprudencial ha establecido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme lo regula el Decreto Supremo N° 003- 97-TR y que por tanto no pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS; además, concluyó que en estos casos los contratos deben entenderse como uno de duración indeterminada conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Séptimo.- El Tribunal Constitucional en el precedente vinculante contenido en el Expedi-

ente N° 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, ha establecido lo siguiente: "(...) §8. Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición como trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública 21. En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la administración pública proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso. (...)". Octavo.- Este Supremo Tribunal en la Casación N° 4336-2015 ICA de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, fijó principios jurisprudenciales referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TCJUNÍN, estableciendo lo siguiente: "(...) En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho

Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013- PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta (...). (El sombreado es nuestro) Nove-no.- El Tribunal Constitucional mediante Sentencia de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis resolvió varias demandas de inconstitucionalidad presentadas contra la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008- 2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC) declarando la inconstitucionalidad de diversos artículos de la citada ley. Décimo.- Asimismo, el

Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 6681-2013-PA/TC, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis ha realizado algunas precisiones respecto a la aplicación del precedente Huatuco Huatuco estableciendo lo siguiente: "(...) 15. Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa. 16. En consecuencia, y al no ser aplicable el "precedente Huatuco", este Tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario. (...)". Décimo Primero.- Tal como se puede apreciar de los considerandos precedentes el Tribunal Constitucional comparte el mismo criterio que esta Sala Suprema en el sentido que no resulta aplicable el precedente Huatuco Huatuco al obrero municipal. Décimo Segundo.- En el presente caso está acreditado que el cargo que ocupó la recurrente, es decir, personal de seguridad-serenazgo corresponde al de un obrero por lo que no le es aplicable el anotado precedente vinculante ni podía ser contratado por contratos administrativos de servicios - CAS; debiendo por tanto reconocerse que la relación laboral del demandante es a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada conforme al Decreto Legislativo N° 728 a partir del dieciséis de marzo de dos mil doce; por lo expuesto esta causal deviene en fundada. Décimo Tercero.- En cuanto a los beneficios sociales que solicita el actor, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, escolaridad, vacaciones, día del trabajador municipal, Decreto Supremo N° 007-2009-TR, costo de vida, Ley N° 26504 y asignación familiar, los mismos deben calcularse en ejecución de sentencia. Respecto a la compensación por tiempo de servicios se determina que la demandada deberá constituirse en depositaria de la misma. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Eloy Pari Ortíz, mediante escrito de fecha veintiocho de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos; en consecuencia: CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y nueve que revocó la sentencia apelada reformándola la declaró improcedente; y actuando en sede de instancia REVOCARON la sentencia apelada de fecha cuatro de marzo de dos mil quince que corre en fojas doscientos cuarenta y uno, que declaró infundada la demanda; REFORMÁNDOLA la declararon fundada, en consecuencia, se ordena a la demandada que le reconozca al demandante vínculo laboral a plazo indeterminado, desde el dieciséis de marzo de dos mil doce, que los beneficios sociales solicitados por el actor se calculen en ejecución de sentencia debiendo la entidad demandada constituirse en depositaria de la compensación por tiempo de servicios, más el pago de los costos del proceso; y ORDENARON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, sobre desnaturalización de contrato y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

SS. YRIVARREN FALLAQUE

MAC RAE THAYS

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

CAS. LABORAL N° 13916-2016 LIMA NORTE

SUMILLA: “La motivación de las resoluciones judiciales constituye un derecho del justiciable, debiendo ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo de motivación de exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución está debidamente motivada. En el caso en concreto, las instancias de mérito incurren en afectación al debido proceso al omitir pronunciarse sobre aspecto fundamentales para resolver la controversia”.

Reconocimiento de vínculo laboral y otro. PROCESO ORDINARIO-NALPT.

Lima, veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTA; la causa número trece mil novecientos dieciséis, guion dos mil dieciséis, guion LIMA NORTE, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, José Luis Ruidíaz Calle, mediante escrito presentado el siete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos cincuenta y tres a quinientos cincuenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos cuarenta y tres a quinientos cuarenta y seis, que revocó la sentencia apelada de fecha diecinueve de enero de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y dos, que declaró infundada la demanda; reformándola declararon improcedente; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Los Olivos, sobre reconocimiento de vínculo laboral.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha tres de julio de dos mil die-

ciocho, que corre de fojas treinta y cuatro a treinta y siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de infracción normativa por vulneración del debido proceso, previsto en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: De la Pretensión demandada Como se advierte de la demanda, que corre de fojas setenta y cinco a ochenta y dos, el actor pretende el reconocimiento de su vínculo laboral de trabajador obrero con contrato de trabajo a plazo indeterminado, con fecha de ingreso el uno de febrero de dos mil doce, consignando dicha condición en la planilla única de remuneraciones y en los duplicados de las boletas de pago. Como pretensión accesoria, solicita el reintegro de vacaciones y gratificaciones, se le otorgue el pago de asignación escolar y el abono de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), y que se le adquiera una póliza de seguro de vida. Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante sentencia apelada de fecha diecinueve de enero de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y dos, declaró infundada la demanda, al considerar que si bien es cierto el demandante no

ha solicitado la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, empero tampoco se verifica que se encuentre dentro de los supuestos establecidos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, razón por la cual no existe fundamento para declarar invalidez y/o desnaturalización, al haber sido declarado dicho régimen constitucional por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 002-2010-AI/TC. Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la referida Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos cuarenta y tres a quinientos cuarenta y seis, revocó la sentencia apelada; reformándola declararon improcedente, señalando que el demandante al laborar en la subgerencia de seguridad ciudadana y realizar labores propias de sereno, realiza una laboral intelectual y no manual, lo que lo ubica en calidad de "empleado". Tercero: La infracción normativa Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir Sentencia, incurre en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional, 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (...)". El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, está necesariamente comprendido el derecho a una resolución debidamente motivada. Cuarto: Bajo ese contexto la infracción normativa procesal denunciada se configura, entre otros supuestos, cuando en el desarrollo del proceso no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los estadios superlativos del proceso. Quinto: Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal denunciada, corresponde precisar que en relación al régimen laboral de los obreros de las municipalidades esta Sala Suprema ha establecido en la Casación

Laboral N° 7945-2014 CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, el siguiente criterio: "Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Ahora bien, el personal de vigilancia de las entidades ediles, es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio y velar por el desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular. En este sentido, del contenido y la naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia (Serenazgo), podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en reiterados pronunciamientos. En esta línea, los días dieciocho de setiembre y dos de octubre de dos mil diecisiete, se reunieron los Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para llevar a cabo el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en la que por unanimidad se acordó en el punto 2 del tema II, lo siguiente: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad, Es decir, deben estar sujetos al régimen de laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)". Sexto: Solución del caso en concreto Este Supremo Tribunal advierte que

las instancias de mérito han incurrido en grave afectación al debido proceso, en específico a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que la Juez del Juzgado Especializado, declaró infundada la demanda, bajo el argumento de que no existe fundamento para declarar invalidez y/o desnaturalización, al haber sido declarado dicho régimen constitucional por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 002-2010-AI/TC; sin embargo, soslaya analizar la pertinencia al caso de autos de la doctrina jurisprudencial emitida por esta Sala Suprema, recaído en las Casaciones Laborales Nos. 7945-2014 CUSCO, respecto a la contratación bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios. De otro lado, la Sala Superior revocó la sentencia emitida en primera instancia, que declaró infundada la demanda, y reformándola declararon improcedente, tras considerar que el demandante al laborar en la subgerencia de seguridad ciudadana y realizar labores propias de sereno, realiza una laboral intelectual y no manual, lo que lo ubica en calidad de empleado; empero, la instancia de mérito ha omitido efectuar un análisis de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional sobre el régimen laboral del personal de Serenazgo de las municipalidades. Sétimo: Conforme a los considerandos precedentes, estando a las omisiones advertidas, las instancias de mérito han transgredido el derecho al debido proceso, lo cual implica la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal denunciada en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, José Luis Ruidíaz Calle, mediante escrito presentado el siete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos cincuenta y tres a quinientos cincuenta y seis; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos cuarenta y tres a quinientos cuarenta y seis; e INSUBSISTENTE la Sentencia

apelada de fecha diecinueve de enero de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y dos; y ORDENARON que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones expuestas; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de Los Olivos, sobre reconocimiento de vínculo laboral; interviniendo como ponente la señora jueza suprema, De La Rosa Bedriñana y los devolvieron.

SS. DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

CAS. LABORAL Nº 13953-2016 LIMA NORTE

SUMILLA: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión”.

Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Lima, veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTA, la causa número trece mil novecientos cincuenta y tres, guion dos mil dieciséis, guion LIMA NORTE, 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 demandante Dora Edelmira Salas Ceferino, mediante escrito presentado con fecha dos de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y ocho a ciento sesenta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinticuatro a ciento treinta que declaró improcedente la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Municipalidad Distrital de Puente Piedra, sobre reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha tres de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuarenta y dos a cuarenta y cinco del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso

interpuesto por la demandante, por la causal de infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandada: Se verifica en fojas ocho a doce, el escrito de demanda, interpuesto por la demandante, doña Dora Edelmira Salas Ceferino de fecha veinticinco de julio de dos mil catorce, subsanado de fecha trece de agosto de dos mil catorce, que corre a fojas treinta y dos y de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce, que corre a fojas treinta y siete, en la que solicitó que se reconozca su condición laboral de trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su ingreso, es decir, desde el uno de diciembre de dos mil trece, consignando dicha condición en la planilla única de remuneraciones y en los duplicados de boletas de pago, consigne igualmente dicha fecha y su condición laboral. b) Sentencia de primera instancia: Mediante resolución de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinticuatro a ciento treinta, la Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, declaró improcedente la demanda, señalando que no se ha acreditado que la de-

mandante ha ingresado a laborar por concurso público y abierto para la entidad demandada, siendo que dicho supuesto resulta de obligatorio cumplimiento desde la publicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057- 2013-AA/TC. c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la misma Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en virtud a la apelación planteada por la demandante, confirmó la sentencia de primera instancia que declaró improcedente la demanda, señalando como fundamento principal de su decisión: que la actora no ha ingresado por concurso público a una plaza vacante presupuestada en aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, por lo que debe desestimarse lo alegado por la apelante, más aún, si en la sentencia emitida el veintiséis de abril de dos mil dieciséis en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC (expediente acumulado), el Tribunal Constitucional dispuso la inconstitucionalidad del primer y tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil) incorporándose así a todos los servidores municipales de los Gobiernos Locales y Regionales en el ámbito de la Ley Servir, por lo que teniendo la actora la calidad de obrera de la entidad demandada se encuentra incluida dentro de la Ley N° 30057, no siendo posible reconocerle la calidad de obrera a plazo indeterminado. Segundo: 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, 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 la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de fecha tres de julio de dos mil dieciocho; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 294971, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, el recurso devendrá en infundado. Cuarto: Sobre la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la norma establece lo siguiente: "(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...). Quinto: En cuanto a la motivación de las resoluciones judiciales, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728- 2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: "(...) este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los

siguientes supuestos: 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 cualificadas (...). En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Sexto: Alcances del Precedente Vinculante constitucional expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN. En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente, tanto en el Décimo Sexto considerando de la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, así como en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA, de fecha quince de diciembre de dos mil quince. En consecuencia, esta Sala Suprema reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, señalando que no debe aplicarse la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos

al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. [Énfasis propio]. Séptimo: Pronunciamiento del caso concreto En el presente caso se aprecia que, tanto el Juez de primera instancia como el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento, no han tenido en cuenta el criterio de esta Sala Suprema respecto de los alcances del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC en el sentido que no debe aplicarse cuando se trata de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada como en el presente caso. Octavo: De lo expuesto precedentemente se advierte que no existe una adecuada motivación en la sentencia de vista, toda vez que en ella no se expresan adecuadamente las razones de la decisión emitida. Noveno: La omisión advertida en las instancias de mérito afecta a la debida motivación de la resolución judicial, la misma que a su vez vulnera el debido proceso consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que encuentra desarrollo legal en el inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1) por la Ley N° 27524, que señala que para la validez y eficacia de las resoluciones judiciales exige bajo sanción de nulidad que en estas se respeten los principios de jerarquía de las normas y congruencia y que contengan los fundamentos de hecho que sustentan la decisión y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto según el mérito de lo actuado e invocado por las partes. Décimo: De acuerdo a lo señalado en el considerando anterior se determina que tanto el A quo como el Colegiado Superior han incurrido en motivación aparente para resolver el presente proceso por lo cual se lesiona el contenido esencial a la debida motivación de las resoluciones

judiciales afectando el debido proceso; en consecuencia, la causal denunciada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

FALLO

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, Dora Edelmira Salas Ceferino, mediante escrito presentado con fecha dos de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y siete, en consecuencia NULA la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y ocho a ciento sesenta; e INSUBSISTENTE la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinticuatro a ciento treinta; ORDENARON que el Juez del proceso emita nueva sentencia observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada Municipalidad Distrital de Puente Piedra, sobre reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo y los devolvieron.

SS. DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley CASACIÓN El Peruano Martes 2 de abril de 2019 124985 Orgánica del Poder Judicial,

CAS. LABORAL N° 14074-2016 LIMA NORTE

SUMILLA: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión”.

Lima, ocho de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTA; la causa número catorce mil setenta y cuatro, guion dos mil dieciséis, guion LIMA NORTE; 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, José Ramón Narro Mendoza, mediante escrito de fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento once a ciento trece, contra el Auto de Vista de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuatro a ciento siete, que confirmó la resolución número dos de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y nueve y noventa, que concedió un plazo de cinco días al demandante para que reconduzca su pretensión de acuerdo a los lineamientos del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013- PA/TC; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Comas, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación interpuesto por el demandante, José Ramón Narro Mendoza, fue declarado procedente mediante resolución de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas treinta y uno a treinta y cuatro del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa por vulneración del debido proceso, re-

specto al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a la Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes Judiciales. a) Petitorio: Según el escrito de demanda que corre en fojas setenta y cuatro a ochenta y cuatro, el demandante solicita el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, desde el uno de febrero de dos mil once; asimismo, pretende el pago de los conceptos de gratificaciones, vacaciones, asignación escolar y póliza de seguro de vida, por la suma total de dieciocho mil ochocientos con 00/100 Nuevos Soles (S/.18,800.00). b) Resolución número dos: El juez del Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante resolución de fecha treinta de junio de dos mil quince, concedió un plazo de cinco días para que el demandante reconduzca su pretensión de acuerdo con los lineamientos del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013- PA/TC. c) Auto de Vista: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante resolución de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis, confirmó la resolución número dos, que dispuso que el actor reconduzca su pretensión conforme a los lineamientos de la sentencia emitida en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC. Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone

fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En el caso concreto de autos, la causal que se denuncia es la infracción normativa por vulneración del debido proceso, respecto al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 294971. Cuarto: Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la norma establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)". Quinto: Sobre la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. 2019 FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídi-

co vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: 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 cualificadas. Sexto: Solución al caso en concreto. Se aprecia de los fundamentos del escrito de demanda, que el actor señala que desempeñó el cargo de obrero en su condición de policía municipal, por lo que, este Supremo Tribunal advierte que las instancias de mérito han incurrido en grave afectación al debido proceso, toda vez que soslayan analizar la pertinencia al caso de autos del criterio establecido por esta Sala Suprema en la Casación Laboral N° 4336-2015 ICA de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, referido a los alcances del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), concluyendo, entre otros puntos, que el mismo no se aplica a los obreros municipales. Sétimo: Asimismo, las instancias de mérito también deberán analizar la pertinencia al caso concreto del pronunciamiento dictado por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 6681-2013-PA/TC (Caso Richard Nilton Cruz Llanos) de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, en el cual señaló algunas precisiones respecto a la aplicación del precedente Huatuco Huatuco, apreciándose que comparte el mismo criterio que esta Sala Suprema, en el sentido que no resulta aplicable el precedente Huatuco Huatuco al obrero municipal. Octavo: De los criterios antes expuestos, se advierte que solo los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales están excluidos de la aplicación del anotado precedente vinculante; por lo tanto, no se les puede exigir que acrediten haber ingresado por concurso público de méritos en una

plaza vacante y presupuestada. Noveno: Además, las instancias de mérito deben tener presente que conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, las ejecutorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República que fijan principios jurisprudenciales son de obligatorio cumplimiento, por lo que deben ser aplicados por los Magistrados de todas las instancias judiciales; asimismo, en el caso que decidan apartarse de dicho principio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. Décimo: En atención a lo expuesto, se determina que las instancias de mérito han incurrido en motivación insuficiente para resolver el presente proceso, por lo que lesionan el contenido esencial de la garantía constitucional del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales contemplado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual, la causal declarada precedente deviene en fundada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, José Ramón Narro Mendoza, mediante escrito de fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento once a ciento trece; en consecuencia, NULO el Auto de Vista de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuatro a ciento siete; e INSUBSISTENTE la resolución número dos de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y nueve y noventa, que concedió un plazo de cinco días al demandante para que reconduzca su pretensión de acuerdo a los lineamientos del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/ TC; ORDENARON que el Juez de la causa continúe con el trámite del proceso con arreglo a ley; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada,

Municipalidad Distrital de Comas, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque; y los devolvieron.

SS. ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE,

Negociación colectiva



Racionalización Empresarial S.A.

Expediente N° 61-2018-MTPE-DPSCLRSEL

Convenio colectivo de trabajo 2017-2018 suscrito por la empresa Racionalización Empresarial S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Racionalización Empresarial S.A.



En la ciudad de Lima, siendo las 9:00 a.m., del día viernes 27 de abril 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, con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzátegui, en calidad de Abogado-Conciliador; se hizo presente la empresa RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A. representada por los señores: GERDER ERNESTO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ con DNI N° 29279002 en calidad de Gerente General, NORVIL DELGADO NUÑEZ con DNI N° 07307689 en calidad de Apoderado, JOSÉ LUIS ROJAS SÁNCHEZ con DNI N° 10388065 en calidad de Apoderado, JUAN YABAR ORBEGOSO con DNI N° 10710751 en calidad de Sub Gerente de Administración Sede Lima, y de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES DE RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A. representado por los señores: LUIS JOSÉ RUBIO OLIVERA con DNI N° 17925055 en calidad de Secretario General, RAFAEL GAONA BALBÍN con DNI N° 09370337 en calidad de Secretario General Adjunto, VÍCTOR MARIO BULEJE MONDALGO con DNI N° 10171606 en calidad de Secretario de Defensa y SHENING DE LA CRUZ CUYA con DNI N° 10502051 en calidad de Secretario de Prensa y Propaganda, asesorados por el abogado JULIO FELIPE LEÓN CONDORCAHUANA con Registro C.A.L. N° 35996, quienes concurren a la reunión extra proceso programada para el día de hoy.

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

Cláusula primera: ambito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Racionalización Empresarial S.A., a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo.

Cláusula segunda: vigencia del convenio

La vigencia del pliego será de un (01) año contabilizado desde 22 de Octubre de 2018.

Cláusula tercera: aumento general

La empresa entregará como aumento general la suma de S/. 145.00 a todos los trabajadores afiliados al sindicato.

El pago de los devengados será de manera retroactiva a la fecha de presentación del pliego de reclamos, el mismo que se hará efectivo de la siguiente manera:

- En la primera quincena del mes de mayo de 2018: La suma de S/. 1,000 soles por adelanto de devengados de remuneraciones y el importe de S/. 520.00 soles acordado como bonificación extraordinaria.

- En la segunda quincena del mes de mayo de 2018: El restante del pago de devengados.

Cláusula cuarta: bono al conductor

La empresa otorgará un bono al conductor de S/. 60.00 por cada día, cuando realice asistencia efectiva al centro de trabajo y el vehículo que se le haya asignado se encuentre en el taller inoperativo. Dicho bono tendrá carácter remunerativo.

Cláusula quinta: bono al ayudante

La empresa otorgará un bono al ayudante de conductor de S/. 34.43 por cada día, cuando realice asistencia efectiva al centro de trabajo y el vehículo se encuentre en el taller inoperativo. Dicho bono tendrá carácter remunerativo.

Cláusula sexta: pasajes para chofer de bus

La empresa conviene en otorgar a los choferes de buses sindicalizados un bono de S/. 10.00 soles como pasaje, que será abonado por cada día efectivo de trabajo; figurando en la boleta como movilidad supeditada a la asistencia del trabajador.

Cláusula séptima: préstamos

La empresa conviene en otorgar a solicitud del trabajador sindicalizado un préstamo de S/. 1,000.00 soles si lo solicita entre los meses de enero, febrero y marzo; o un préstamo de 1 sueldo si lo solicita a partir del mes de abril, con excepción de los meses de julio diciembre.

Cláusula octava: celebración por 1º mayo

Las partes acuerdan que la celebración del 1ro de Mayo, se realizará fuera de las instalaciones de la empresa. La empresa facilitará un local adecuado para dicha celebración, y asumirá todos los gastos del agasajo.

Cláusula novena: asignación familiar

Las partes acuerdan que el monto de pago por asignación familiar se otorgará conforme a Ley.

Cláusula décima: asignación por escolaridad

La empresa se compromete en otorgar la suma de S/. 250.00 en el mes de febrero y por trabajador por única vez.

Cláusula décima primera: asignación por fallecimiento de familiar directo del trabajador sindicalizado

La empresa conviene en otorgar por el fallecimiento del familiar directo del trabajador sindicalizado: cónyuge, hijos o padres en ese orden de prelación, la suma de S/. 2,000 soles.

Cláusula décima segunda: asignación por fallecimiento del trabajador sindicalizado

La empresa conviene en otorgar por el fallecimiento del trabajador sindicalizado a su familiar directo (cónyuge, hijos o padres en ese orden de prelación) la suma de S/. 3,000 soles.

Cláusula décima tercera: Seguro y EPS

Las partes precisan que la empresa viene otorgando los seguros exigidos por Ley y que mantienen atención en ESSALUD; respecto a la EPS la afiliación es voluntaria.

Cláusula décima cuarta: ropa de trabajo

La Empresa garantiza que otorgará a todos los trabajadores sindicalizados ropa de trabajo de la siguiente manera:

Semestral:

2 pantalones de tela jean y 2 polos (1er. Semestre–Abril)

2 pantalones de tela drill y 2 polos (2do. Semestre–Octubre).

Anual (abril):

1 chompa, 1casaca, 1par de botas de seguridad y 1gorro.

Cláusula décima quinta: permiso por onomástico

La empresa otorgará permiso por onomástico al trabajador sindicalizado, para lo cual deberá solicitarlo con un plazo de 48 horas de anticipación a la fecha del onomástico.

El día del onomástico será compensado por otro día de labor efectiva.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DESCUENTO POR CON-

SUMO GLORIA

La empresa garantiza mantener los descuentos especiales de los productos que gestiona dentro de su actividad comercial.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: LICENCIA SINDICAL

La empresa conviene en otorgar 160 días de licencia sindical para los dirigentes de la Junta Directiva del sindicato.

Cláusula décima octava: descuento extraordinario

Las partes acuerdan que la empresa efectuará de la planilla de pagos los descuentos extraordinarios que sean aprobados por la Asamblea General del Sindicato, para lo cual será requisito único la presentación de la copia del Acta de Asamblea por el sindicato donde se encuentre aprobado el referido descuento. En caso algún trabajador realice un reclamo será la organización sindical la que solucione dicho reclamo.

Cláusula décima novena: reuniones periódicas

Las partes convienen en tener una reunión mensual para analizar la problemática laboral y asuntos relativos de índole individual y colectivo de los trabajadores afiliados.

Cláusula vigésima: vitrina sindical

La empresa conviene en otorgar dos (02) vitrinas para uso del sindicato, las mismas que se ubicarán en Lima y en Arequipa.

Cláusula vigésima primera: bonificación extraordinaria

La empresa conviene en otorgar una bonificación extraordinaria de S/. 520.00 soles a los trabajadores sindicalizados.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad.

Siendo la 1:20 p.m. se levanta el presente convenio colectivo para los fines que correspondan.

Empresa MAPFRE Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.

Expediente N° 244-2017-MTPE/2.14-NC

Convenio colectivo de trabajo periodo 2017- 2019 suscrito por la empresa MAPFRE Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. y sindicato de trabajadores de corporación MAPFRE Perú

En la ciudad de Lima, siendo las 08.20 a.m., del día lunes 30 de abril 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 la empresa MAPFRE PERÚ VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. representado por los señores: CARLOS SALVADOR PALOMINO ZARATE, identificado con DNI N° 41248273, en calidad de Sub Director de Administración de Personal, JUAN ALFONSO JAVIER DELGADO, identificado DNI N° 08346732, en calidad de Sub Director, ANDRÉS VLADIMIR GAMARRA OLIVARES, identificado con DNI N° 40401527, en calidad de Sub Director; asesorados

por el señor abogado JOSÉ ANTONIO TEJADA GARCIA con Registro C.A.L. N° 36994, a quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y, de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CORPORACIÓN MAPFRE PERÚ representado por los señores: CLEMENTE OCTAVIO NAVARRETE UCEDA, identificado con DNI N° 10478938, en calidad de Secretario General, ARACELI MELGAREJO ZEBALLOS, identificada con DNI N° 04437922, en calidad de Secretaria de Organización y MICHAEL ADAN NAVARRO RIOS, identificado con DNI N° 42365430, en calidad de Afiliado; asesorados por el señor JUAN GUSTAVO MINAYA GOÑY, identificado con DNI N° 09347247, en calidad de Secretario de Defensa de la Confederación General de Trabajadores del Perú, a quien en adelante se denominará EL SINDICATO; quienes han sido convocados por la Autoridad Administrativa de Trabajo a una reunión de conciliación.



Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2017-2019, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dándose por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos periodo 2017-2019 presentado por la citada Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

La empresa acuerda con el sindicato:

Claúsula primera: ambito de aplicación

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en acordar que el presente convenio colectivo será aplicado a todos los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, hasta la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Claúsula segunda: aumento salarial

LA EMPRESA conviene en incrementar en un 2% la remuneración básica a los miembros de EL SINDICATO que ocupen los siguientes puestos: Funerarios, Funerarios Encargados y Operarios Parque.

Claúsula tercera: bonificación por preparación de cuerpos

LA EMPRESA conviene en que el bono de "Preparación del Cuerpo" se incrementará de 40% al 47% de lo que se viene pagando a la fecha sobre la tarifa del servicio.

Claúsula cuarto: útiles de aseo

EMPRESA conviene en otorgar a partir de la firma del convenio a los miembros del SINDICATO los siguientes útiles de aseo:

- Asesores Funerarios y Funerario: 1toalla de mano de buena calidad cada 6 meses, y 2 jabones de tocador tamaño grande en forma mensual.
- Operarios parque: 1toalla de baño de buena calidad cada 6 meses, y 2 jabones de tocador

tamaño grande en forma mensual.

Claúsula quinta: descuento por servicio funerario de familiares

La EMPRESA conviene en otorgar un descuento del 20% por el servicio funerario estándar o básico que presta la empresa, en beneficio de los afiliados de EL SINDICATO para sus familiares directos (conyugue, hijos y padres), acorde a la política de la compañía.

Claúsula sexta: capacitación

La EMPRESA conviene en apoyar la formación en un curso de ofimática hasta 8 trabajadores sindicalizados cada 4 meses, previa coordinación con el sindicato.

Claúsula octava: paz laboral

El compromiso que asumirá la EMPRESA con EL SINDICATO mediante el presente convenio colectivo es la cooperación conjunta en la solución de problemas laborales que permitan tener un centro de trabajo donde impere el entusiasmo y la participación, lo cual debe traducirse en el mantenimiento permanente de una paz laboral que permita el desarrollo de la empresa y sus trabajadores.

Conjuntamente, ambas pactan que mantendrán las relaciones de trabajo siempre a través de continuas comunicaciones, resolviendo nuestros problemas, temas y preocupaciones de una manera abierta y honesta, con los principios de respeto de Derechos Humanos Fundamentales y en el marco de un Estado Constitucional de Derecho.

Claúsula novena: conservación de beneficios

EMPRESA mantendrá cualquier otro beneficio que, por acto unilateral, ley o costumbre vengan otorgando a los trabajadores, sin que esta convención puede interpretarse o aplicarse en el sentido de disminuir o afectar su petición.

Claúsula décima: pago de reintegro

La EMPRESA conviene con EL SINDICATO que los

pagos correspondientes al retroactivo, se abonarán el día 25 de mayo del presente año.

Claúsula onceava: convenio colectivo

Las partes ratifican que el presente acuerdo contiene todos los puntos acordados entre ellas, retirándose todos los demás puntos del pliego de reclamos.

Claúsula doceava: bono de cierre de pliego

LA EMPRESA otorgará a los miembros de EL SINDICATO la suma de S/ 800.00 soles (pago único) por concepto de bono de cierre de pliego, el cual será abonado el día 11 de mayo del presente año.

Claúsula treceava: vigencia

Ambas partes acuerda que el plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo será de 2 años, contados a partir del 1de mayo del 2017 hasta el 30 de abril del 2019, siendo aplicable a todos los afiliados de EL SINDICATO con vínculo laboral vigente a la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Sin embargo, las clausulas cuarta y sexta de este Convenio Colectivo entrarán en vigencia desde el 1de mayo del 2018.

Asimismo, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2017-2019, se da por culminado el procedimiento de negociación colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 244-2017-MT-PE/2.14-NC.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.

Siendo las 10:00 a.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.



ACTUALIDAD LABORAL

www.revista-actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

