



ACTUALIDAD LABORAL

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

Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

Proceso laboral digital 2.0: Las audiencias judiciales virtuales y la NLPT

Artículo de César Abanto Revilla

¿Existe “deuda social” por la bonificación por preparación de clases?

Artículo de José Andres Villena Petrosino

La negociación colectiva en el sector público y el panorama actual frente al COVID-19

Artículo de Fernando Varela
Bohórquez y César Llorente Vílchez

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2020

Editada por Elías Mantero Abogados

Julio 2020

EDITORIAL

Les presentamos nuestra edición del mes de julio de 2020, un mes patrio distinto y que siempre recordaremos, con mucha tristeza por cierto, por los estragos sociales y económicos derivados de la pandemia por el Covid - 19.

Si bien algunas actividades se han venido reactivando, aún no podemos ver una reactivación total, y las voces que piden regresar a la estrategia de la cuarentena absoluta no hacen más que crear zozobra en los empresarios, que no observan un norte claro en relación a las medidas que se tomarán en el segundo semestre del año para combatir la pandemia y, además, fortalecer nuestra golpeada economía.

Lo que requerimos es una estrategia distinta, una que proteja al ser humano, pero que considere que fortalecer la reactivación económica es determinante para contar con los medios que aseguren el primer presupuesto. No podemos proteger a nuestros ciudadanos sin recursos y estos solo se consiguen con una economía activa. Es hora de tomar decisiones y ejecutarlas de forma eficiente, y eso depende de todos, no sólo de nuestros gobernantes.

En esta edición contaremos con la valiosa participación de los

profesores César Abanto Revilla y José Villena Petrosino, así como del joven y destacado especialista en derecho laboral, César Llorente Vilchez.

César Abanto publica con nosotros un artículo que lleva como título "Proceso laboral digital 2.0: las audiencias judiciales virtuales y la NLPT" en el que analiza las medidas que se están tomando de forma directa en la mayoría de los Juzgados de Trabajo, a nivel nacional, para poder reactivar la justicia laboral, sosteniendo la necesidad de aplicar el principio de flexibilidad en el proceso laboral.

José Villena publica con nosotros su artículo "¿Existe "deuda social" por la bonificación por preparación de clases", mediante el cual analiza el origen los criterios y si es correcto o no el reclamo de un sector del profesorado del sector público por la bonificación por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% y una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por la preparación de documentos



Fernando Varela Bohórquez
Director

de gestión equivalente al 5% (bonificación por preparación de clases y evaluación).

Finalmente, su servidor, en coautoría con César Llorente, publicamos el artículo denominado "La negociación colectiva en el sector público y el panorama actual frente al Covid - 19", en el cual analizamos la posibilidad de coexistencia del principio de equilibrio presupuestal con el derecho de los servidores públicos de obtener incrementos remunerativos mediante la negociación colectiva, respetando lo regulado por nuestra Constitución y los Convenios 98 y 151 de la OIT, así como el principio de equilibrio presupuestal que garantiza una correcta dirección

financiera del país y tiene consolidación constitucional en los artículos 77 y 78 de la Constitución y en los Decretos Legislativos N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público y Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional del Presupuesto Público, posibilidad que se constituye en urgente debido a la situación de la caja fiscal debido a las acciones tomadas por el Covid – 19.

Atodosellosnuestroagradecimiento por su desprendimiento académico.

Hasta la próxima edición.

Julio de 2020.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Proceso laboral digital 2.0: Las audiencias judiciales virtuales y la NLPT
Artículo de César Abanto Revilla
- 18 ¿Existe “deuda social” por la bonificación por preparación de clases?
Artículo de José Andres Villena Petrosino
- 28 La negociación colectiva en el sector público y el panorama actual frente al COVID-19
Artículo de Fernando Varela Bohórquez y César Llorente Vilchez
- 41 Normas legales
- 120 Jurisprudencia
- 182 Negociación colectiva

Director Fundador

Fernando Elías Mantero

Director

Fernando Varela Bohórquez

Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

André Farah Salas

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

PROCESO LABORAL DIGITAL 2.0

LAS AUDIENCIAS JUDICIALES VIRTUALES Y LA NLPT



César Abanto Revilla

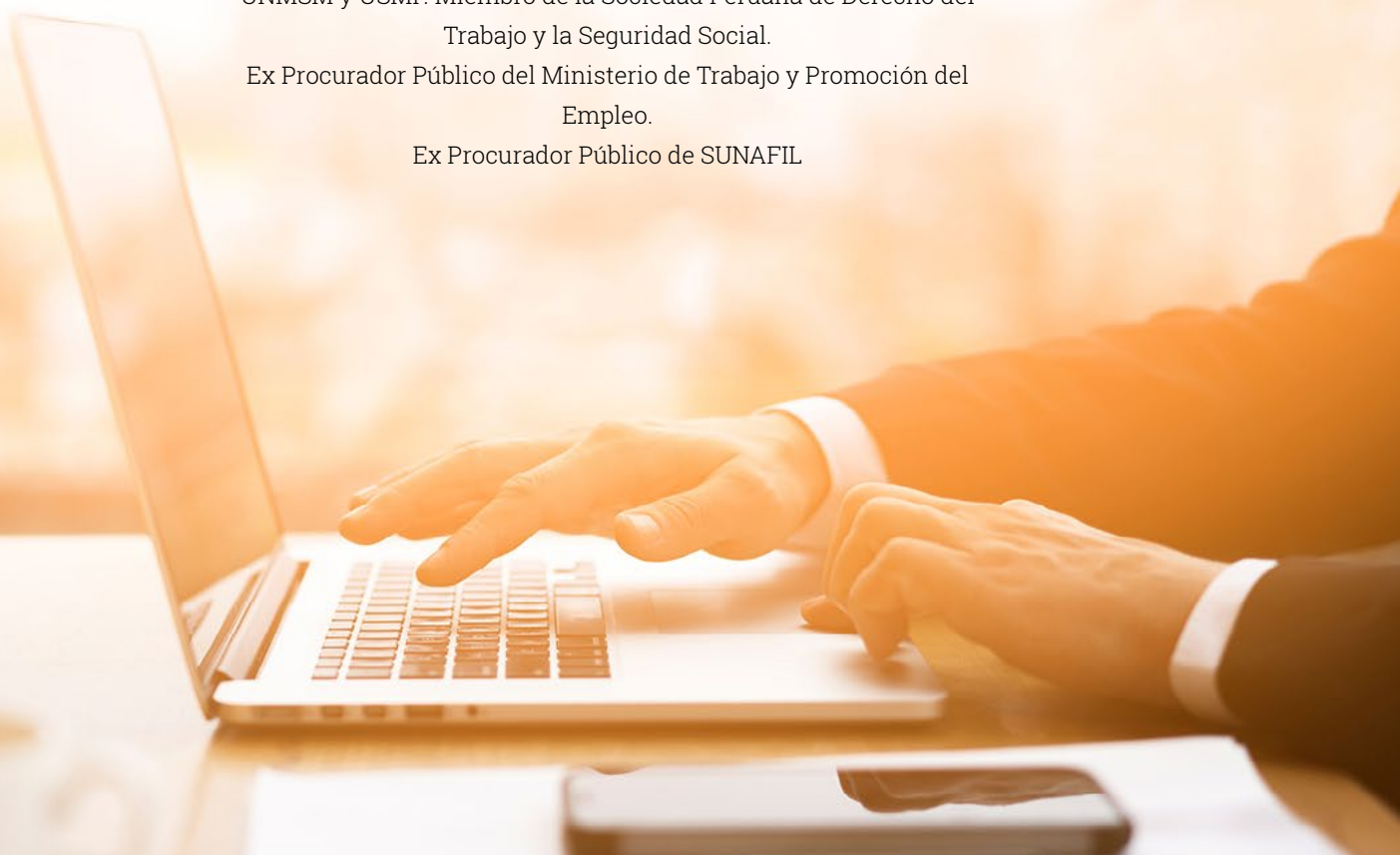
Socio del Estudio Rodríguez Angobaldo.

Abogado y Maestro en Derecho por la USMP.

Profesor en las Maestrías de Derecho del Trabajo de la PUCP,
UNMSM y USMP. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del
Trabajo y la Seguridad Social.

Ex Procurador Público del Ministerio de Trabajo y Promoción del
Empleo.

Ex Procurador Público de SUNAFIL



I. DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Richard Susskind¹, afirma que la incorporación de la tecnología a la justicia debe partir de una premisa: concebir a las Cortes no como un lugar, sino como un servicio.

Ese servicio, sin embargo, debería brindar parámetros, principios, reglas y condiciones mínimas que sean aplicables y estén al alcance de ambas partes en y durante el proceso, pues de lo contrario, existirían márgenes y fisuras que dejarían en el aire ciertas sombras de afectación del acceso a la tutela judicial igualitaria y, con ello, vulnerarían el derecho a un debido proceso legal. No solo debe parecerlo, sino serlo.

Este no es un comentario que se elabore desde la Informática, sino desde el Derecho Procesal, pero tiene que caminar entre las fronteras que, con ocasión de la llegada que (a la fuerza y a la mala) ha representado la virtualización acelerada del Poder Judicial por la pandemia sanitaria derivada el COVID-19, se han establecido y van a quedarse. El futuro ya es nuestro presente... y es hoy, ahora mismo.

La tecnología y el Derecho se han cruzado en más de un oportunidad, en el pasado muy reciente. En el 2015 una startup de la Universidad de Toronto (Canadá) elaboró, sobre la base de la tecnología del superordenador "Watson" (IBM), un software jurídico llamado "Ross", que era capaz de escuchar el lenguaje humano, rastrear más de 10 mil páginas por segundo y formular una respuesta más rápido que cualquier abogado. Su análisis incluye citas legales, sugiere teoría y jurisprudencia y ayuda en la preparación de los casos; además, por tratarse de una Inteligencia Artificial (IA), mientras más consultas recibe, más aprende y su eficacia aumenta. Gracias a sus algoritmos, puede tener en cuenta la ideología del Juez, la data de las partes implicadas en el juicio y los tribunales de menor rango desde los que llegan las causas. Rastrea en tiempo real los resultados de sentencias y juicios que han sentado jurisprudencia, de manera que puede advertir cualquier riesgo que represente una amenaza para sus clientes y corregirlo. En el 2016, la firma Baker & Hostetler lo contrató para

que formé parte de su Departamento de Gestión de Quiebras, junto a un equipo de 50 abogados. Hasta el día de hoy se sigue cuestionando si cumple (o no) en realidad la labor de un letrado o solo se trata de una herramienta tecnológica más al servicios de los Estudios Jurídicos.

Una herramienta de tal naturaleza (con IA) era impensable hasta hace algunos años. En la década de los ochenta aún se utilizaban máquinas de escribir mecánicas y las citas se escribían a mano en fichas en las bibliotecas de las Facultades de Derecho. Entrando a los noventa, las computadoras personales empezaron a dominar el mercado y ello no fue ajeno al mundo jurídico y procesal: aparecen software con normas legales y precedentes jurisprudenciales, luego otros que programaban diligencias y avisaban del vencimiento de plazos procesales, entre otros. La informática se convirtió en parte del litigio.

Sería absurdo (y mezquino) no reconocer todas las ventajas que la modernidad y la era digital nos han brindado (y nos dan), como personas, abogados y litigantes, pero ello no puede (ni debe), a parecer de quien suscribe, pensar en la posibilidad que llegue el día en que la administración sea reemplazada en su totalidad por la informática, pues -por avanzada o brillante que sea la IA- hay evaluaciones que solo pueden estar sustentadas en la experiencia que se construye como consecuencia de haber caminado los juzgados y absuelto (en directo) cientos de procesos, así como por haber vivido -y sentido- los pesares y alegrías de quienes han estado involucrados en un litigio, combinada -a la vez de enriquecida- en muchos casos, por el intercambio académico de la docencia.

Si un robot administrara justicia, posiblemente condenaría por hurto a la mujer que en 1898 tomó (impulsada por el hambre) una hogaza de una panadería en Francia, y que fuera absuelta por el Juez Magnaud, priorizando el derecho a la vida; decisión que nos recuerda el IV Mandamiento del Abogado, reseñado por el maestro uruguayo Eduardo Couture, que nos dice: tu deber es luchar por el derecho, pero el

¹ SUSSKIND, Richard (2019). Online Courts and the future of Justice. Londres: Oxford University Press, página 95.

día en que encuentres un conflicto entre el derecho y la justicia, lucha por la justicia.

Tal vez esta opinión se pueda tachar de herejía digital, pero más allá de reconocer que existen errores que el ser humano comete (y cometerá) al administrar justicia, creo hoy que las máquinas deben (y deberán) estar al servicio y apoyo del hombre, no al revés.

En sentido similar opina Jordi Nieva², cuando señala que "(L)a inteligencia artificial es humana, porque la han hecho humanos, incluso aunque sea capaz de aprender de los datos que va recopilando. Pero la inteligencia artificial no dicta sentencias (...) solo ayuda a dictarlas. Quizá en un futuro nos interpelará si queremos realizar un fallo incompatible con sus algoritmos, pero siempre estará en nuestra mano no hacerlo, lo que nos obligará a motivar por qué, cosa que hará más completa la motivación".

Por supuesto que hay etapas y procedimientos del proceso que pueden y deben estar sujetas a la informatización y digitalización, pero hay otras, en especial aquellas en las cuales se encuentra sobre la mesa (o el teclado) la decisión respecto a bienes inherentes a un ser humano, que deben -con la ayuda y apoyo de la tecnología- permanecer dentro de una imperfecta pero terrenal decisión del hombre, que ciertamente estará resguardada (de existir un error) por la posibilidad de ser revisada por una instancia superior.

Autores como Dory Reiling³, afirman que las Tecnologías de la Información (TI) deben apoyar principalmente en un lado del espectro de la administración de la justicia: el procesamiento de los datos. Desde su perspectiva, "el rol de los tribunales es producir decisiones ejecutables, en otras palabras, proveer un título. La decisión ejecutable, entonces, es su producto. La primera pregunta que exploramos es, cómo estas decisiones ejecutables producidas por los tribunales son valiosas

para los usuarios de los tribunales. Hay dos factores que tienen un gran efecto en los procesos de los tribunales: (i) La incertidumbre de los resultados; y, (ii) La relación entre las partes. El resultado es el contenido de la decisión".

El problema se presenta en países como el Perú, donde los criterios jurisprudenciales son zigzagueantes, por tanto, no puede ser determinada una permanencia temporal de criterios jurídicos. Lo que hoy es blanco, mañana puede ser azul y pasado rojo.

Hay que innovar e incorporar la TI en la administración de justicia, pero comenzando con lo básico, que sería la implementación integral, a nivel nacional: del Expediente Judicial Electrónico (EJE), el Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINOE), la carga de todos los procesos en la plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ) y la modernización de los Módulos Básicos de Justicia en todas las provincias y distritos judiciales del país, con herramientas (hardware y software) que les permitan aplicar de forma eficiente este nuevo Gobierno Digital Judicial, para luego pasar en una segunda etapa al uso de tecnologías más avanzadas como el blockchain y la IA, dirigidos a una mayor transparencia, seguridad y agilidad en los trámites procedimentales.

Quiero dejar en claro que estoy a favor de la informatización y digitalización dentro de los procesos judiciales, pero en la medida que existan parámetros claros y equitativos en y durante el desarrollo de la litis para las partes intervinientes; asimismo, ratificando que al momento de la decisión final (presente y futura) la última palabra corresponderá a un ser humano, no a un algoritmo, a una computadora o a un robot⁴.

II. COVID-19: PODER JUDICIAL + VIRTUALIZACIÓN

Como nos recuerda Mauricio Olivera⁵, por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se dispuso el Estado de

2 NIEVA FENOLL, Jordi (2018). Inteligencia Artificial y Proceso Judicial. Madrid: Marcial Pons, páginas 16-17.

3 REILING, Dory (2019). Comprendiendo las tecnologías de la información para la resolución de conflictos. En: Revista Sistemas Judiciales N° 16. Buenos Aires: CEJA, página 18.

4 En China y Estonia existen Tribunales en los cuales las partes pueden someterse voluntariamente a la decisión de un Juez Robot, sin perjuicio que la parte agraviada pueda recurrir en apelación a un Tribunal Superior de jueces humanos.

5 OLIVERA, Mauricio (2020). Los efectos del COVID-19 en los procesos judiciales laborales. <https://www.damma.com.pe/los-efectos-del-covid-19-en-los-procesos-judiciales-laborales/>

Emergencia Nacional y, al mismo tiempo, se fueron emitiendo una serie de disposiciones a nivel del Poder Judicial que ordenaban la suspensión de las actividades jurisdiccionales, entre otras medidas excepcionales. La primera, del 16 de marzo, fue emitida por el Consejo Ejecutivo, que a través de la Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ dispone la suspensión de las labores y los plazos procesales, salvo en casos de extrema urgencia. Luego de esta, fueron emitidas las Resoluciones Administrativas N° 117, N° 118 y N° 061-2020-CE-PJ, por las cuales se extendió dicha suspensión de forma consecutiva, a la par que se fueron implementando medidas complementarias.

Posteriormente, el 27 de abril se emitió la Resolución Administrativa N° 129-2020-CE-PJ, que aprobó las llamadas "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio" (Protocolo). En términos generales, se estableció en plan secuencial de retorno (virtual y presencial) separado por fases:

(i) Durante los primeros 7 días hábiles, los órganos jurisdiccionales tendrían la obligación de elaborar los siguientes planes:

- Plan de medida de descarga procesal y programación de audiencias no realizadas y por realizar.
- Plan de turnos y control de asistencia de personal, reduciendo la asistencia simultánea de personal a 50%.
- Plan de ubicación del personal a su cargo para reducir el aforo.

(ii) Una vez culminadas todas estas labores, recién se podría realizar la siguiente, a ejecutar en los 23 días hábiles posteriores (a partir del 18 de mayo):

- Ingreso de las partes con sus abogados, en caso se haya programado una audiencia en este periodo.
- Presentación de escritos que tengan vencimiento, presentación de demandas con plazos prescriptorios o de caducidad, recursos, medidas

cautelares y otros escritos que sean urgentes.

- Excepcionalmente, se podría disponer la entrega de depósitos judiciales de naturaleza laboral.

Estas medidas, que eran el prelude del reinicio de las actividades jurisdiccionales, en la práctica se fueron dilatando y reajustando, conforme el COVID-19 fue mostrando una mayor incidencia de contagios y fallecidos, incluyendo personal del Poder Judicial, por lo cual, disposiciones posteriores se han encaminado principalmente a virtualizar la actividad jurisdiccional, tutelando la integridad y salud del personal, priorizando así:

- La realización de audiencias de forma virtual. Solamente por excepción, podrían ser presenciales. Asimismo, podrían llevarse a cabo audiencias los sábados.
- La comunicación de sentencias se llevará a cabo vía cédula de notificación y a la casilla electrónica. Es de uso obligatorio el SINOE para las partes.
- Las personas que ingresen al Poder Judicial deberán hacerlo portando una mascarilla quirúrgica o similar; se va a controlar la temperatura a todo el público que ingrese y se entregará gel antibacterial al ingreso. La salida y el ingreso serán por la misma puerta.
- Los jueces que se encuentren en el grupo de riesgo no podrán atender los locales del Poder Judicial, sino que prestarán servicios de forma remota.
- Las entrevistas con los jueces y/o magistrados será de forma virtual y deberá ser programada con anticipación.

En paralelo a las normas que regulaban estos aspectos operativos, se dictaron otras que permitían al personal jurisdiccional la prestación de servicios remotos y la celebración de audiencias a través de plataformas informáticas, como las siguientes:

Resolución Corrida N° 004-2020-CE-PJ del 11 de abril, por la cual se permitía que los Jueces se apersonen a sus despachos para recoger los expedientes judiciales para avanzar su trabajo en sus domicilios.

Resolución Administrativa N° 123-2020-CE-PJ del 24 de abril, por la cual se autorizó a los Jueces a utilizar la aplicación Google Hangout Meets para la comunicación entre las partes intervinientes en los procesos judiciales.

Se incidió también en la utilización del EJE y en la presentación de escritos por la Mesa de Partes Virtual (MPV). A nivel de la Corte Suprema, se habilitaron cuentas de correo electrónico para cada especialidad, para la realización de las audiencias virtuales.

El objetivo es que los servicios judiciales operativos se desarrollen a través del uso de la TI, permitiendo a jueces y litigantes realizar sus actos sin una presencia física, pero que ello no impida la actuación de diligencias, el ingresos de escritos y otras actuaciones que, en el pasado, eran ejecutadas de forma presencial (notificaciones de sentencia, lectura de expedientes, etc.). En la práctica, los juzgados utilizan de forma adicional los mecanismos de comunicación general (celulares, WhatsApp, etc.) como apoyo para las coordinaciones con las partes, llevando a cabo incluso -en la mayoría de casos- actos de preparación previa a la audiencia, para verificar si ambas partes cuentan con todos los implementos informáticos que permitan llevar a cabo las diligencias sin afectar el derecho de defensa y las garantías del debido proceso.

Para Cavani y Vergel⁶, antes de la pandemia el Poder Judicial ya contaba con una serie de problemas de organización administrativa, acostumbrados a un tipo de trabajo manual (aún se taladraban y cosían expedientes) y con una implementación tecnológica a medio camino, que ante el COVID-19 tuvo que cerrar sus puertas y suspender los procesos de forma abrupta, con excepción de los casos tramitados bajo el EJE, que en términos comparativos eran un número muy menor respecto del total de los procesos judiciales a nivel nacional: 126 mil EJE versus 3 millones de expedientes físicos.

En dicho escenario de virtualización forzada de labores judiciales, se preguntan: (a) si es que la realización de

audiencias virtuales es compatible con la legislación procesal; y, (b) qué aspectos se deberían tomar en cuenta para la realización de audiencias virtuales.

En cuanto al primer punto, es decir, si ¿existe el derecho a una audiencia presencial?, en opinión que compartimos, los citados autores precisan lo siguiente:

“A pesar de que la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Procesal Civil de 1993 se elaboraron en una era pretecnológica (al menos en el Perú), en un contexto como el actual, en que sencillamente no se puede salir de casa para asistir a las clásicas audiencias e informes orales, creemos que ninguna de sus normas otorga derecho a una audiencia presencial o, lo que es lo mismo, no hay norma que prohíba o que sea incompatible con la posibilidad de llevar a cabo audiencias virtuales.

De hecho, desde el ámbito constitucional, la realización de audiencias virtuales no se encuentra prohibida, dado que estas ya se realizan en el ámbito penal así como en procedimientos ante la OCMA. Asimismo, el hecho que las audiencias y la actuación de medios probatorios deba realizarse ante el juez (art. V, CPC) y que este deba dirigirla personalmente (art. 202, CPC) no quiere decir que no pueda realizarse a través de un computador.

De otro lado, podría pensarse que la norma que obliga a que la audiencia se realice en el local del juzgado es un obstáculo infranqueable (art. 203, que la limita a la audiencia de pruebas), pero aquí surgen tres alternativas:

- a) Que el juez efectivamente asista al local del juzgado y que realice la videoconferencia desde allí.
- b) Que el juez consulte a las partes si es que están de acuerdo con la realización de una audiencia virtual, cada uno desde sus hogares, incluyéndole a él mismo.

6 CAVANI, Renzo y VERGEL, Alessandro (2020). ¿Audiencias Judiciales Virtuales? <https://laley.pe/art/9543/audiencias-judiciales-virtuales>

c) Interpretar extensivamente el primer párrafo del art. 205 -que permite la realización de la audiencia fuera del local del juzgado- entendiendo que la no comparecencia de los intervinientes y de las partes por causa del aislamiento social, e incluso por economía procesal, obedece a un “motivo atendible” a criterio del juez. Aquí, por tanto, la realización de la audiencia no sería propiamente en el domicilio de un específico sujeto procesal sino, dado que es una videoconferencia, rigurosamente no sería en el domicilio de ninguno de ellos!

Tampoco la publicidad constituye un obstáculo (art. 206). En el caso de la audiencia presencial, la publicidad se da abriendo las puertas del juzgado y registrando en video o audio (aunque para uso de los sujetos del proceso). En el caso de una audiencia virtual, su contenido bien podría ser divulgado en la página web del Poder Judicial. No vemos nada que prohíba esto.

Siendo ello así, tampoco habría prohibición de que los jueces de órganos colegiados puedan comparecer, cada uno remotamente, desde sus hogares. Por supuesto, deberán “concurrir” a la audiencia (esto es, conectarse) los auxiliares jurisdiccionales que correspondan, como el especialista, el asistente de juez, el relator de sala, entre otros.

En suma, si bien las partes tienen derecho a una audiencia porque así lo prevé la ley, **no tienen derecho a una audiencia presencial**”.

En cuanto a la operatividad de las audiencias, añaden que una objeción podría ser que el artículo 204 del Código Procesal Civil obliga a registrar en video o audio las audiencias de pruebas y, además, a entregar copia a las partes “dejando constancia” de dicha entrega, sin embargo, a través del SINOE se deja constancia de la correcta notificación a las partes, lo que bien puede hacerse con la entrega de las actas; además,

las audiencias virtuales podrían ser grabadas, y esas grabaciones también ser enviadas a las partes.

En la práctica, vemos como la mayoría de juzgados están realizando actos preparatorios previos a la audiencia, no solo para identificar a las partes, sino, principalmente, para confirmar su nivel y condiciones de conectividad. Las dificultades siguen siendo los casos de, por ejemplo, Audiencias de Prueba en las cuales existan testigos o peritos o pruebas que requieran de actuaciones que son materialmente irrealizables por medios virtuales (p.e. una inspección judicial). Estamos en un periodo de transición durante el cual vamos a ver más sombras que luces en esta virtualización, pero con todo y estos problemas, más perjudicial para el derecho de las partes sería la paralización de la litis.

No podemos ignorar la brecha tecnológica que existe en nuestro país (y que habrá entre las partes), pudiendo cuestionarse que sólo algunos sectores podrán ser beneficiados de las herramientas de mayor (y mejor) nivel, ante lo cual el Poder Judicial debería evaluar la implementación de Módulos de Apoyo al Usuario (como SUNAT) en todas sus sedes, en los que, con el apoyo del personal administrativo y el cumplimiento previo de los protocolos sanitarios, las partes (y sus abogados) que no cuenten con un computador en casa (u oficina) y/o con los conocimientos informáticos mínimos necesarios, puedan participar con iguales condiciones técnicas en las audiencias virtuales. Lo contrario, afectaría las garantías del debido proceso y la igualdad que tutela la Carta Magna.

Como anota Héctor Lama⁷, podría afirmarse que el principio de inmediación, que inspira a la oralidad, aplicaría siempre y cuando las partes y el Juez se encuentren uno frente al otro y presentes en un mismo lugar, a efectos de asegurar la interacción personal entre ellos, y que en consecuencia se afectaría el derecho de defensa y al de un debido proceso, sin embargo, tales argumentos no resultan atendibles, pues **lo que interesa en la oralidad es el diálogo**, es decir, la comunicación simultánea o en tiempo real

7 LAMA MORE, Héctor (2020). Oralidad, intermediación y audiencias virtuales. En: Comentarios sobre la Oralidad Civil. Lima: Gaceta Jurídica S.A., páginas 11-12.

o al mismo tiempo: hay oralidad (e intermediación) cuando uno habla y el otro escucha, cuando el diálogo unilateral se convierte en bilateral; es decir, que cada uno participe en él, tanto escuchando como hablando. Con ello, queda establecido que mientras que en la audiencia, aun virtual, se asegure una comunicación directa y en tiempo real, de modo que pueda asegurarse el diálogo y la interacción entre las partes y entre estos y el juez, no se afecta el derecho de defensa, ni el de un debido proceso, ni menos el principio de intermediación procesal.

En el Perú se podría llevar a cabo una evaluación similar a la practicada en Inglaterra y Gales, donde el Observatorio de Justicia de Familia de Nuffield realizó una encuesta a más de mil personas (padres, abogados litigantes, etc.) sobre el uso de las audiencias virtuales en las Cortes de Familia, las conclusiones fueron las siguientes:

- Preocupaciones significativas sobre qué tan justas son las audiencias virtuales en ciertas circunstancias, que se relacionaban principalmente a casos en los que no contar con un contacto cara-cara había dificultado la lectura de reacciones y la comunicación de una manera humana y empática; a la dificultad para asegurarse de que una parte pueda intervenir plenamente en la audiencia; y, a problemas vinculados a la confidencialidad y privacidad.
- Preocupaciones fueron mencionadas con relación al acceso a tecnología apropiada (para las partes y los profesionales); la falta de claridad sobre los roles y las responsabilidades en términos de instalar y dar soporte a la administración de las audiencias; los alcances de las capacidades tecnológicas de los profesionales; y, el acceso limitado a soporte y capacitación en temas tecnológicos.
- Se reportó que el trabajo remoto estaba teniendo un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los profesionales, aunque para algunos ha

significado trabajar de manera más eficiente.

Sebastián Soltau⁸, concluye que el principal obstáculo para el traslado permanente de buena parte de las audiencias a un entorno virtual, antes que tecnológico, es cultural, y que para que esto no pase de ser una anécdota de los tiempos del COVID-19, los abogados litigantes van a tener que salir de su zona de confort y hacer cosas que nunca han hecho, en especial, tres de ellas:

(i) Colaborar con y confiar en la contraparte:

Lo que dicho autor propone, no es una confianza a ciegas en la contraparte, sino el diálogo transparente sobre preocupaciones como las mencionadas, la fijación conjunta de reglas para atenderlas y, en última instancia, la confianza en que el Juez va a hacer su trabajo si alguien se aparta de lo acordado.

(ii) Ser empáticos

Nos entrenan para defender nuestro punto de vista, no para enriquecerlo con los puntos de vista de los demás. Preguntamos para ratificar que estamos en lo correcto, no para conectar con las experiencias de otras personas. Esto no nos va a llevar a ningún lado en la transición de lo físico a lo virtual.

(iii) Cuestionar lo que conocen y a lo que están acostumbrados

El Poder Judicial no ha hecho la transición a lo virtual, ni siquiera de manera parcial, a pesar de que la tecnología básica está a su disposición hace más de 10 años. Sale la burocracia física e ingresa la burocracia digital ¿Cuánto de lo que pensamos sobre estos puntos es más tradición que razón?

Como siempre en el Derecho, encontraremos más de un punto de vista a favor y en contra de las diversas instituciones que se pongan a debate, pero en este caso, creo que vamos a terminar resolviendo este tema

8 SOLTAU SALAZAR, Sebastián (2020). Abogados litigantes y audiencias virtuales. <https://www.linkedin.com/pulse/abogados-litigantes-y-audiencias-virtuales-sebastian-soltau-salazar/>

poniendo a prueba y estirando hasta el máximo la flexibilidad del principio de flexibilidad, que prioriza el fondo sobre la forma.

III. DIGITALIZACIÓN DEL (NUEVO) PROCESO LABORAL

Es irónico que este escenario de emergencia sanitaria, con impacto directo en todos los ámbitos del país (económico, social, laboral y, también, judicial), se presente justo en el año que la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), cumple 10 años, desde su promulgación.

Para Hugo Huerta⁹, como consecuencia de este nuevo y dramático escenario social, es legítimo formularse algunas preguntas:

- ¿El proceso laboral actual podrá aplicarse sin más?
- ¿No será acaso necesario formular ajustes de emergencia al proceso?
- ¿Puede afectarse algunos aspectos del proceso, relacionados con sus principios basilares?
- ¿Hasta qué punto podrá atenuarse la inmediación, la concentración y, sobre todo, la oralidad?

Como precisa, nuestro proceso laboral es dual: algunas actuaciones son escritas y otras orales. La demanda, el admisorio, la contestación, la sentencia, la apelación, la sentencia de vista y la resolución expedida en casación, son escritos; la conciliación, la audiencia de juzgamiento y la audiencia única son orales, concentradas, escenario en el cual, hay una mayor inmediación del juez con las partes y las pruebas a través de la comunicación oral. Son estas etapas las que diametralmente resultarían hoy incompatibles con la regla del distanciamiento social, pero la justicia laboral no puede detenerse, pues también responde a otro drama social de atención urgente.

En tal sentido, agrega que resulta necesario que el proceso laboral -de modo temporal- sufra una alteración en su estructura, potenciando lo escrito

frente a lo oral, que permita que las causas continúen desarrollándose, en busca de la justicia en materia laboral. Para ello, es necesario y actual abandonar toda fascinación por la oralidad en desmedro del proceso escrito. Sería razonable, entre otras medias:

- (i) Prescindir de la audiencia de conciliación y recibir la contestación a través de un medio electrónico (escaneado y vía online); calificar el escrito, proveerlo y trasladarlo al demandante el mismo día de programada la audiencia y continuar con la siguiente etapa. De haber observaciones, poner a conocimiento de las partes vía correo electrónico, de modo que cada órgano jurisdiccional atienda de manera ordenada la agenda judicial programada.
- (ii) En cuanto a la audiencia de juzgamiento, limitar la intervención oral de las partes, abogados y jueces a lo mínimo, atenuando la oralización de la prueba documental, que se aplicaría solo para los medios de carácter personal (testigos, peritos, reconocimientos, etc.).

Estas modificaciones -que no precisa si operarán de facto o mediante reforma legal-, en su opinión, no afectarían algún derecho o garantía constitucional.

Por otro lado, César Valera¹⁰ sostiene que, si bien la justicia no puede vivir de espaldas a la tecnología, existen una serie de problemas que podrían llevar a que este sueño (de una virtualización del proceso judicial laboral) se convierta en una pesadilla, pues según el INEI, a diciembre del 2019 solo el 38.8% de la población tiene acceso a computadora con internet; el 6.1% tiene internet en su casa, en el trabajo y/o en el celular; y, el 7.3% cuenta con una suscripción de banda ancha. Ello, genera la siguiente problemática:

- La barrera del justiciable en el acceso a internet, que no le permitiría el uso de las TI para una correcta utilización del Google Hangouts Meet y participar en cualquier diligencia programada por

9 HUERTA RODRÍGUEZ, Hugo (2020). Proceso Oral y Pandemia. <https://actualidadlaboral.com/proceso-oral-y-pandemia/>

10 VALERA MALCA, César (2020). Entre la economía colaborativa y la justicia digital: Bondades y limitaciones de las audiencias virtuales en el proceso laboral. <https://laley.pe/art/9847/entre-la-economia-colaborativa-y-la-justicia-digital-bondades-y-limitaciones-de-las-audiencias-virtuales-en-el-proceso-laboral>

los diferentes juzgados laborales.

- La incorporación de habilidades tecnológicas con las que no cuentan todas las partes intervinientes en las audiencias limita el ejercicio del principio de oralidad e inmediación: las partes, abogados y terceros no actuarán “cara a cara” con el Juez, que no apreciará en forma directa, su conducta, gestos y otros aspectos que son visibles en una audiencia presencial.
- La realización de audiencias virtuales es una imposición social en tiempos de pandemia; sin embargo, deben priorizarse los procesos que tienen audiencias y/o sentencias programadas para su actuación antes del 16 de marzo.

Para dicho autor, la realización de audiencias virtuales es compatible con los principios del proceso laboral, en la medida que existan cambios estructurales en la NLPT, en aras de cautelar la tutela jurisdiccional efectiva. Existiría una compatibilidad relativa, cuando las partes deciden libremente someterse a reglas de juego intraproceso, dictadas por el Juez en una resolución inimpugnable, o las que señale el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Estas reglas pueden tener cierta flexibilidad, no necesariamente compatibles con la norma procesal; sin embargo, si se ejecutan -una vez aceptadas por las partes- no podría alegarse indefensión procesal o una nulidad, pues existiría convalidación. Sus propuestas específicas son las siguientes:

“Las limitaciones a los principios del proceso laboral son, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- a. El cambio de la notificación de sentencia por estrado (presencial) a la notificación de sentencia por casilla electrónica.
- b. Las limitaciones al interrogatorio de los testigos o las partes que no cuenten con los medios tecnológicos o plataformas digitales, o por desconocimiento no puedan manipular o utilizar los mismos.
- c. El mecanismo de sustentación interactivo de la

sustentación de un informe pericial se encontrará limitado. Por ejemplo, al sustentar una pericia médica que tenga dentro de las documentales la explicación de tomografías o rayos x, etc.

d. La posibilidad de practicar una inspección judicial implicaría la suspensión de la audiencia virtual, por lo que su uso sería muy limitado.

e. La oralización de la prueba documental indicando los folios sería otro de los problemas, pues no existe a la fecha implementación del EJE (en todo el país), y será el Juez el único que tenga en su poder y de manera física el expediente, sin la posibilidad de que las partes puedan revisarlo en la audiencia o solicitarlo para tenerlo a la vista durante el reconocimiento de algún documento en la actuación probatoria y/o el interrogatorio a las partes y testigos.

f. Las limitaciones que tendrá el Juez para ejercer la facultad de prueba de oficio con el objeto de privilegiar el valor justicia y principio de veracidad será una realidad constante, máxime si la realización de pruebas de oficio muchas veces se derivan de las develaciones espontáneas que realizan las partes o terceros (testigos, por ejemplo) en la audiencia misma.

g. La dificultad para ofrecer prueba documental compleja o extensa al plantear cuestiones probatorias o medios de prueba extemporáneos o extraordinarios en el acto de la audiencia. Por ejemplo, presentar un expediente de SUNAFIL que se ha generado con posterioridad a la demanda o, la presentación de una historia clínica para probar una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

h. La falta de capacitación de abogados y las partes en el uso de TI podría generar el abandono intempestivo de la sesión virtual bajo el riesgo que, de reconectarse, se contaminen las pruebas; por ejemplo, la declaración de parte o testimonial. Además de ser una limitante para el abogado al presentar u oralizar la prueba.

i. La presencia de la parte o testigo hostil en la

audiencia virtual al rendir sus declaraciones dificultará conocer la verdad de los hechos. Por ejemplo, si tales sujetos sienten amenazados sus intereses podrían estar leyendo respuestas por otro medio tecnológico, o anotaciones escritas que han realizado previamente al interrogatorio del juez o los abogados de la contraparte. Se pierde la mística de la inmediatez con la cual se pueden observar los gestos, expresiones, y "sinceridad" de la respuesta.

j. Existirá limitación para promover las conciliaciones, pues, muchas veces son los abogados quienes cuentan con facultades para conciliar y requieren de poder o autorización de la parte cuyos intereses representan".

Desde una perspectiva procesal general, Lidia Balarezo¹¹ considera que caben dudas razonables respecto de estas medidas adoptadas por el Poder Judicial, especialmente sobre su coherencia con los principios, derechos y normas procesales, consagrados en nuestro ordenamiento, que resume en las siguientes interrogantes:

1. ¿Puede haber una violación al principio de inmediatez, pues durante el curso intermedio del protocolo las partes no podían entrevistarse directamente con el Juez?
2. ¿Existe una violación al principio de publicidad, pues las audiencias, al ser virtuales, sólo contarán con la presencia de las partes convocadas en la plataforma informática correspondiente?
3. ¿Las resoluciones infringen el artículo 203 del Código Procesal Civil, que establece que a las audiencias deben concurrir las partes personalmente?
4. ¿El derecho al debido proceso o la tutela judicial efectiva son afectados en algún sentido?

Consideramos que parte de sus dudas son, en cierta forma, absueltas desde la doctrina contemporánea del entendimiento del llamado **principio de audiencia**, que según Priori y Alfaro¹² debería delimitarse a dos concepciones: la primera, denominada formal, según la cual se concibe que las partes son libres de adoptar las estrategias que mejor consideren: el juez no se involucra y es solo un mero espectador del duelo; la segunda, que es la concepción sustancial del principio de audiencia, formulada desde una visión contemporánea del proceso e implica concebirlo través de una participación efectiva y real. En conclusión, el principio de audiencia debe velar para que las partes tengan en todo momento la oportunidad de desenvolverse de manera plena y sin limitaciones injustificadas, para lo cual es necesario que las mismas participen en la aportación de los hechos y de las pruebas; y, además, en la formación y elaboración de la decisión del juez.

En lo laboral, Ricardo Corrales¹³ precisa que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su 32 periodo de sesiones del 27 de junio de 2016, acordó adoptar (numeral 5) el llamado "derecho humano de acceso a internet", que se fundamenta en los principios generales de acceso, pluralismo, no discriminación y privacidad, que han llevado en su desarrollo a la aparición de la "e-justicia". Para dicho autor, el "e-proceso" se construye sobre la base de los principios siguientes:

- a) Conectividad. Toda persona tiene derecho al acceso a la justicia virtual, y al suministro por el Estado de los medios informáticos que le garanticen la accesibilidad a la comunicación, participación y el ejercicio de los derechos a la tutela jurisdiccional efectiva y debido proceso en soporte electrónico.
- b) Concentración procesal digital.

11 BALAREZO CONTRERAS, Lidia (2020). ¿La virtualidad como un agresor a los principios procesales? Un análisis sobre la implementación de protocolos virtuales para el avance de los procesos. <https://ius360.com/publico/procesal/la-virtualidad-como-un-agresor-a-los-principios-procesales-un-analisis-sobre-la-implementacion-de-protocolos-virtuales-para-el-avance-de-los-procesos-lidia-balarezo-contreras/>

12 PRIORI, Giovanni y ALFARO, Luis (2018). El Principio de Audiencia y su efecto democratizador en la aplicación del Iura Novit Curia. En: Reforma del Proceso Civil. Lima: Fondo Editorial PUCP, página 46.

13 CORRALES MELGAREJO, Ricardo (2020). El advenimiento de la e-justicia laboral 2.0. En: Revista Derecho y Cambio Social N° 61, páginas 3-4. <https://www.derechocambiosocial.com/>

- c) Economía y celeridad en el uso del Internet.
- d) Intermedialidad. Interacción y registro de varios medios de audio y vídeo informáticos, en la formación del expediente judicial electrónico.
- e) Autenticidad. Los medios utilizados para la realización de las audiencias virtuales y actuaciones judiciales deben garantizar la identidad de las partes intervinientes, el derecho de defensa y fidelidad de los documentos escaneados, y de la reproducción de lo registrado en audio y vídeo.
- f) Instantaneidad. El sistema informático debe permitir, en tiempo real, la simultaneidad de la publicidad y actuaciones procesales en línea.
- g) Seguridad en la preservación de datos sensibles y reserva (ciberseguridad).
- h) Transparencia tecnológica y de difusión pública en redes sociales.
- i) Extraterritorialidad. Implica superar la obligatoriedad del radio urbano, ya que no será necesario domiciliar en ciudad determinada para producir actuaciones procesales o participar en la audiencia virtual, ampliando así las competencias a nivel nacional de los órganos jurisdiccionales.
- j) Interoperabilidad. La integración de los sistemas informáticos de las distintas instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras, a fin de facilitar las operaciones en línea desde varias plataformas en internet, intercambio de información instantánea, en el marco del Gobierno Digital y convenios internacionales.

En definitiva, concluye¹⁴ que el impacto de la desmaterialización de los procesos laborales regidos por la NLPT, a la luz de los nuevos principios anunciados, el ingreso acelerado de la Justicia a la era digital, con el uso de las audiencias virtuales, el trabajo remoto de sus operadores, mediante el teledespacho judicial y los Estudios Jurídicos Virtuales, conectado a las redes

sociales, van a modificar ciertos actos procesales, transitoriamente, mientras dure la pandemia del COVID-19; empero, en más de los casos éstas vienen a quedarse definitivamente, por su contribución a la optimización del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso. Lo que no solo implicará modificaciones sustanciales al ordenamiento procesal, sino también desarrollar las bases para pasar a la fase superior de la “e-justicia 3.0”.

Desde el punto de vista de quien suscribe, algunas de las medidas que se están tomando de forma directa en la mayoría de los Juzgados de Trabajo (en especial, en los procesos ordinarios), a nivel nacional, como solicitar la presentación previa de las contestaciones de demanda y la notificación de las sentencias a la Casilla Electrónica, requerirían de reformas expresas a la NLPT, pero la realidad es que **esperar a dichas modificaciones implicaría contravenir el Principio Procesal de Celeridad, pero especialmente atentaría contra el Principio Tuitivo (protector), inherente al Derecho Laboral en sí**, por lo que, de forma excepcional (y temporal), debería aplicarse el Principio de Flexibilidad en cuanto a las siguientes disposiciones procedimentales:

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; **requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación** y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (...)

Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados

¹⁴ Ibidem, página 24.

presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, **señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.** Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto **citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.**

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

En sentido similar se ha pronunciado Omar Toledo¹⁵, quien ha señalado que:

“...se ha superado en la judicatura ese criterio formalista de que el escrito de contestación debe ser entregado al demandante una vez fracasada la conciliación, incluso algunos consideran un fetichismo legal, por lo que debería modificarse la NLPT para que haya un paso previo de entrega del escrito de contestación, para que el demandante tome conocimiento. Así, una suerte de lo que sucede en el proceso abreviado laboral, que se presenta tal escrito antes de la conciliación...y se puede correr traslado al demandante. **Nosotros consideramos que, no hay ningún impedimento legal, y no es necesaria una modificación legislativa.** Hay que destacar la función del juez director del proceso, si no existe ninguna afectación al derecho de las partes, entonces, es posible que el juez tome decisiones, precisamente, con el objeto de la entrega de la contestación antes de la conciliación, le permitirá proponer fórmulas conciliatorias atractivas a las

partes. En consecuencia, **es necesario, sobretudo en la presente circunstancia, que el juez pueda adoptar un conjunto de decisiones.** Es cierto que, la contestación de la demanda tendrá que presentarse a través de la MPE”.

Si bien es cierto existen algunos países en los cuales se ha cuestionado la validez, la legalidad y la constitucionalidad de las audiencias virtuales, como en Colombia¹⁶ y España¹⁷, consideramos, a partir de lo señalado en los puntos precedentes, que en el Perú debe existir un marco flexible que priorice los derechos que son materia de los reclamos laborales, respecto a un estado de emergencia (caso fortuito o fuerza mayor) temporal generado por el COVID-19.

IV. CONCLUSIONES FINALES

Finalizamos este ensayo, tomando las palabras de Richard Susskind¹⁸, recogidas en un reciente trabajo publicado en “The Practice”, de la Universidad de Harvard:

“Nuestros sistemas judiciales enfrentan actualmente tres desafíos importantes. Dos de estos surgen directamente del virus y, por lo tanto, son nuevos; mientras que el tercero, es de larga data. El **primer** desafío es mantener un nivel de servicio suficiente mientras nuestros tribunales tradicionales están cerrados. El alcance de este desafío no está claro y varía en todo el mundo. Una visión optimista es que hemos superado lo peor y ya se está restableciendo el servicio normal. Una visión más realista es que el virus, de una forma u otra, nos afligirá durante muchos más meses y posiblemente años. El problema más importante aquí es

15 TOLEDO TORIBIO, Omar (2020). Audiencias Virtuales y Proceso Laboral remoto. Conferencia Virtual del 1 de mayo de 2020, organizada por GEOSE. https://www.youtube.com/watch?v=r_xwbai7Qol&t=2896s

16 La Corte Constitucional, con una votación de 5 a 4, declaró inconstitucional el artículo 12 del Decreto Presidencial N° 491 del 28 de marzo de 2020, que permitía a otras ramas del Poder Público, incluido el Congreso, ejercer sus competencias (y diligencias) de manera virtual por la pandemia. Si bien esta decisión se enfocó más en el ámbito administrativo, se cree que en un futuro el criterio podría afectar también a las audiencias judiciales virtuales.

17 Si bien referido a un fallo del Tribunal Supremo del 2005, referido a cuestionamientos sobre limitación de derechos del procesado en un caso penal, se considera que las observaciones a la ausencia de garantía del principio de inmediatez (en cuanto a la actuación de la prueba), podría extenderse también a las audiencias judiciales virtuales.

18 SUSSKIND, Richard (2020). The future of courts. <https://thepractice.law.harvard.edu/article/the-future-of-courts/>

que aún no tenemos métodos alternativos para manejar algunos tipos de audiencias judiciales, como las relacionadas con delitos graves.

El **segundo** desafío surge del primero. Esta es la acumulación de casos atrasados que se suman mientras los tribunales no pueden manejar su carga normal. Los sistemas de justicia que se considera que están haciendo frente a la crisis están eliminando alrededor de un tercio de su rendimiento normal. Los aplazamientos y los retrasos se están acumulando a un ritmo alarmante.

El **tercer** desafío, el de larga data, surge de una verdad alarmante: que incluso en los sistemas de justicia que consideramos los más avanzados, la resolución de disputas en los tribunales públicos generalmente toma demasiado tiempo, cuesta demasiado y el proceso es ininteligible para todos. En términos más generales, lo llamamos el problema del "acceso a la justicia". Podemos optar por culpar a la reducción generalizada de la financiación legal pública, podemos argumentar que la maquinaria judicial y judicial actual es desproporcionada en muchos casos, podemos afirmar que a veces los abogados son el problema porque pueden inflamar las disputas, podemos lamentar la poca información está disponible para ayudarnos incluso a comprender el dilema, podemos condenar el sistema por ser anticuado y arcano, y más. Pero sea cual sea la explicación que se prefiera, la pura realidad es que la mayoría de la gente en nuestro planeta no puede permitirse hacer valer sus derechos legales en los tribunales públicos. A nivel mundial, las estadísticas son claras. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos,

solo el 46 por ciento de los seres humanos viven bajo la protección de la ley."

Delorevisadoenlospuntosprecedentes,podemos concluir que la realización de las audiencias judiciales virtuales bajo la NLPT, a través del uso de la plataforma Google Hangouts Meet, así como el uso de las herramientas informáticas y de comunicación complementarias (celulares, laptop, plataformas como WhatsApp similares), resultan compatibles con los principios rectores del Derecho Laboral y el Derecho Procesal, que deberán ser materia de un futura (y pronta) reforma legislativa.

**¿EXISTE “DEUDA SOCIAL” POR
LA BONIFICACIÓN
POR PREPARACIÓN
DE CLASES?**





José Andres Villena Petrosino

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Máster en Administración Pública por el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Docente de pregrado en el curso Seguridad Social (2008-2013) Universidad de Piura. Ha ocupado diversos cargos: Ministro en la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo, Director General de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas; Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asesor Senior del Director Ejecutivo para los países Argentina, Chile, Bolivia, Paraguay, Perú y Uruguay en el Banco Mundial.

Cuando uno escucha o lee que existe una “deuda social” para los profesores del sector público por la bonificación por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% y una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por la preparación de documentos de gestión equivalente al 5%—en adelante bonificación por preparación de clases y evaluación—, y que dicha deuda se estima en varios miles de millones de soles, llama la atención que un beneficio que tuvo vigencia entre 1990 y 2012 siga siendo materia de reclamo.

El presente documento analiza su origen, criterios y si es correcto o no el reclamo de esta denominada “deuda social”.

I. Antecedentes

I.1. Origen de la bonificación por preparación de clases y evaluación

El artículo 48 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, en su texto original (año 1984), solo establecía una bonificación para el profesor que prestara sus servicios en ciertas zonas del país:

Artículo 48.- El profesor que presta servicios en zonas de frontera, selva, medio rural, lugares inhóspitos o de altura excepcional, expresamente señalados por Resolución Ministerial, percibe la bonificación correspondiente.

Posteriormente, dicha norma es modificada por la Ley N° 25212 (año 1990) creando un nuevo beneficio económico para el profesor por preparar sus clases y evaluación:

Artículo 48.- El profesor tiene derecho a percibir una bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de su remuneración total.

El Personal Directivo y Jerárquico, así como el Personal Docente de la Administración de Educación, así como el Personal Docente de Educación Superior incluidos en la presente ley, perciben, además, una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por la preparación de documentos de gestión equivalente al 5% de su

remuneración total.

El profesor que presta servicios en: zona de frontera, Selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia tiene derecho a percibir una bonificación por zona diferenciada del 10% de su remuneración permanente por cada uno de los conceptos señalados hasta un máximo de tres.

También, la Ley N° 25212 incluye a los profesores al régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, agregando una disposición transitoria:

Décimo Cuarta.- Los trabajadores de la educación comprendidos en la Ley de Profesorado, Ley N° 24029, que ingresaron al servicio hasta el 31 de diciembre de 1980, pertenecientes al régimen de jubilación y pensiones (Decreto Ley N° 19990), quedan comprendidos en el régimen de jubilación y pensiones previsto en el Decreto Ley N° 20530.

La Ley del Profesorado y sus modificatorias, junto con las demás normas aplicables en el sector público en materia de ingresos y compensaciones económicas (Decreto Legislativo N° 276 y otras), fueron objeto de una revisión por el gobierno de los 90, debido a la imposibilidad de mantener los beneficios económicos creados en forma desordenada, sin sustento ni fuente de financiamiento en el tiempo.

Ello quedó plasmado en los considerandos y articulado desarrollados en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM. Esta norma modificó varias disposiciones referidas a la Ley del Profesorado, Leyes N° 24029 y N° 25212, pero de manera específica a la bonificación por preparación de clases, en un artículo y con el texto siguiente:

Artículo 10.- Precísase que lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley del Profesorado N° 24029 modificada por la Ley N° 25212, se aplica sobre la Remuneración Total Permanente establecida en el presente Decreto Supremo.

Aquí, una primera precisión, el Decreto Supremo N° 051-91-PCM es una norma con rango de ley, según lo expuesto por el Tribunal Constitucional, en su sentencia contenida en el Expediente N° 419-2001-AA/TC¹.

1. El Decreto Supremo N° 051-91-PCM, conforme se señala en su parte considerativa, fue expedido al amparo del artículo 211°, inciso 20) de la Constitución Política del Estado de 1979, vigente en ese entonces, significándose con ello su jerarquía legal y que, por lo tanto, resulta plenamente válida su capacidad modificatoria sobre la Ley N° 24029 del Profesorado, que, a su vez, fue modificada por la Ley N° 25212.

La Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial establece la asignación por preparación de clases.

Artículo 52°.- Asignación por preparación de clase y evaluación

El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por preparación de clases y evaluación, conforme a los criterios que se establezcan en el reglamento.

Su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2008-ED, estableció en el numeral 74.3 del artículo 74, como criterio que "...calcule en base a la remuneración total permanente". Sin embargo, dicha disposición fue derogada por el Decreto Supremo N° 79-2009-EF.

I.2. Vigencia de la bonificación por preparación de clases y validación

Posteriormente, las Leyes N°s 24029, 25212, 26269, 28718, 29062 y 29762 fueron derogadas por la Ley N° 29944, Ley de Carrera Magisterial (año 2012). Aquí, una segunda precisión, pues la vigencia del beneficio de la bonificación por preparación de clases y evaluación tuvo un inicio (1 de mayo de 1990²) y un fin (25 de

¹ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00419-2001-AA.html>

² La Ley N° 25212 establecía en su artículo 4 una aplicación progresiva de vigencia y pago de los beneficios, solo el 50% de estos nuevos incrementos será cancelado desde el 01 de mayo de 1990 y a partir del 01 de setiembre del mismo año será cancelado el íntegro de estos beneficios

noviembre de 2012).

II. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

II.1. Gobiernos Regionales

Los Gobiernos Regionales de Ancash³, Arequipa⁴, Apurímac⁵, Ayacucho⁶, Cusco⁷, Huancavelica⁸, Huánuco⁹, Ica¹⁰, La Libertad¹¹, Lima¹², Madre de Dios¹³, Moquegua¹⁴, Puno¹⁵, Tumbes¹⁶, han emitido normas con el fin de imponer en su jurisdicción la aplicación obligatoria de la remuneración total o íntegra para el cálculo de la bonificación por preparación de clases.

De la revisión de los considerandos que justifican la emisión de dichas normas, se advierte que se invocan diversas sentencias del Tribunal Constitucional repitiéndose las contenidas en los Expedientes N°s. 2129-2002-AA/TC, 2130-2002-AA/TC, 2512-2002-AA/TC, 2766-2002-AA/TC, 3360-2003-AA/TC, 0268-2004-AA/TC, 3534-2004-AA/TC, 0501-2005-PA/TC, 0917-2006-PC/TC, 1847-2005-PA/TC, 02610-2006-PC/TC, 09286-2005-PA/TC. Dichas sentencias se refieren a: la asignación por 25 o 30 años, pago por subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio, etc. Sin embargo, ninguna de los pronunciamientos citados hace referencia a la bonificación por preparación de clases y evaluación regulada en el artículo 48 de la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y precisada con el artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM (esta última con rango

de ley).

A ello, debemos agregar la aprobación de disposiciones por parte también de los mismos Gobiernos Regionales de allanamiento en los procesos judiciales sobre pago de reintegros por concepto de bonificación por preparación de clases y evaluación. Así podemos citar, a manera de ejemplo: a Arequipa¹⁷, Huánuco¹⁸, La Libertad¹⁹, Piura²⁰, Puno²¹ y Tacna²².

II.2. Poder Judicial

De otro lado, el Poder Judicial no tiene una posición homogénea sobre la correcta aplicación de la remuneración total permanente para la bonificación por preparación de clases y evaluación, pues si bien existen Casaciones que aplican esta interpretación, hay otras Casaciones que aplican la remuneración total.

Así, por ejemplo, tenemos la Casación N° 1074-2010-AREQUIPA²³ que aplica la remuneración total permanente, pero encontraremos las Casaciones N° 9889-2009-PUNO²⁴ y Casaciones N° 6871-2013-LAMBAYEQUE que optan por la remuneración total, pero si uno busca en el portal de Jurisprudencia Nacional Sistematizada encontrará una abrumadora recopilación de sentencias aplicando este último criterio.

3 Decreto Regional N° 0001-2016-GRA/G.R

4 Decreto Regional N° 005-2011-AREQUIPA

5 Decreto Regional N° 003-2011-GR.APURIMAC/PR

6 Decreto Regional N° 005-2011-GRA/PRES

7 Decreto Regional N° 002-2012-GR CUSCO/PR

8 Decreto Regional N° 003-2012/GOB.REG.HVCA

9 Ordenanza Regional N° 013-2019-GRH-CR

10 Ordenanza Regional N° 0008 -2019-GORE-ICA

11 Decreto Regional N° 005-2014-GRLL-PRE

12 Decreto Regional N° 002-2012-GRL/PRES

13 Decreto Regional N° 001-2016-GOREMAD-GR

14 Decreto Regional N° 002-2012-GR/MOQ

15 Decreto Regional N° 005-2012-PR-6R PUNO

16 Decreto Regional N° 000001-2010/GOB. REG. TUMBES-PR

17 Decreto Regional N° 005-2011-Arequipa. <https://www.gob.pe/institucion/regionarequipa/normas-legales/398453-005-2011-arequipa>

18 Ordenanza Regional N° 013-2019-GRH-CR

19 Decreto Regional N° 005-2014-La Libertad. <https://regionlalibertad.gob.pe/transparencia/normatividad-regional/decretos-de-regionales/decretos-regionales-2014/4105-decreto-regional-n-005-2014-gr-ll-pre>

20 Decreto Regional N° 004-2019-Piura <https://actualidadempresarial.pe/norma/decreto-004-2019-gobregpiuragr/0b6da4dc-c476-421e-8b10-addd3f7e698c>

21 Ordenanza Regional N° 001-2012-GRP-CRP <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/recomiendan-al-ejecutivo-del-gobierno-regional-de-puno-disp-ordenanza-n-001-2012-grp-crp-758907-1/>

22 Decreto Regional N° 009-2012-Tacna <http://ww2.regiontacna.gob.pe/grt/documentos/2011/personal/DECRETO009-2012.pdf>

23 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fea1d2004bc5fd68a8baf940a5645add/CAS+N%2%BA+1074-2010+Arequipa.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=fea1d2004bc5fd68a8baf940a5645add>

24 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/5ef85200427620a382198f5fde5b89d6/CAS988~1.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=5ef85200427620a382198f5fde5b89d6>

También encontraremos el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral, reunión efectuada por los jueces permanentes y transitorios de las Salas de Trabajo del Callao (2012)²⁵ que concluyen, por una votación en mayoría, que corresponde aplicar la remuneración total para la bonificación por preparación de clases y evaluación. Sustentando dicha posición, de manera general e imprecisa, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, del Tribunal del Servicio Civil y del sector educación en las diferentes regiones, las mismas que no se detallan en el documento suscrito por los magistrados.

Sin embargo, la conclusión efectuada en dicha reunión no es vinculante, de acuerdo a lo establecido por los artículos 22 y 116 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Incluso de cualquier precedente vinculante, un juez se puede apartar con la obligación de sustentar adecuadamente su posición de interpretación.

II.3. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Por su parte, el Tribunal del Servicio Civil²⁶, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2011-SERVIR/TSC de fecha 14 de junio de 2011²⁷, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria para los órganos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, en los supuestos referidos a la Ley del Profesorado, aplicando el artículo 9 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, la utilización de la remuneración total:

(vi) La asignación a la docente mujer por cumplir veinte (20) años de servicios a la que se hace referencian el Artículo 52° de la Ley N° 24029.

(vii) La asignación a la docente mujer por cumplir veinticinco (25) años de servicios a la que se hace referencian el Artículo 52° de la Ley N° 24029.

(viii) La asignación al docente varón por cumplir veinticinco (25) años de servicios a la que se hace

referencian el Artículo 52° de la Ley N° 24029.

(ix) La asignación al docente varón por cumplir treinta (30) años de servicios a la que se hace referencian el Artículo 52° de la Ley N° 24029.

(x) El subsidio por luto ante el fallecimiento de familiar directo del docente al que se hace referencia el Artículo 51° de la Ley N° 24029 y los artículos 219° y 220° de su Reglamento.

(xi) El subsidio por luto ante el fallecimiento del docente al que se hacen referencia el Artículo 51° de la Ley N° 24029 y los artículos 219° y 220° de su Reglamento.

(xii) El subsidio por gastos de sepelio para el docente, al que se hacen referencia el Artículo 51° de la Ley N° 24029 y el Artículo 219° de su Reglamento.

Criterios que fueron reforzados con el Informe Legal N° 326-2012-SERVIR/GG.OAJ de fecha 4 de abril de 2012: “El Tribunal del Servicio Civil, estableció mediante precedente administrativo de observancia obligatoria, los beneficios que tenían que ser calculados en función a la remuneración total, entre los cuales no se encuentra la bonificación mensual por preparación de clases”. Nótese, además, que hace mención de la vigencia y alcances de las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM que “no puede ser desconocido o inaplicado por los operadores estatales”²⁸, en lo que se encuentra la precisión establecida en el artículo 10, referido a la bonificación por preparación de clases y evaluación en la que debe aplicarse la remuneración total permanente.

No obstante, al interior de SERVIR, encontramos las Resoluciones N°s 04303 y 04505-2012-SERVIR/TSC-Segunda Sala que concluyen que la bonificación por preparación de clases y evaluación se calcula sobre la remuneración total. En ese mismo sentido, ubicamos los Informes Técnicos N°s 1190 y 733-2018-SERVIR/

25 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/632f7b804e499ab69927f9af21ffaa3b/DOC.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=632f7b804e499ab69927f9af21ffaa3b>

26 Mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y el Tribunal del Servicio Civil

27 https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2011-1-SERVIR-TSC.pdf

28 http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Informes%20Legales/InformeLegal_0326-2012-SERVIR-OAJ.pdf

GPGSC, N°s 1191, 915, 825, 542, 521 y 117-2017-SERVIR/GPGSC y N° 2066-2016-SERVIR/GPGSC. Sin embargo, estos pronunciamientos han sido emitidos para casos individualizados y como tales no pueden ser considerados como referentes. Tanto así que el propio Tribunal Constitucional lo excluye de su aplicación como lo veremos más adelante.

II.4. Congreso de la República

En otro ámbito, el Congreso de la República también ha querido legislar con la intención de cambiar el criterio de interpretación.

II.4.1. Así, de una revisión de la exposición motivos del proyecto de Ley N° 10245/2003-CR (año 2004), ya se reconocía que el Decreto Supremo N° 051-91-PCM había establecido la remuneración total permanente para calcular la bonificación por preparación de clases y evaluación, con el texto siguiente:

2.- Los diferentes conceptos remunerativos que aparecen en los artículos 48 y 52 de la Ley del Profesorado, fueron desnaturalizados posteriormente a través del Decreto Supremo No. 051-91-PCM del 06 de Marzo de 1991. En efecto, el citado Decreto indicó que las bonificaciones y remuneraciones calculadas sobre la remuneración total o la remuneración íntegra debería entenderse como remuneraciones totales permanentes, el cual conforme al mismo Decreto Supremo No. 051-91-PCM equivale aproximadamente al 10% de la remuneración total o íntegra que percibe los maestros.

Por ello, en dicha iniciativa legislativa se proponía la derogación o dejar sin efecto el artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM. Sin embargo, no prosperó, al igual que otras iniciativas en el Congreso de la República, en la legislatura 2001-2006²⁹.

II.4.2. Del mismo modo, en la legislatura 2011-2016 se presentaron varias iniciativas legislativas como los proyectos de Ley N° 1118/2011-CR, N° 1134/2011-CR

donde se cuestionaba, por parte de los Congresistas, la prevalencia de una norma de menor rango como el Decreto Supremo N° 051-91-PCM por sobre la Ley del Profesorado.

Cabe agregar que, el mismo Colegio de Profesores el Perú presentó el Proyecto de Ley N° 856/2011-CP, reconociendo la vigencia del artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM y la no existencia de algún pronunciamiento del Tribunal Constitucional que se pronuncie expresamente sobre la bonificación por preparación de clases y evaluación aplicando remuneración total.

II.4.3. En el periodo de sesiones 2016-2017, la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Congreso de la República³⁰ con fecha 19 de junio de 2017, en su análisis costo beneficio señala que “el futuro texto legal permite al Estado Peruano priorice y reconozca las obligaciones contraídas con los docentes del Sector Educación, cuyo derechos están reconocidos durante la vigencia de la Ley 24029, Ley del Profesorado (artículo 48), modificada por la Ley 25212, y el Decreto Supremo N° 051-91-PCM,…”.

II.4.4. Para las sesiones 2017-2018, el Dictamen de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República³¹ de fecha 12 de junio 2018 se reconoce la modificación del artículo 48 de la Ley del Profesorado, a través del Artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM. Sin embargo, solo atinan a aprobar un texto sustitutorio declarando de “...interés nacional el pago de la deuda social que el Estado mantiene con los docentes, cesantes, jubilados y activos, por concepto de preparación de clases y evaluación del sector educación determinada por el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado modificada por la Ley 25212, …”.

II.4.5. Durante el periodo de sesiones 2018-2019, en el Dictamen de la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Congreso de la República de fecha 19 de mayo de 2019³², encontraremos la aprobación de un texto sustitutorio que establece que los “docentes,

29 Proyecto de Ley N° 00020/2001-CR

30 Proyectos de Ley N°s 654, 715 y 814/2016-CR

31 Proyectos de Ley N°s 654, 715, 818 y 1666/2016-CR

32 Proyectos de Ley N°s 2504/2017-CR y 3372/2018-CR

activos y/o cesantes, beneficiarios de las bonificaciones dispuestas en el artículo 48 de la Ley 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley 25212, reciben el pago de dichos beneficios en base a la remuneración total, no requiriéndose de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada para hacerse efectivo”.

Sin embargo, en su análisis se comete el mismo error que en los citados decretos regionales, al invocar sentencias del Tribunal Constitucional referidas a otros beneficios que la Ley del Profesorado otorgaba (incluso que otro régimen laboral otorga) y que en ninguna de ellas se pronuncia sobre la bonificación por preparación de clases y evaluación.

En efecto, i) la sentencia contenida en el Expediente N° 1281-2000-AA/TC se refiere al pago de subsidios por gastos de sepelio y de luto³³; ii) la sentencia contenida en el Expediente N° 0268-2004-AA/TC se refiere a la asignación por haber cumplido 25 años de servicios efectivos a favor del Estado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276³⁴; ii) la sentencia contenida en el Expediente N° 917-2006-PC/TC se refiere a la asignación por 30 años de servicios prestados al Estado³⁵; y, iv) la sentencia contenida en el Expediente N° 2129-2002-AA/TC se refiere a la asignación por cumplir 25 años de servicios al Estado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276³⁶.

También se invoca en dicho Dictamen algunos pronunciamientos de SERVIR pero estos no tienen el carácter de observancia obligatoria. No incluyen en su análisis lo señalado por el Ministerio de Economía y Finanzas que en su Informe N° 723-2018-EF/50.06³⁷ que emite opinión sobre la precisión del artículo 48 efectuada por el artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, “una norma de carácter especial, dentro del mismo decreto, específica y posterior”.

En el Dictamen de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, periodo de sesiones 2018-2019³⁸, se concluye inhibiéndose al reconocer que existe una controversia sobre la Ley N° 24029, su modificatoria la Ley N° 25212 y su precisión Decreto Supremo N° 051-91-PCM, indicando que dicha controversia ha sido materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional, Tribunal del Servicio Civil y de SERVIR y que al no estar de acuerdo los profesores optan por ir al Poder Judicial.

II.4.6. Durante el presente Periodo de Sesiones 2020-2021, la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Congreso de la República ha constituido el “Grupo de trabajo de deuda social al Magisterio peruano y reforma de la Derrama Magisterial”, argumentando que la bonificación por preparación de clases y evaluación nunca se pagó.

II.5. Tribunal Constitucional

Sin embargo, para el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución Política, el artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, es válido y vigente, además incluye, solo en sus pronunciamientos, el Acuerdo Plenario contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2011-SERVIR/TS y el Informe Legal N° 326-2012-SERVIR/GG.OAJ, determinando que lo correcto para el cálculo de la bonificación por preparación de clases y evaluación es aplicar la remuneración total permanente. Dicho criterio es reiterativo. Así, podemos citar, a manera de ejemplo, las sentencias contenidas en los Expedientes N° 04735-2011-PC/TC³⁹, N° 02023-2012-PC/TC⁴⁰ y N° 01401-2013-PC/TC⁴¹.

Asimismo, lo podemos encontrar, a manera de ejemplo, en las sentencias del Tribunal Constitucional contenidas en los Expedientes N° 04038-2012-PC/TC⁴² y N° 01401-2013-PC/TC⁴³, donde se hace prevalecer lo establecido

33 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01281-2000-AA.html>

34 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00268-2004-AA.pdf>

35 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00917-2006-AC.html>

36 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02129-2002-AA.html>

37 Oficio N° 1616-2018-EF/10.01 de fecha 14 de noviembre de 2018 dirigido a la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Congreso de la República

38 Proyectos de Ley N°s 832/2016-CR y 2504/2017-CR

39 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/04735-2011-AC.html>

40 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/02023-2012-AC.html>

41 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/01401-2013-AC.html>

42 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/04038-2012-AC.pdf>

43 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/01401-2013-AC.pdf>

en la Resolución de Sala Plena N° 001-2011-SERVIR/TS y el Informe Legal N° 326-2012-SERVIR/GG.OAJ, en las acciones de cumplimiento de resoluciones de la Sala del Tribunal del Servicio Civil que optaron por reconocer “a favor del actor que la bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación sea calculada sobre la base del treinta por ciento (30%) de la remuneración total que percibe”.

II.6. Bonificación por preparación de clases y validación no es extensible para pensionistas

También, el Tribunal Constitucional, en forma reiterada⁴⁴, ha precisado que dicha bonificación no es extensible al pensionista del régimen del Decreto Ley N° 20530 en los términos siguientes:

(...) la finalidad de la bonificación es retribuir la labor que efectúa el docente en actividad (principalmente fuera del horario de clases), que consiste en la preparación de clases y evaluación, actividades que necesariamente importan la prestación efectiva de la labor docente; por consiguiente, los docentes en situación de cesantes no tienen derecho a esta bonificación, porque, obviamente, no realizan la mencionada labor⁴⁵.

En esa línea, el Tribunal Constitucional viene emitiendo sentencias interlocutorias denegatorias cuando los accionantes, en su condición de docentes cesantes, solicitan ejecutar resoluciones administrativas que ordenan en aplicación del artículo 48 de la derogada Ley N° 24029, incorporar a su pensión la bonificación por preparación de clases y evaluación.

Cabe recordar que, el Tribunal Constitucional en su sentencia contenida en el Expediente N° 00987-2014-PA/TC⁴⁶, estableció con carácter de precedente, que la emisión sentencia interlocutoria denegatoria, sin

más trámite, se emitirá cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a) Carezca de fundamentación la supuesta vulneración que se invoque.
- b) La cuestión de Derecho contenida en el recurso no sea de especial trascendencia constitucional.
- c) La cuestión de Derecho invocada contradiga un precedente del Tribunal Constitucional.
- d) Se haya decidido de manera desestimatoria en casos sustancialmente iguales.

En los casos señalados para los docentes cesantes en las sentencias interlocutorias denegatorias contenidas en los Expedientes, N° 02406-2017-PC/TC⁴⁷, N° 02415-2017-PC/TC⁴⁸ y N° 04294-2019-PC/TC⁴⁹, se sustentan en el literal d) arriba descrito.

II.7. Competencia para conocer temas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530

Aquí se advierte que los gobiernos regionales no habrían tenido en cuenta que, con la reforma constitucional aprobada por la Ley N° 28389 y la Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, a partir de 2005, corresponde al Ministerio de Economía y Finanzas la administración de este régimen de pensiones, siendo delegada a la Oficina de Normalización Previsional - ONP la facultad de reconocer, declarar y calificar solicitudes derivadas de los derechos pensionarios del régimen del Decreto Ley N° 20530 de todas aquellas entidades que cuenten con personal activo y/o cesante de dicho régimen y cuyas pensiones sean financiadas con recursos del Tesoro Público⁵⁰ y quien resuelve en última instancia es el Tribunal Administrativo Previsional, de alcance nacional, en las controversias que versen sobre el Decreto Ley N° 20530⁵¹.

44 Por ejemplo, la sentencia contenida en el Expediente N° 04342-2017-PC/TC

45 Fundamento 9 de la sentencia contenida en el Expediente N° 03748-2013-PC/TC <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03748-2013-AC.pdf>

46 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00987-2014-AA.pdf>

47 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02406-2017-AC%20Interlocutoria.pdf>

48 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02415-2017-AC%20Interlocutoria.pdf>

49 <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/04294-2019-AC%20Interlocutoria.pdf>

50 Decreto Supremo N° 149-2007-EF

51 Decreto Supremo N° 385-2015-EF

II.8. Ministerio de Educación

En línea con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la vigencia y validez del artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM⁵², la Secretaría General del Ministerio de Educación, actuando como segunda instancia administrativa, emitió la Resolución de Secretaría General N° 1101-2014-ED de fecha 17 de junio de 2014, declarando infundada la pretensión de un docente a efectos que se calcule la bonificación por preparación de clases y evaluación con la remuneración total⁵³.

II.9. Ministerio de Economía y Finanzas

Otro actor que merece ser tomado en cuenta y sobre todo ahora que tiene competencia en emitir opinión en materia de ingresos de personal, escalas de ingresos y los reajustes, conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público, es la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Ya en el año 2018, a raíz de una consulta que hiciera el Ministerio de Educación, emitió pronunciamiento a través del Informe N° 036-2018-EF/53.04, en el que se ratifica que "(...) respecto al cálculo de la bonificación por preparación de clases y evaluación que, conforme al marco legal ya señalado, se aplica sobre la remuneración total permanente...".

Cabe recordar que, dicha Dirección General también puede emitir lineamientos de obligatorio cumplimiento, bajo responsabilidad funcional, por parte de las entidades del Sector Público.

II.10 Procuraduría Pública Especializada en materia Hacendaria

Finalmente, debemos remitirnos al artículo 51 del Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema

Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, mediante el cual se crea la Procuraduría Especializada en materia Hacendaria que:

(...) ejerce la defensa jurídica de los intereses del Estado en aspectos referidos al presupuesto público y gestión de recursos públicos, específicamente, en lo que se refiere a la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, respecto a las compensaciones económicas, ingresos, aportes y gastos de personal activo del sector público y de aquellos ingresos previsionales que no administra la Oficina de Normalización Previsional.

En atención a su especialidad, dicho Procurador Hacendario debería intervenir en todos aquellos procesos judiciales que afecten recursos públicos en la gestión de recursos humanos, siendo uno de ellos la correcta aplicación de la bonificación por preparación de clases y evaluación en las regiones.

III. CONCLUSIONES

Algunas conclusiones:

1. Para el cálculo de la bonificación por preparación de clase y evaluación a que se refiere el artículo 48 de la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y precisada por el artículo 10 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, debe efectuarse con la remuneración total permanente y solo tuvo una vigencia entre 1 mayo de 1990 y el 25 noviembre de 2012.
2. Corresponde a la Oficina de Normalización Previsional – ONP, desde el 2008, reconocer, declarar y calificar solicitudes derivadas del régimen del Decreto Ley N° 20530 de todas aquellas cuyas pensiones sean financiadas con recursos del Tesoro. Siendo la segunda instancia el Tribunal Administrativo Previsional -TAP.
3. La bonificación por preparación de clase y evaluación no es aplicable a los pensionistas del régimen del

52 Sentencias contenidas en los Expedientes N° 419-2001-AA/TC y N° 432-96-AA/TC

53 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/108077/_1101-2014-MINEDU_-_22-07-2014_02_51_21_-RSG_N_1101-2014-MINEDU.pdf

Decreto Ley N° 20530.

4. Basados en que “el error no genera derecho”⁵⁴ deberían ser revisados todos aquellos pronunciamientos referidos a este beneficio económico que se haya aplicado la remuneración total. Incluyendo a los otorgados a los pensionistas cesantes del Decreto Ley N° 20530.

5. Los Decretos Regionales u Ordenanzas Regionales referidos a la aplicación por preparación de clase y evaluación en los que se impuso la aplicación de la remuneración total deberían ser derogados.

6. De haberse calculado la bonificación por preparación de clase y evaluación con la remuneración total permanente no debería haber alguna deuda social.

54 Sentencia contenida en el Expediente N° 03950-2012-PA/TC <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03950-2012-AA.pdf>

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL PANORAMA
ACTUAL FRENTE AL COVID-19**





Fernando Varela Bohórquez

Doctor en Derecho / Maestro en Derecho Procesal / Director del Posgrado de la Facultad de Derecho de la USMP / Docente de la USMP, UNMSM, UL y AMAG / Director de Actualidad Laboral / Socio Principal de Elías Mantero Abogados / Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Cesar Llorente Vílchez

Abogado y aspirante a Maestro en Derecho del Trabajo por la USMP / Miembro del Comité Editorial de Actualidad Laboral / Asociado Senior de Elías Mantero Abogados

El derecho a la negociación colectiva ha sido reconocido por diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, como es el caso del Convenio N° 87, sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949), aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 13281 del 15 de diciembre de 1959, el Convenio N° 98, Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949), aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 14712 del 18 de noviembre de 1963, el Convenio N° 151, Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, ratificado por la Decimoséptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979, el Convenio N° 135, sobre representantes de los trabajadores, 1971, no ratificado por el Perú y el Convenio N° 154, sobre la negociación colectiva, 1981, no ratificado por el Perú.

En el Perú, la Constitución Política de 1993, regula la negociación colectiva de la siguiente manera: *“Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.*

Asimismo, el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos se encuentra reconocido de manera específica en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país el 27 de octubre de 1980), cuyo artículo 7 dispone: *“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de*

las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones."

En lo relacionado a nuestro ordenamiento jurídico nacional, como se ha mencionado en los párrafos precedentes, la Constitución Política regula en su artículo 28 el reconocimiento de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, los mismos que también son reconocidos para los servidores públicos en el artículo 42 cuando establece: *"Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional."*

En ese sentido, el derecho de los servidores públicos a obtener incrementos remunerativos mediante la negociación colectiva no se encuentra en discusión; sin embargo, resulta determinante el respeto al principio de equilibrio presupuestal, ya que, en un modelo ideal de estado de derecho, se busca un punto medio de equilibrio entre los derechos fundamentales de las personas y el poder del Estado.

Asimismo, se debe recordar que la tarea principal del Estado es la custodia de los recursos económicos, así como la correcta distribución de la riqueza, dicho equilibrio debe ir de la mano con el impulso y respeto de los derechos fundamentales.

No obstante a lo expuesto, no significa que no pueda coexistir el principio de equilibrio presupuestal con el derecho de los servidores públicos de obtener incrementos remunerativos mediante la negociación colectiva; es por ello que uno de las principales conclusiones del presente trabajo es la necesidad de una regulación de la negociación colectiva en el sector público, esto a pesar que recientemente se ha promulgado el Decreto de Urgencia N° 014-2020, mediante el cual se regula negociación colectiva en el sector público, pero con vacíos y distorsiones que evaluaremos en desarrollo de la investigación.

Sin embargo, consideramos que el citado Decreto de Urgencia nos permite determinar que si es posible la coexistencia del principio de equilibrio presupuestal con el derecho de los servidores públicos de obtener incrementos remunerativos mediante la negociación colectiva, pero es importante que si bien se respete lo regulado por nuestra Constitución y los Convenios 98 y 151 de la OIT, también se respete el principio de equilibrio presupuestal que garantiza una correcta dirección financiera del país y tiene consolidación constitucional en los artículos 77 y 78 de la Constitución y en los Decretos Legislativos N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público y Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

En ese mismo orden, es importante señalar que la propagación del COVID ha generado que el Gobierno haga una fuerte inversión en el presupuesto público del presente año, lo cual impacta directamente en la economía de nuestro país.

Considerando ello, será relevante analizar si el impacto a la economía del país generado por la propagación del COVID-19, debe ser tomando en cuenta en los procedimientos de negociación colectiva en el sector público.

Como se indicado, el Decreto de Urgencia N° 014-2020, ha regulado diversas disposiciones referentes a la negociación colectiva en el sector público; debiendo destacar que como verbo rector contempla el respeto y garantía al equilibrio en el presupuesto público.

En tal sentido, resulta claro que el panorama actual de crisis sanitaria será un elemento fundamental que se debe tomar en cuenta en los procedimientos de negociación colectiva en el sector público.

EVOLUCIÓN DE LA CONTROVERSIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público:

La Constitución Política del Perú, en su artículo 42° específicamente señala lo siguiente:

“Artículo 42.–Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos.

No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de la Fuerzas Armadas y Policía Nacional”.

Es de observarse que la Constitución de 1993 establece expresamente el derecho de los servidores públicos a la sindicación y la huelga, pero no hace mención expresa de su derecho a la negociación colectiva; no obstante, no puede generarse una interpretación negativa para esos trabajadores, ya que como se ha desarrollado en el presente trabajo si tienen dicho derecho.

Asimismo, el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos se encuentra reconocido de manera específica en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país el 27 de octubre de 1980), cuyo artículo 7 dispone: *“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”*

Como podemos observar, el artículo constitucional no autoriza imponer a los servidores públicos limitaciones o exclusiones respecto al ejercicio de los derechos de libertad sindical, entre ellos, los de negociación colectiva, más allá de los casos mencionados en el texto constitucional de modo expreso y de las admitidas expresamente por las normas internacionales sobre la materia ratificadas por el Perú. Sin embargo, no tener en cuenta el principio de equilibrio presupuestal del Estado claramente afectaría las regulaciones previstas en la Ley de Presupuesto del Sector Público y de la Ley del Servicio Civil–Ley N° 30057.

El Tribunal Constitucional en el fundamento quinto de la

sentencia del expediente 0785-2004-AA/TC estableció que el derecho constitucional a la negociación colectiva se concreta también en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Esto significa que el Estado no puede negar de manera alguna la posibilidad de alentar la negociación colectiva con sus servidores, más aún cuando el propio Tribunal Constitucional ha sostenido en la sentencia del expediente 0008-2005-PI/TC que *“(…) los derechos de sindicación y huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores, también son aplicables a los empleados públicos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece.”*

Ahora, si bien el Tribunal Constitucional ha establecido que toda mejora económica debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, a cuyo efecto debe tenerse asegurado su financiamiento mediante ingresos propios, a fin de no afectar el equilibrio presupuestario (Fundamento 11 de la STC 01035-2001-AC/TC, publicada el 3 de junio de 2003).

En ese sentido, se entiende que el derecho de los todos los trabajadores a la negociación colectiva laboral, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites, entre los que se encuentran las normas en materia presupuestaria para el caso de los trabajadores del sector público; razón por la cual, las negociaciones colectivas de los servidores públicos deben realizarse tomando en cuenta el límite constitucional de un presupuesto equilibrado y equitativo, el cual es aprobado por el Congreso de la República.

De acuerdo con lo antes señalado, se puede colegir que legalmente existen limitaciones para las entidades o empresas del sector público que restringen su capacidad negocial, viéndose en un estado de desventaja o desigualdad ante la organización sindical que presenta el pliego de reclamos.

Límites legales al derecho a la negociación colectiva en el sector público:

Sobre el particular, es importante señalar que en todo proceso de negociación colectiva las entidades o empresas del sector público deben respetarse las normas y resoluciones del Tribunal Constitucional que detallamos a continuación:

- El artículo 77 de la Constitución Política del Perú, el cual prescribe que:

“La Administración económica y financiera del Estado se rige por la Ley de Presupuesto que anualmente aprueba el Congreso de la República”

(...)

El Presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden de eficiencia y necesidades sociales básicas y de descentralización”.

- El artículo 78 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que:

“El Presidente de la República envía al Congreso el proyecto de Ley de Presupuesto dentro de un plazo que vence el 30 de agosto de cada año.

En la misma fecha, envía también los proyectos de ley de endeudamiento y equilibrio financiero.

El proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado”

- El artículo 82 de la Constitución Política del Perú, el cual establece que:

“La Contraloría General de la República (...) es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control”

- El artículo 6 de la Ley 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

establece que:

“Se encuentra prohibido (...) el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas v conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma o modalidad, periodicidad o fuente de financiamiento.

Asimismo, prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente”.

Agregado que:

“Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes”

- El numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley de Presupuesto para el año fiscal 2019, Ley N° 30879, el cual establece que:

“7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a la Ley N° 27735 para el abono de las gratificaciones... (...) Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el inciso b) del numeral 7.1, salvo que por disposición legal vengán entregando un monto distinto del señalado.

El inciso b) del numeral 7.1precisa que:

La bonificación por escolaridad que se incluya en la planilla de pago correspondiente a enero, asciende hasta la suma de S/.400.00”.

- La Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951–Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal

2013, la cual estableció que:

"(...) los procedimientos de negociación o arbitraje laboral sólo podrán contener condiciones de trabajo. Asimismo, dispone que son nulos de pleno derecho /os acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición, agregando que dicha disposición es de carácter permanente en el tiempo"

- Artículo 2 de la Ley 30880–Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, el cual precisa que:

"Artículo 2.- La estabilidad de la ejecución del Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2019, se sustenta en la observancia de las disposiciones previstas en el Decreto Legislativo 1276, decreto que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público no financiero"

- El Artículo 42 de la Ley 30057, el cual circunscribe la negociación colectiva a nivel de las entidades de la Administración Pública a las condiciones no económicas, indicando lo siguiente:

"Artículo 42.- Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo.

Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen."

- El Artículo 43, inciso e) de la Ley 30057, que delimita el alcance de la negociación colectiva a las condiciones de trabajo o empleo, excluyendo las condiciones económicas:

"Artículo 43.- Inicio de la negociación colectiva.

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

(...)

e) Las peticiones que se formulan respecto a las condiciones de trabajo y empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo de empleo, los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones."

El artículo 44 de la Ley del Servicio Civil, Ley Nº 30057, señala que:

"La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

a) El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho

e) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo

d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se

aplica a los laudos arbitrales.

e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario

Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo.”

- El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que en su artículo 76, señala que:

“El laudo arbitral en las negociaciones colectivas del Sector Público:

En ningún caso podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esta naturaleza, ni disponer medida alguna que implique la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la ley y sus normas reglamentarias”.

- Los artículos 73 y 74 del Reglamento General de la Ley de Servir aprobado por Decreto Supremo N° 0402014-PCM en los cuales se establece:

“Artículo 73.- Vigencia del convenio.

Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuesta/ o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente”

“Artículo 74.- Del arbitraje

De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral

potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga. En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince (15) de junio se aplicará lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuesta/ subsiguiente.”

- La Sentencia emitida en el Proceso de inconstitucionalidad N° 00008-2005- PI/TC (Caso Ley Marco del Empleado Público) en la cual se establece lo siguiente:

*“En el caso del Perú, **el ejercicio del derecho a la negociación colectiva** de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, **no es absoluto y está sujeto a límites.***

En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que se hace referencia el convenio 151, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77 y 78 de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado.

*Consecuentemente sí el empleador de los servidores públicos es el estado a través de sus diferentes dependencias, **las limitaciones presupuestales que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.***

*Por ello, **en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con los recursos de los contribuyentes y de la***

Nación (el resaltado es agregado)

De acuerdo con las normas y pronunciamientos antes señalados, se puede colegir que legalmente existen limitaciones para las entidades o empresas del sector público que restringen su capacidad negocial, viéndose en un estado de desventaja o desigualdad ante la organización sindical que presenta el pliego de reclamos.

La Vacatio Sententiae en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley del Presupuesto Público:

Asimismo, debe tenerse presente que en la Sentencia del Plena Jurisdiccional de fecha 03 de setiembre de 2015, recaída en el expediente acumulado N° 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha evaluado y se ha pronunciado respecto de la constitucionalidad por la forma y por el fondo del artículo 6 de la Ley 29951 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013), cuyo contenido es el mismo que la Ley de Presupuesto de Sector Público para el año fiscal 2016 (Ley N° 30372), la Ley de Presupuesto de Sector Público para el año fiscal 2017 (Ley N° 30518), la Ley de Presupuesto de Sector Público para el año fiscal 2018 (Ley N° 30693) y la Ley de Presupuesto de Sector Público para el año fiscal 2019 (Ley N° 30880).

Asimismo, se ha pronunciado respecto de la constitucionalidad por la forma de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951 declarando que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá de un periodo de tres (03) años, en sí misma es inconstitucional, pero que debe observarse el principio del equilibrio presupuestal, decretando también en base a ello la "Vacatio Sententiae", postergando los efectos de dicha declaración, considerando el impacto de su decisión en el ámbito de la economía nacional y el deber primordial del Estado que proclama el artículo 44 de la Constitución de promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

Baja esta premisa, de obligatorio cumplimiento establecida por el máximo intérprete de la Constitución, dicho periodo de "Vacatio Sententiae" comenzara contarse desde la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017, y no podrá exceder de un año, exhortando al Congreso de la República para que emita la legislación pertinente, conforme a lo dispuesto en dicha sentencia; hecho que recién se logró en el año 2020, mediante el Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales que son necesarias para la negociación colectiva en el sector público, el cual será materia de comentario en líneas siguientes.

Sin perjuicio de señalado en las últimas líneas del párrafo anterior, lo cierto es que la determinación de la "Vacatio Sententiae" no está contenida en un solo pronunciamiento del Tribunal Constitucional, o de manera aislada, respecto de una de las normas legales cuestionadas; sino que lo ha hecho de manera reiterada al pronunciarse sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de SERVIR y su Reglamento; así como también sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de Presupuesto, pero en ambos casos ha determinado y concluido la necesidad de diferir los efectos jurídicos y económicos de las mismas; hecho incontrovertible frente al cual, los árbitros no pueden abocarse a revisar lo resuelto, ni cuestionar dicha decisión e interpretación.

NUEVA REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

Mediante el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 23 de enero de 2020, se regularon las disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

Cómo ya lo hemos sostenido, este tema ya fue debatido por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes: 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC; y 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC, según las cuales, la negociación colectiva en el Sector Público es un derecho de configuración legal, por lo

que resultaba necesario que se expida una norma que regule dicho derecho y garantice su adecuado ejercicio.

Si bien es cierto que la negociación colectiva de los servidores y los trabajadores de las entidades o empresas del Sector Público se encuentra garantizada en los artículos 28 y 42 de nuestra Constitución, no es menos cierto las evidentes diferencias entre la negociación colectiva en el ámbito privado y el público, siendo que ésta última requiere del respeto al equilibrio de los presupuestos en los que se basa el Estado para una correcta y segura conducción del país.

Es por ello que uno de los principales fundamentos de la promulgación del Decreto de Urgencia es la necesidad que la regulación de la negociación colectiva en el sector público contenga condiciones económicas, no económicas y de productividad que si bien respeten lo regulado por nuestra Constitución y los Convenios 98 y 151 de la OIT, también respeten el principio de equilibrio presupuestal que garantiza una correcta dirección financiera del país y tiene consolidación constitucional en los artículos 77 y 78 de la Constitución y en los Decretos Legislativos N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público y N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Con la promulgación del Decreto de Urgencia se establece clara y rotundamente que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) tendrá un papel determinante en las negociaciones colectivas públicas, ya que será la encargada de que se respeten las nuevas regulaciones sobre la negociación colectiva del sector público; y, como veremos más adelante, será la encargada del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para entidades y empresas del Sector Público.

Entre las disposiciones más características e importantes del Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, aplicables al caso materia de análisis, encontramos las siguientes:

Reglas generales para la negociación colectiva de las entidades del Sector Público:

Se han establecido una serie de reglas para la realización de la negociación colectiva, entre las cuales se pueden destacar:

1. La representación de los servidores públicos y de los trabajadores de empresas públicas presenta ante su entidad o empresa pública, según corresponda, un solo pliego de reclamos de acuerdo al nivel de negociación y según lo establecido en el Reglamento, para que lo remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y este lo remita al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a fin de que este emita el respectivo Informe Económico Financiero.
2. Los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 y el 30 de junio. No pueden presentarse en el año anterior a las elecciones que correspondan.
3. El cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral producto de los pliegos de reclamos se realiza de acuerdo a las siguientes disposiciones:
 - a) En los casos de convenios colectivos suscritos hasta el 28 de febrero, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo en el proceso de programación multianual y formulación presupuestaria del año vigente, para su implementación con cargo al presupuesto institucional del siguiente Año Fiscal.
 - b) En los casos de convenios colectivos o laudos arbitrales suscritos después del 28 de febrero, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo en el proceso de programación multianual y formulación presupuestaria de la entidad en el año siguiente, para su implementación con cargo al presupuesto institucional del subsiguiente Año Fiscal.
 - c) En los supuestos mencionados en los

numerales 1 y 2 precedentes, no se puede superar el límite máximo determinado en el Informe Económico Financiero.

Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas:

Es quizás uno de los elementos más importantes de las nuevas disposiciones, ya que se establece como una garantía al equilibrio en el presupuesto público y su emisión permite el inicio de las reuniones de trato directo. Este informe contendrá la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública, según corresponda, así como el máximo negociable, conforme a lo que se desarrolle en el Reglamento del Decreto de Urgencia, en el cual se establece además las fuentes de financiamiento aplicables a la disponibilidad presupuestaria antes mencionada.

El Informe Económico Financiero tendrá en cuenta la existencia de las siguientes situaciones excepcionales:

- a) Si el año previo a que se realice la negociación colectiva, los ingresos del gobierno general, como porcentaje del Producto Bruto Interno (PBI), caen en más de 2.0 puntos del PBI respecto al año previo, según las estadísticas oficiales públicas.
- b) Si se publica una ley que disponga la aplicación de las cláusulas de excepción, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1276, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público No Financiero. Este supuesto se aplica únicamente para el año que se publica dicha ley.
- c) Si se presentan desastres naturales y antrópicos de gran magnitud que ameriten la priorización del uso de recursos en la atención de los mismos.

¿Qué sucede si el convenio colectivo contraviene lo establecido en el Informe Económico Financiero?

Es otro de los temas más destacados del Decreto de Urgencia, ya que si no se respeta lo establecido en los informes se configura causal de nulidad del respectivo convenio colectivo o el laudo arbitral y, para dicho efecto, el Procurador Público correspondiente o quien haga sus veces, es competente para impugnar el convenio colectivo o el laudo arbitral, según corresponda, sin perjuicio del inicio de las acciones civiles y penales correspondientes, independientemente de las acciones administrativas, contra los que resulten responsables.

En ese sentido, la nueva regulación de la negociación colectiva en el sector público, establece como una garantía al equilibrio en el presupuesto público y su emisión permite el inicio de las reuniones de trato directo.

EL COVID-19 Y SU IMPACTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

La ministra de Economía y Finanzas, María Antonieta Alva, informó que el Perú ha gastado S/ 9,232 millones para garantizar la disponibilidad de recursos a familias pobres y trabajadores, así como para dar continuidad a los servicios educativos y municipales¹.

Asimismo, precisó durante su participación en la Comisión de Presupuesto del Congreso de la República, la ministra detalló que en una primera acción se destinaron S/ 1,739 millones para atender la emergencia sanitaria, de los cuales S/ 850 millones se canalizaron para disminuir la propagación del nuevo coronavirus y S/ 889 millones para reforzar el servicio médico.

En efecto, el Gobierno ha dispuesto medidas de inyección económica para afrontar y contener la propagación de la pandemia; entre las más relevantes encontramos las siguientes:

- Decreto de Urgencia N° 052-2020:

¹ Fuente: <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-mef-se-han-ejecutado-s-9232-millones-para-atender-pandemia-del-covid-19-nndc-noticia/>

Mediante el presente decreto, el Gobierno autorizó el otorgamiento, excepcional y por única vez, de un subsidio monetario de S/ 760,00 (SETECIENTOS SESENTA Y 00/100 SOLES), a favor de:

- a. Aquellos hogares en condición de pobreza y pobreza extrema de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH).
- b. Aquellos hogares beneficiarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres – JUNTOS, y/o aquellos hogares con algún integrante que sea beneficiario del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" y/o aquellos hogares con algún integrante que sea beneficiario del Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- c. Aquellos hogares no comprendidos en los literales a y b precedentes, cuyos integrantes no se encuentren registrados en el Aplicativo de Registro Centralizado de Planillas y de Datos del Sector Público (AIRHSP), o en la planilla privada, exceptuándose a los pensionistas y a la modalidad formativa.

Para tal efecto, autorizó una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, hasta por la suma de S/ 1 226 802 800,00 (MIL DOSCIENTOS VEINTISEIS MILLONES OCHOCIENTOS DOS MIL OCHOCIENTOS Y 00/100 SOLES), por la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, a favor de los pliegos Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, para financiar el otorgamiento del subsidio monetario.

- Decreto de Urgencia N° 027-2020:

Mediante el presente decreto, el Gobierno autorizó

el otorgamiento excepcional y por única vez de un subsidio monetario de S/ 380,00 (TRESCIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES) a favor de los hogares en condición de pobreza o pobreza extrema de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares que se encuentren en los ámbitos geográficos con mayor vulnerabilidad sanitaria definidos por el Ministerio de Salud (MINSA).

Para tal efecto, autorizó una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia, a favor del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, hasta por la suma de S/ 1 170 250 340,00 (MIL CIENTO SETENTA MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y 00/100 SOLES), para financiar el otorgamiento del subsidio monetario.

- Decreto de Urgencia N° 044-2020:

Mediante el presente decreto, el Gobierno autorizó a los Gobiernos Locales, de manera excepcional durante el Año Fiscal 2020, a efectuar la adquisición y distribución de bienes de primera necesidad de la Canasta Básica Familiar, a favor de la población en situación de vulnerabilidad, en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19.

Para tal efecto, autorizó una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, hasta por la suma de S/ 213 650 000,00 (DOSCIENTOS TRECE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL Y 00/100 SOLES), a favor de diversos Gobiernos Locales.

- Decreto de Urgencia N° 042-2020:

Mediante el presente decreto, el Gobierno autorizó el otorgamiento excepcional de un subsidio monetario de S/ 760,00 (SETECIENTOS SESENTA CON 00/100 SOLES) a favor de los hogares en condición de pobreza o pobreza

extrema en el ámbito rural de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), de acuerdo a la focalización determinada por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y que no hayan sido beneficiarios de los subsidios monetarios previstos en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 027-2020 y el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 033-2020.

Para tal efecto, autorizó una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia, a favor del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil-RENIEC, hasta por la suma de S/ 836 180 640,00 (OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS MILLONES CIENTO OCHENTA MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y 00/100 SOLES), para financiar el otorgamiento del subsidio monetario.

Considerando lo expuesto, resulta claro que el Gobierno se ha visto en la imperiosa necesidad de realizar transferencias importantes al presupuesto del sector público del año 2020, destinadas a combatir los estragos generado por la propagación del COVID-19 en la economía nacional.

En esa misma línea, debemos recordar que el Decreto de Urgencia N° 014-2020, establece que todo procedimiento de negociación colectiva en el sector público, debe garantizar el equilibrio en el presupuesto público; razón por la cual, dicho procedimiento se sujetará al Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, en el cual se evaluará la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública.

Asimismo, se debe tener presente la existencia se situaciones excepcionales que ameriten la priorización del uso de recursos en atención de los mismos; siendo la pandemia una situación que calza

dentro del referido supuesto, toda vez que se prioriza la utilización de los recursos económicos del Estado para atender las necesidades generadas por la propagación del COVID-19.

En tal sentido, el impacto económico generado por la pandemia sería un elemento importante para determinar la máxima negociable que podrá manejar cada entidad o empresa del estado frente a un procedimiento de negociación colectiva; máxime, si como prescribe el Decreto de Urgencia N° 014-2020, las negociaciones colectivas deben garantizar el equilibrio en el presupuesto público.

CONCLUSIONES

1. El derecho de los servidores públicos a obtener incrementos remunerativos mediante la negociación colectiva es un derecho constitucionalmente protegido, siendo el Estado el garante de su cumplimiento; sin embargo, resulta igualmente importante el respeto al principio de equilibrio presupuestal, ya que en un modelo ideal de estado de derecho, se busca un punto medio de equilibrio entre los derechos fundamentales de las personas y el poder del Estado, cuya tarea principal del Estado es la custodia de los recursos económicos, así como la correcta distribución de la riqueza, dicho equilibrio debe ir de la mano con el impulso y respeto de los derechos fundamentales.
2. Observamos una aparente colisión entre el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y el respeto en las negociaciones colectivas del sector público al principio de equilibrio presupuestal; sin embargo, sostenemos que no es un problema jurídico sin solución, ya el remedio jurídico es la aplicación del principio de proporcionalidad, el cual se aplica mediante la técnica de la ponderación o test de proporcionalidad de los derechos fundamentales, el cual consiste en establecer el peso o importancia de los principios jurídicos en conflicto.
3. El Decreto de Urgencia N° 014-2020, regula nuevas disposiciones generales necesarias para

la negociación colectiva en el sector público, como respuesta a las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes: 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC; y 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC, según las cuales, la negociación colectiva en el Sector Público es un derecho de configuración legal, por lo que resultaba necesario que se expida una norma que regule dicho derecho y garantice su adecuado ejercicio. La promulgación del referido Decreto de Urgencia resultaba necesario porque si bien es cierto que la negociación colectiva de los servidores y los trabajadores de las entidades o empresas del Sector Público se encuentra garantizada en los artículos 28 y 42 de nuestra Constitución, no es menos cierto las evidentes diferencias entre la negociación colectiva en el ámbito privado y el público, siendo que ésta última requiere del respeto al equilibrio de los presupuestos en los que se basa el Estado para una correcta y segura conducción del país.

4. El Decreto de Urgencia Nro. 014-2020 que busca proteger el principio de equilibrio presupuestal es que cuando los árbitros incumplen lo establecido en el Informe Económico Financiero, previo procedimiento sancionador a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, son excluidos del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para entidades y empresas del Sector Público, no pudiendo ser designados en nuevos arbitrajes de índole laboral en el ámbito del Sector Público, siendo excluido además de aquellos en los que haya sido designado
5. El impacto económico generado por la pandemia sería un elemento importante para determinar la máxima negociable que podrá manejar cada entidad o empresa del estado frente a un procedimiento de negociación colectiva; máxime, si como prescribe el Decreto de Urgencia N° 014-2020, las negociaciones colectivas deben garantizar el equilibrio en el presupuesto público.



NORMAS LEGALES

Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1378, Decreto Legislativo que fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes

DECRETO SUPREMO N° 016-2020-TR

El Presidente de la República

CONSIDERANDO

Que, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1378, Decreto Legislativo que fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes, establece que su objeto es incrementar las oportunidades de inserción al mercado laboral formal de los/las jóvenes entre 18 y 29 años mediante el otorgamiento, en un solo trámite, de toda la información requerida por los empleadores para facilitar su acceso a un puesto de trabajo, generando confianza en los empleadores sobre la veracidad de la información;

Que, con Decreto Supremo N° 014-2018-TR, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1378, Decreto Legislativo que fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes – CERTIJOVEN mediante el cual se define, entre otros, los requisitos y el procedimiento de obtención del certificado;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1412, se aprueba la Ley de Gobierno Digital, que establece el marco de gobernanza para la implementación del gobierno digital en las entidades de la Administración Pública, de modo tal que permita la adecuada gestión de la identidad digital, servicios digitales, arquitectura digital, interoperabilidad, seguridad digital y datos, así como el régimen jurídico aplicable al uso transversal de tecnologías digitales en la digitalización de procesos y prestación de servicios públicos digitales en los tres niveles de gobierno;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, se dispuso el aislamiento social obligatorio por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19, medida que se prorrogó con el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 064-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 075-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM y el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM hasta el 30 de junio de 2020;

Que, el citado reglamento establece un procedimiento para la obtención del certificado que es necesario ajustar a las medidas de seguridad en salud, propias de la coyuntura de pandemia, por lo que se debe priorizar el canal virtual para la gestión de dicho certificado, y acotar sus procedimientos para dicho efecto, desestimando en ese sentido la verificación de identidad biométrica que es presencial;

Que, en el marco del Decreto Legislativo N° 1412, se advierte que el CERTIJOVEN es un certificado emitido por el Estado que presenta, entre otra información: antecedentes policiales, antecedentes penales y antecedentes judiciales de los/las jóvenes que buscan acceder a un puesto de trabajo; los mismos que pueden tramitarse individualmente de manera virtual;

Que, por lo expuesto, corresponde modificar

Reglamento del Decreto Legislativo N° 1378, aprobado mediante Decreto Supremo 014-2018-TR; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización del Estado; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1.- Objeto

El objeto del presente decreto supremo es modificar el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1378, Decreto Legislativo que fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes.

Artículo 2.- Modificación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1378, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2018-TR

Modifícanse los artículos 2, 3, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 17 y la Primera, Quinta, Sexta y Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 014-2018-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1378, Decreto Legislativo que fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes, cuyos textos quedan redactados en los siguientes términos:

"Artículo 2.- Definiciones

Para la adecuada aplicación del Decreto Legislativo y este reglamento se debe considerar las siguientes definiciones:

(...)

h) Asistencia técnica para el proceso de obtención del certificado: Es la acción realizada por las entidades de la

Administración Pública en virtud de sus competencias o a la suscripción de un convenio de cooperación interinstitucional con la entidad competente para ayudar al/a la ciudadano/a en el proceso de obtención del certificado.

(...)"

"Artículo 3.- Ámbito de aplicación

La presente norma es de aplicación obligatoria a:

a) Las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces en los gobiernos regionales, involucradas en actuaciones materiales vinculadas con la emisión y/o asistencia técnica, según corresponda, para la obtención del Certificado Único Laboral para Jóvenes-CERTIJOVEN, de acuerdo con sus competencias; las cuales pueden suscribir un convenio de cooperación interinstitucional con los gobiernos locales correspondientes a su jurisdicción, o con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según sea el caso, para el ejercicio, vía delegación, de dichas actuaciones.

b) El/la empleador/a, sea persona natural o jurídica, que solicita el Certificado Único Laboral para Jóvenes-CERTIJOVEN, como requisito al/a la postulante a un puesto de trabajo."

c) Jóvenes, de dieciocho a veintinueve años de edad que soliciten el Certificado Único Laboral para Jóvenes-CERTIJOVEN.

"Artículo 6.- Requisitos para acceder al CERTIJOVEN

Para acceder al CERTIJOVEN se debe cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener de dieciocho a veintinueve años de edad.

(...)"

"Artículo 7.- Proceso de obtención del Certificado Único Laboral para Jóvenes-CERTIJOVEN

7.1 El/la ciudadano/a accede al portal web del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.empleosperu.gob.pe) mediante su documento nacional de identidad (DNI) y completa su registro con la información que le sea solicitada.

7.2. Durante el registro se activa el procedimiento de validación de identidad virtual conforme a lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7.3. Culminado el proceso de verificación de identidad del/de la solicitante, se autogenera inmediatamente su primer certificado el cual se aloja en su carpeta de certificados, mediante la cual puede acceder al mismo para descarga y/o impresión. Asimismo, el sistema habilita su acceso para que pueda generar un nuevo certificado cada vez que lo solicite, con los datos de su Documento Nacional de Identidad (DNI), a través del portal web del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.empleosperu.gob.pe). La generación de un nuevo certificado no está restringida a la vigencia de uno anterior, pudiendo almacenarse los diez últimos certificados en la carpeta del usuario.

7.4. El procedimiento de validación de identidad también puede realizarse mediante canales alternativos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo autorice e implemente.”

“Artículo 8.- Firma digital

El Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN cuenta con la firma digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, utilizando los mecanismos que se encuentren disponibles de conformidad con la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, y/o las normas correspondientes.”

“Artículo 9.- Vigencia del acceso al Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN

El acceso permanece activo en tanto el/la usuario/a cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 6.”

“Artículo 12.- Verificación de la autenticidad

12.1 El/la empleador/a puede verificar la autenticidad del Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN, entregado por el/la postulante, mediante consulta en el portal del Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.empleosperu.gob.pe), para lo cual pueden realizar:

- a) La verificación individual, contrastando el código del certificado, el número de Documento Nacional de Identidad (DNI) del/de la postulante y número de RUC de la empresa que realiza la verificación; y,
- b) La verificación masiva, para lo cual se debe registrar el número de RUC de la persona natural o jurídica que realiza la verificación (Digitar códigos o usar lector de códigos).

12.2 El/la empleador/a accede a la información del certificado para verificar que su contenido no ha sido alterado, sin opción a descargar el mismo.”

“Artículo 13.- Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Son obligaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo:

- a) Diseñar, implementar y mantener el sistema de información que soporta el Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN, conforme a lo establecido en el presente reglamento.
- b) Adoptar medidas de seguridad para garantizar la confiabilidad y confidencialidad de la información que se consigna en el Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN.
- c) Definir y diseñar la estructura del Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN.

d) Asegurar que el Sistema de Información que soporte el Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN pueda consumir los servicios de información disponibles en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE).

e) Definir y diseñar los contenidos de información del Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN.

f) Brindar asistencia técnica a los gobiernos regionales en materia del Certificado Único Laboral para Jóvenes – CERTIJOVEN.

g) Otros definidos en la ley y en el presente reglamento.”

“Artículo 15.- Obligaciones de las entidades que brindan asistencia técnica para la obtención del certificado

Son obligaciones de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces en los gobiernos regionales, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y de las demás entidades que según su competencia o mediante convenio brinden asistencia técnica para la obtención del certificado:

(...)

b) Brindar asistencia técnica para la obtención del certificado a los/las ciudadanos/as de su jurisdicción.

c) Cumplir con lo establecido respecto del proceso de obtención del certificado.

(...)”

“Artículo 17.- Acceso a la información contenida en el Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN

El Certificado Único Laboral para Jóvenes – CERTIJOVEN se implementa en soporte electrónico y su diseño y estructura permite al/a la usuario/a acceder a su información a partir de su registro y verificación de identidad, según el procedimiento establecido en el artículo 7.”

“Primera. Normas complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, aprueba las normas complementarias necesarias para la implementación del presente reglamento.”

“Quinta. Alternativas para la asistencia técnica en el proceso de obtención del CERTIJOVEN

Las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo pueden realizar la asistencia técnica para la obtención del CERTIJOVEN en sus eventos itinerantes, de acuerdo a los procedimientos establecidos por el MTPE.”

“Sexta. Asistencia técnica en el proceso de obtención del certificado para personas con discapacidad

Las entidades públicas que brindan asistencia técnica a ciudadanos/as de su jurisdicción en el proceso de obtención del certificado facilitan, además, ajustes razonables para el/la ciudadano/a con alguna condición de discapacidad, los mismos que se implementan de manera progresiva.”

“Séptima. Ampliación de la cobertura para el Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN

Los gobiernos regionales pueden firmar convenios de cooperación interinstitucional con otras de entidades de la Administración Pública de su ámbito a fin de autorizar su participación para brindar asistencia técnica a ciudadanos/as de su jurisdicción en el proceso de obtención del certificado, y lograr la ampliación de la cobertura del Certificado Único Laboral para Jóvenes – CERTIJOVEN.”

Artículo 3.- Implementación del acceso digital al Certificado Único Laboral para Personas Adultas–CERTIJOVEN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa en el portal web del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.empleosperu.gob.pe), los módulos o adecuaciones que permitan el proceso de obtención del

Certificado Único Laboral para Jóvenes–CERTIJOVEN, en un plazo no mayor de treinta días contados desde la entrada en vigencia del presente decreto supremo.

Artículo 4.- Publicación

Publicase el presente decreto supremo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

Artículo 5.- Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, al primer día del mes de julio del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

CARLOS MARTÍN BENAVIDES ABANTO

Ministro de Educación

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

1869466-11

Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público

DECRETO DE URGENCIA N° 078-2020

El Presidente de la República

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se aprobaron medidas adicionales extraordinarias que permitan adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional;

Que, el numeral 20.2 del artículo 20 del citado Decreto de Urgencia N° 026-2020, estableció que cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior;

Que, con el Decreto de Urgencia N° 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, se establecieron medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que promuevan el financiamiento de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que se vean afectadas por el contexto internacional y local adverso, producto de la propagación del COVID-19 en el territorio nacional;

así, como establecer medidas que permitan adoptar las acciones preventivas, de respuesta y de financiamiento, para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el citado virus;

Que, en ese sentido, el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del citado dispositivo establece que los empleadores otorgan licencia con goce de haber a aquellos/as servidores/as civiles a los que no fuera posible aplicar el trabajo remoto, precisando que dicha licencia se encuentra sujeta a la compensación respectiva mediante la recuperación de horas no laboradas;

Que, resulta necesario emitir disposiciones complementarias para regular los supuestos de aquellos servidores/as civiles o trabajadores/as del sector público que no lograran compensar las horas de licencia con goce de haber debido a la extinción de su vínculo laboral con la entidad;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República:

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público.

Artículo 2.- Exoneración de compensación de horas por desvinculación de servidores/as civiles y trabajadores/as del sector público debido a factores ajenos a su voluntad

2.1 Exonérese a los/as servidores/as civiles y a los/as trabajadores/as de las entidades del sector público de los tres niveles de gobierno, bajo cualquier régimen laboral, que sean desvinculados de su entidad, sin que hayan podido efectuar la compensación de horas a que se refiere el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa, y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, del cumplimiento de la indicada obligación, siempre que la desvinculación se produzca debido a factores ajenos a su voluntad conforme a las causales de cese previstas para cada régimen laboral, tales como el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros, con excepción de la no renovación de contrato.

2.2 No obstante, en los casos de cese señalados en el numeral precedente, en forma previa a la exoneración, las entidades del sector público aplican la compensación de horas acumuladas en sobretiempo o compensación de horas por capacitación ejecutadas fuera del horario de labores de acuerdo con lo regulado en los numerales 4.3 y 4.4 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, y, luego de agotados los mismos, en caso existieran horas restantes pendientes de compensación, procede la exoneración señalada en el numeral 2.1 precedente.

2.3 Únicamente para los efectos de lo señalado en el numeral 2.1, exonérese a las entidades del sector público de lo dispuesto en el literal d) de la

Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

2.4 Las horas que no son materia de compensación, según lo señalado en el numeral 2.1 precedente, no se contabilizan para efectos de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas de los/as servidores/as civiles y trabajadores/as de las entidades del sector público.

Artículo 3.- Compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del/de la servidor/a civil o trabajador/a del sector público

3.1 En el caso de los/as servidores/as civiles o trabajadores/as que durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se encontraron bajo licencia con goce de haber de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y cuyo vínculo laboral culminara antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 como consecuencia de la renuncia o no renovación de contrato de los/as servidores/as civiles o trabajadores/as, las entidades del sector público aplican para la compensación de horas, en orden de prioridad, lo siguiente:

a) Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores de acuerdo con lo regulado en los numerales 4.3 y 4.4 del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

b) En caso de que luego de la aplicación de las medidas previas aún existieran horas restantes pendientes de compensación, dicho/a servidor/a civil o trabajador/a debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral

que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2021.

3.2 En caso hasta el 31 de diciembre de 2021 el/la servidor/a civil o trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR a efectos de la actualización del registro a que se refiere el artículo 5 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 4.- Acciones de cobro en los casos de desvinculación del/de la servidor/a civil o trabajador/a del sector público por aplicación de sanciones administrativas o judiciales

4.1 En el caso de servidores/as civiles o trabajadores/as de las entidades del sector público que durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se encontraron bajo licencia con goce de haber de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y cuyo vínculo laboral culminara antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, como consecuencia de la aplicación de una sanción administrativa o judicial, las entidades del sector público aplican para la compensación de horas, en orden de prioridad, lo siguiente:

- a) Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores, de acuerdo con lo regulado en los numerales 4.3 y 4.4 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- b) Si los mecanismos de compensación

señalados en el literal precedente resultaran insuficientes para la compensación de horas, la entidad del sector público se encuentra facultada a aplicar el descuento de las horas no compensadas de la liquidación de beneficios sociales y/o las vacaciones no gozadas o truncas que tuviera acumuladas el/la servidor/a civil o trabajador/a al momento del cese, según correspondiera.

4.2 En caso las acciones señaladas en el numeral precedente no resultaran suficientes para compensar el pago de las horas de licencia con goce de haber otorgadas, la entidad del sector público debe dejar constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR a efectos de la actualización del registro a que se refiere el artículo 5 del presente Decreto de Urgencia.

4.3 Las horas que no son materia de compensación, según lo señalado en el numeral precedente, no se contabilizan para efectos de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas.

Artículo 5.- Creación del Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación

5.1 A efectos de lo señalado en los artículos 3 y 4 del presente Decreto de Urgencia, créese el Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación, el mismo que se encuentra a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR, en el cual se inscriben todos/as aquellos/as servidores/as civiles o trabajadores/as de las entidades del sector público cuyo vínculo laboral hubiera culminado antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 como consecuencia de renuncia, no renovación de contrato o la aplicación de una sanción administrativa o judicial.

5.2. Las entidades del sector público ponen en conocimiento de SERVIR los casos de servidores/as civiles o trabajadores/as cuyo vínculo hubiera culminado debido a las razones señaladas en los

artículos 3 y 4 y que contaran con horas pendientes por compensar, a efectos de incorporarlos en el registro a que hace referencia el presente artículo.

5.3 SERVIR garantiza a las entidades del sector público el acceso al registro. Las entidades del sector público tienen la obligación de revisarlo antes de la incorporación de un/a nuevo/a servidor/a civil o trabajador/a con el fin de verificar si este/a cuenta con horas pendientes por compensar y, de ser el caso, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad disponer las medidas necesarias para el cumplimiento de dicha obligación durante el desarrollo de esta nueva relación laboral.

5.4 Mediante Decreto Supremo refrendado por la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Economía y Finanzas, se pueden establecer disposiciones complementarias sobre las medidas de compensación de horas a que se refiere el presente Decreto de Urgencia, así como respecto de los procedimientos aplicables a las entidades del sector público para garantizar el recupero de las horas no compensadas en los casos que corresponda.

Artículo 6.- Reintegro de montos descontados en casos de desvinculación por motivos ajenos a la voluntad del/de la servidor/a civil o trabajador/a del sector público antes de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia

6.1 Autorízase el reintegro a los/as servidores/as civiles y trabajadores/as de las entidades del sector público, indistintamente de su régimen laboral, de los montos que hubieran sido descontados de sus liquidaciones de beneficios sociales y/o vacaciones no gozadas o truncas, según corresponda, por concepto de compensación de las horas no recuperadas de licencia con goce de haber otorgada de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, únicamente en los casos en que la desvinculación se hubiera producido debido a factores ajenos a la voluntad del/la servidor/a civil o trabajador/a conforme a las causales de cese previstas para cada régimen laboral, tales como la no renovación de contrato,

fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros.

6.2 La implementación de lo dispuesto en el presente artículo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades respectivas sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

6.3 Asimismo, únicamente para los efectos de lo señalado en el presente artículo, exonérese a las entidades del sector público de lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

Artículo 7.- Aplicación del presente Decreto de Urgencia a las modalidades formativas en el sector público

Lo establecido en el presente Decreto de Urgencia aplica para los/las practicantes preprofesionales y profesionales regulados en el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

Artículo 8. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo plazos distintos establecidos en los artículos correspondientes.

Artículo 9.- Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y la Ministra de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, al primer día del mes de julio del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Presidente del Consejo de Ministros

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI
Ministra de Economía y Finanzas

1869466-2

Decreto de Urgencia que establece medidas para el otorgamiento y pago de las pensiones a cargo de la oficina de normalización previsional (ONP) a los afiliados que se encuentran en situación de riesgo en el marco de emergencia sanitaria producida por el COVID-19, y dicta otras disposiciones

DECRETO DE URGENCIA N° 077-2020

El Presidente de la República

CONSIDERANDO

Que, con el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del COVID-19, el mismo que fue prorrogado por el mismo plazo mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA;

Que, con el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado o modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 083-2020-PCM y N° 094-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el término de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), así como medidas de limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19; habiéndose prorrogado dicho plazo, entre otros, mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM; N° 094-2020-PCM; y N° 116-2020-PCM;

Que, el artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 015-2019, Decreto de Urgencia para el Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, establece que, a partir del 1 de julio de 2020, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) se encarga de la administración y pago de las pensiones de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530, Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990, y sus normas complementarias de las Unidades Ejecutoras (UE) a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU), así como de las contingencias que se deriven de dicha administración y pago; asimismo, asume la sucesión procesal de los procesos judiciales en trámite;

Que, el artículo 12 del Decreto de Urgencia N° 015-2019 establece que, a partir del 1 de noviembre de 2020, la ONP se encarga de la administración y pago de las pensiones de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 y sus normas complementarias, de las Sociedades de Beneficencia a cargo de los Gobiernos Locales, así como de las contingencias que se deriven de dicha administración y pago; asimismo, asume la sucesión procesal de los procesos judiciales en trámite;

Que, mediante la Ley N° 27585, Ley de Simplificación Administrativa de las solicitudes de pensión del Sistema Nacional de Pensiones, regulado por el Decreto Ley N° 19990, se establece que la entidad encargada de declarar y otorgar el derecho pensionario en el Régimen del Decreto Ley N° 19990, que dentro de los noventa (90) días calendario contados a partir de la presentación de la solicitud no se ha pronunciado reconociendo o rechazando la solicitud, está obligada a otorgar una pensión provisional, la misma que es equivalente al monto mínimo de pensión establecido para cada prestación, tales como invalidez, jubilación y sobrevivientes;

Que, la suspensión por treinta (30) días hábiles de los plazos de tramitación de los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo o negativo que se encuentren en trámite declarada en el marco del numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, fue prorrogada, entre otros, mediante los Decretos Supremos N° 076-2020-PCM y N° 087-2020-PCM, como consecuencia de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional, habiendo generado dicha suspensión un desfase en la atención de las solicitudes de pensión en el régimen pensionario del Decreto Ley N° 19990, y en el otorgamiento de una pensión provisional que dispone la Ley N° 27585, así como en el proceso de transferencia a la ONP de la administración y pago de las pensiones en el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530 de las Unidades Ejecutoras a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU), y de las Sociedades de Beneficencia a cargo de los Gobiernos Locales;

Que, resulta necesario dictar medidas extraordinarias para el pago de las pensiones que administra la ONP y el otorgamiento de la pensión provisional en el Sistema Nacional de Pensiones, así como para la administración y pago de las pensiones en el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530 que estarán a cargo de la ONP, de las Unidades Ejecutoras a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU), y de las Sociedades

de Beneficencia a cargo de los Gobiernos Locales, con la finalidad de mitigar el impacto de la propagación del COVID-19 en los pensionistas;

En uso de las facultades conferidas en el inciso 19) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y, con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:

DECRETA

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto dictar medidas extraordinarias y temporales, para la atención de los afiliados y/o pensionistas de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y el otorgamiento de la pensión provisional en el régimen de pensiones del Decreto Ley N° 19990; así como para la administración y pago por parte de la ONP, de las pensiones en el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, de los pensionistas de las Unidades Ejecutoras (UE) a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU) y de las Sociedades de Beneficencia a cargo de los Gobiernos Locales, de conformidad con los artículos 11 y 12 del Decreto de Urgencia N° 015-2019, Decreto de Urgencia para el Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, en el marco de la emergencia sanitaria producida por el Coronavirus (COVID-19).

Artículo 2. Acciones que permitan mitigar el impacto y exposición de los afiliados y pensionistas de la ONP al COVID-19

2.1. Autorízase a la ONP para que, con cargo a su presupuesto institucional, financie acciones que permitan mitigar los riesgos al impacto y exposición de sus afiliados y/o pensionistas al COVID-19, entre las cuales están:

1. Establecer mecanismos que permitan privilegiar la tramitación de las solicitudes vinculadas al otorgamiento de los derechos pensionarios y el pago de las pensiones, así como la notificación obligatoria de los actos relacionados a dichas acciones, por

medios electrónicos, en concordancia con el numeral 20.1 del artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

2. El servicio de distribución y entrega de pensiones, a través del Banco de la Nación, en el domicilio de los pensionistas que, por su estado de vulnerabilidad, se encuentren imposibilitados de realizar el retiro de su pensión de manera presencial de las cuentas bancarias en las que, de conformidad con la normatividad del Sistema Nacional de Tesorería, se efectúa el correspondiente abono de la pensión.

2.2 La implementación de lo regulado en el presente artículo se financia con cargo al presupuesto institucional de la ONP, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3. Otorgamiento y financiamiento de las pensiones provisionales dentro del Régimen del Decreto Ley N° 19990

3.1 La ONP otorga pensión provisional en el régimen del Decreto Ley N° 19990 a favor de los solicitantes de aquellas solicitudes de pensión de invalidez, jubilación y sobreviviente respecto de las cuales, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de haber sido presentadas, no se hubiera pronunciado anteriormente ya sea reconociendo o rechazando la prestación solicitada. La pensión provisional es equivalente al monto mínimo de la pensión establecida para cada tipo de prestación. El trámite para la pensión definitiva continúa de oficio, debiendo emitirse la respectiva resolución dentro del término máximo de un (01) año contado a partir del otorgamiento de la pensión provisional.

3.2 La presente disposición es aplicable a las solicitudes en trámite, que se encuentren pendientes de pronunciamiento.

3.3. En este marco, el plazo de treinta (30) días

hábiles a que hace referencia el numeral 3.1 del presente artículo se computa bajo las siguientes reglas:

1. Respecto de las solicitudes indicadas en el numeral 3.2, a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia.

2. Respecto de las nuevas solicitudes, a partir del día siguiente de su presentación.

3.4 Corresponde a la ONP el financiamiento de las pensiones provisionales con cargo a su presupuesto institucional sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4. Financiamiento de las pensiones del régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530 de las Unidades Ejecutoras del MINEDU transferidas a la ONP

4.1 Autorízase al MINEDU a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional a favor de la ONP, para financiar, de forma progresiva, el pago de las pensiones de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 y sus normas complementarias de las Unidades Ejecutoras a cargo del Ministerio de Educación, en el marco de lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 015-2019, Decreto de Urgencia para el Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020; las cuales se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Economía y Finanzas y el Ministro de Educación, a propuesta de este último.

4.2 Para efectos de lo señalado en el numeral 4.1, el MINEDU, en coordinación con la ONP, aprueba por Resolución Ministerial, un cronograma para la transferencia de la administración y pago de pensiones a la ONP, que se inicia a partir del mes de julio de 2020 y culmina el 31 de marzo de 2021, para lo cual debe tenerse en cuenta lo siguiente:

1. El MINEDU transfiere a la ONP, de forma centralizada, la información consolidada de las pensiones de todos los pensionistas que se encuentren en el ámbito de aplicación

del artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 015-2019, de manera progresiva, así como toda la información y documentación de los procesos judiciales en trámite, acervo documentario pensionario relativo a los pensionistas y cualquier otra información necesaria para administrar y pagar a los referidos pensionistas, según el detalle que la ONP indique, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del MINEDU o de quien haga sus veces, del Responsable y del Jefe de Recursos Humanos de cada Unidad Ejecutora (UE) a cargo del MINEDU o de quien haga sus veces, así como del Procurador Público responsable del MINEDU, según corresponda, y de acuerdo al cronograma para la transferencia que se apruebe.

2. La ONP administra y paga las pensiones de los pensionistas de las UE, previa transferencia de partidas que haya efectuado el MINEDU de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.1 del presente artículo, que se encuentren registrados con pensión definitiva en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas (Aplicativo Informático), y cuya documentación e información haya sido remitida según el detalle que la ONP indique, de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso 1 del presente numeral 4.2, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del MINEDU o de quien haga sus veces, así como del Responsable y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la UE a cargo del MINEDU o el que haga sus veces, según corresponda; así también la ONP administra y paga las pensiones de sobrevivencia de los causantes que han sido materia de transferencia y que no se encuentren registradas en el Aplicativo Informático, que se generen a partir del 01 de julio de 2020.

3. Las UE a cargo del MINEDU, bajo responsabilidad del Responsable y del Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos de la UE o el que haga sus veces, tienen como fecha límite el 31 de marzo de 2021 para entregar a la ONP por intermedio del MINEDU la documentación e información señalada en el inciso 2 del presente numeral 4.2 y conforme al cronograma que se apruebe, debiendo de cumplir las condiciones establecidas en el citado inciso 2.

4. Corresponde a la ONP la administración y el pago de las pensiones de los pensionistas que se encuentren registrados en el Aplicativo Informático conforme a lo señalado en los incisos 2, 3 y 4 del numeral 11.2 del artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 015-2019 y en el inciso 2 del numeral 4.2. En tanto no se haya realizado la transferencia de acuerdo a lo establecido en el inciso 2 del numeral 4.2, la UE del MINEDU mantiene la administración y el pago de las pensiones de los pensionistas, lo que no debe exceder del 31 de marzo de 2021.

5. Autorízase a las UE a cargo del MINEDU para que, excepcionalmente, en los casos de aquellos pensionistas que vienen percibiendo pensiones y que no cuenten con la Resolución de reconocimiento de pensión definitiva, incluso en los casos en los que no se cuente con la documentación sustentatoria respectiva, a emitir el acto resolutivo que declara la condición de pensionista, así como sus respectivos montos de pensión y detalle de los conceptos que la conforman, la misma que debe ser registrada en el Aplicativo Informático. Dicha resolución debe ser remitida al MINEDU con la documentación sustentatoria respectiva, bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa de la UE y del Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos de la UE o el que haga sus veces, teniendo como fecha límite el 31 de marzo de 2021 y conforme al

cronograma que se apruebe, para que sea remitida a la ONP conforme lo señalado en el inciso 1 del numeral 4.2.

6. A partir de la administración y pago de las pensiones por parte de la ONP, toda solicitud de afectación de la Planilla de Pagos de Pensionistas, se presenta ante dicha entidad, debiendo enmarcarse en lo dispuesto en la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, el Decreto Supremo N° 010-2014-EF, Aprueban normas reglamentarias para que las entidades públicas realicen afectaciones en la Planilla Única de Pagos, y, la Resolución Directoral N° 002-2014-EF/53.01 que aprueba el "Instructivo para la correcta aplicación de lo establecido en la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114 y en las normas reglamentarias aprobadas por el Decreto Supremo N° 010-2014-EF", así como en el procedimiento que la ONP establezca en el marco de las indicadas disposiciones y del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 5. Financiamiento de las pensiones del régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530 de las Sociedades de Beneficencia transferidas a la ONP

5.1 La administración y pago de las pensiones por parte de la ONP de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 y sus normas complementarias, de las Sociedades de Beneficencia a cargo de los Gobiernos Locales, así como las contingencias que se deriven de dicha administración y pago, se efectúan conforme lo regulado en el artículo 12 del Decreto de Urgencia N° 015-2019 y se atienden de manera progresiva, tomando como referencia el monto de las pensiones del mes de octubre de 2020 o de los meses siguientes, asimismo, la ONP asume la sucesión procesal de los procesos judiciales en trámite, conforme a la normativa que se establezca.

5.2 Las disposiciones establecidas en el artículo

4 son aplicables en lo que corresponda, a la transferencia de la administración y pago de las pensiones del Decreto Ley N° 20530 de las Sociedades de Beneficencia, siendo responsable el Gerente General de la Sociedad de Beneficencia respectiva del cumplimiento de las mismas.

Artículo 6. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de marzo de 2021.

Artículo 7. Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, por la Ministra de Economía y Finanzas, por el Ministro de Educación y por la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Emisión de disposiciones complementarias

Autorízase a la ONP para que mediante Resolución Jefatural apruebe las disposiciones complementarias que, bajo el ámbito de su competencia, sean necesarias para el desarrollo de las medidas contenidas en el presente Decreto de Urgencia.

Segunda. Plazo de implementación de los artículos 11 y 12 del Decreto de Urgencia N° 015-2019

Dispóngase que las acciones encargadas a la ONP en el artículo 11 y el artículo 12 del Decreto de Urgencia N° 015-2019, Decreto de Urgencia para el Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, se implementan de manera progresiva hasta el 31 de marzo de 2021.

Tercera. Plazo para implementar el régimen del Servicio Civil en el Tribunal Constitucional

Dispóngase que lo establecido en el Decreto Supremo N° 001-2018-EF, resulta aplicable al Tribunal Constitucional, en tanto se implemente el régimen del Servicio Civil en la citada entidad, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para lo cual se establece un plazo máximo hasta el 31 de diciembre de 2020. Al término de este plazo, se aplica a la referida entidad

lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 012-2011-EF.
Lo establecido en la presente disposición se financia
con cargo al presupuesto institucional del Tribunal
Constitucional.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, al primer día del
mes de julio del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS

Presidente del Consejo de Ministros

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI

Ministra de Economía y Finanzas

CARLOS MARTÍN BENAVIDES ABANTO

Ministro de Educación

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1869466-1

Aprueban la “Directiva para el Proceso de Consulta, Endose y Entrega de Depósito Judicial Electrónico en forma Virtual en los Juzgados Especializados y de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra - Ventanilla” y dictan otras disposiciones

Corte Superior de Justicia de Puente Piedra - Ventanilla

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000159-2020-P-CSJPPV-PJ

Ventanilla, 26 de mayo de 2020 VISTOS: El Reporte Estadístico de Depósitos Judiciales, remitido por la Oficina de Estadística; y, el Informe N° 23-2020-SJR-OAD-CSJPPVJ, remitido por la Responsable de la Oficina de Servicios Judiciales.

CONSIDERANDO

Primero: Mediante la Resolución Administrativa N° 110-2013-CE-PJ, de fecha 3 de julio de 2013, se aprobó la Directiva N° 004-2013-CE-PJ, denominada “Normas y Procedimientos para la Emisión Electrónica de Depósitos Judiciales”. No obstante, en el contexto de la Emergencia Nacional Sanitaria surge la necesidad de aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones para establecer un procedimiento de Consulta, Endose y Entrega de Depósito Judicial Electrónico en forma virtual en los Juzgados Especializados y de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla, en beneficio de las poblaciones más vulnerables.

Segundo: En ese sentido, la Oficina de Estadística de esta Corte Superior de Justicia remitió a este Despacho la relación de Depósitos Pendientes de Endose por parte de los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, correspondiente al periodo enero a febrero de 2020. Asimismo, la Responsable de la Oficina de Servicios Judiciales remitió el proyecto denominado: “Directiva para el Proceso de Consulta,

Endose y Entrega de Depósito Judicial Electrónico en forma Virtual en los Juzgados Especializados y de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla”, para su correspondiente evaluación.

Tercero: La citada directiva tiene como objetivo establecer canales de comunicación alternativos, fomentar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como, establecer los procedimientos operativos internos que coadyuven durante el periodo del estado de emergencia a brindar la prestación del servicio de justicia y salvaguardar el derecho del justiciable, así como el derecho colectivo a la salud pública de los ciudadanos en general, en especial de aquellos más vulnerables, evitándose el apersonamiento presencial y el riesgo de contagio entre los trabajadores administrativos, jurisdiccionales y los ciudadanos.

Cuarto: La política institucional se encuentra orientada a la eficiencia y eficacia en la mejora del servicio que se brinda a los ciudadanos, a través del empleo de Tecnologías de Información y Comunicación en

el desarrollo de las labores que se realizan en esta institución; por lo que, es necesario implementar servicios en línea que puedan permitir el acceso a la justicia de las personas más vulnerables durante este Estado de Emergencia Sanitaria.

Quinto: En consecuencia, atendiendo a que el Presidente de la Corte Superior de Justicia es el representante, director y máxima autoridad administrativa facultada para dirigir la política interna con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los justiciables de este Distrito Judicial, corresponde emitir la resolución administrativa correspondiente.

Por tales consideraciones, y en uso de las facultades conferidas en los numerales 3 y 9 del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla.

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DISPONER la remisión de la Relación de Depósitos Pendientes de Endose por parte de los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Puente Piedra -Ventanilla, correspondiente al periodo enero a febrero de 2020, a los órganos jurisdiccionales que aparecen en dicha relación, para que actúen de oficio y ordenen el endose a favor de los usuarios beneficiarios.

Artículo Segundo.- APROBAR la “Directiva para el Proceso de Consulta, Endose y Entrega de Depósito Judicial Electrónico en forma Virtual en los Juzgados Especializados y de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra – Ventanilla”, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Tercero.- DISPONER que la Oficina de Atención Gratuita al Usuario realicen las coordinaciones correspondientes con las Administraciones de los Módulo Corporativos o Sedes Judiciales que integran esta Corte Superior de Justicia, para el efectivo cumplimiento de las disposiciones emitidas en los artículos precedentes.

Artículo Cuarto.- HACER de conocimiento la presente

resolución de la Presidencia del Poder Judicial, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, Oficina de Administración Distrital, Área de Servicios Judiciales y Recaudación, Oficina de Orientación Gratuita al Usuario y Área de Imagen y Prensa.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

CHRISTIAN HERNÁNDEZ ALARCÓN

Presidente

Corte Superior de Justicia

de Puente Piedra – Ventanilla

Establecen normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 126-2020-TR

Lima, 8 de julio de 2020

VISTOS

El Proveído N° 0373-2020-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 474-2020-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; y el Informe N° 1417-2020-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19;

Que, en ese contexto, mediante el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, se establecen medidas extraordinarias aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria, para preservar el empleo de los trabajadores;

Que, el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, regula la suspensión perfecta de labores como una medida excepcional que puedan aplicar los empleadores cuando por la naturaleza de

sus actividades o el nivel de afectación económica no les sea posible implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral;

Que, de acuerdo con el numeral 3.5 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, las medidas adoptadas al amparo del referido artículo, incluida la suspensión perfecta de labores, rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria;

Que, mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA, se prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, a partir del 10 de junio de 2020 hasta por un plazo de noventa (90) días calendario;

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se establecen normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos;

Que, con respecto a la suspensión perfecta de labores

regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR desarrolla las reglas para la comunicación de dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, habiéndose prorrogado la Emergencia Sanitaria hasta el 7 de setiembre de 2020, la medida de suspensión perfecta de labores adoptada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020; razón por la cual, deben establecerse las reglas para la modificación del plazo máximo de duración de dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo y a los trabajadores afectados, respectivamente;

Que, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las normas complementarias para la aplicación de lo establecido en el referido decreto supremo;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario emitir normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Objeto

La presente resolución ministerial tiene por objeto establecer normas complementarias para la mejor aplicación de lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, para la modificación del plazo máximo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA.

Artículo 2.- Reglas para la comunicación de la modificación del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo

2.1. Por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA, la medida de suspensión perfecta de labores regulada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020.

2.2. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta de labores al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyo plazo de duración coincide con el 9 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020- SA.

2.3 Para tal efecto, la modificación del plazo máximo de duración de la medida de suspensión perfecta de labores se realiza en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el 10 de julio de 2020 hasta el 17 de julio de 2020.

2.4. Lo dispuesto en los numerales precedentes es aplicable a las medidas de suspensión perfecta de labores cuyo procedimiento administrativo se encuentra en trámite.

2.5. Los empleadores que opten por ampliar el plazo de duración de la medida de suspensión perfecta de labores, conforme a lo señalado en los numerales 2.2 y 2.3 del presente artículo, hacen de conocimiento dicha ampliación a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.

Artículo 3.- Publicación

La presente resolución ministerial se publica en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

1870386-1

Aprueban la versión 2 del “Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 103-2020-SUNAFIL

Lima, 10 de julio de 2020

VISTOS

El Informe N° 175-2020-SUNAFIL/INII, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 0199-2020-SUNAFIL/GG/OGPP, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 172-2020-SUNAFIL/GG-OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; documentos de fecha 10 de julio de 2020, 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, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y

ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector de ese 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;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la inspección del trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19), en razón a

que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del COVID-19 como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea; emergencia sanitaria que ha sido ampliada mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA, por noventa (90) días calendario, contados a partir del 10 de junio de 2020;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM, hasta el 31 de julio de 2020; y precisado o modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 083-2020-PCM y N° 094-2020-PCM, se declaró el Estado de Emergencia Nacional y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19; disponiéndose asimismo una serie de medidas para el ejercicio del derecho a la libertad de tránsito durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, así como para reforzar el Sistema de Salud en todo el territorio nacional, entre otras medidas necesarias para proteger eficientemente la vida y la salud de la población, reduciendo la posibilidad del incremento del número de afectados por el COVID-19;

Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 0089-2020-SUNAFIL, se aprueba el Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional";

Que, ante la reactivación económica del país, la Autoridad Sanitaria establece, a través de la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al Coronavirus (COVID-19), precisando las acciones que debe adoptar

el empleador previo al inicio de labores y durante el ejercicio de las mismas, a efectos de garantizar la seguridad y salud en el trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 080-2020-PCM se aprueba la "Reanudación de Actividades" conforme a la estrategia elaborada por el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado mediante la Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15, la cual consta de cuatro (04) fases para su implementación, las que se irán evaluando permanentemente de conformidad con las recomendaciones de la Autoridad Nacional de Salud, estableciéndose, en el numeral 4.1. del artículo 4 de dicha norma, que la SUNAFIL vigila el cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo;

Que, de acuerdo al artículo 31 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, es el órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de Inspección del Trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, a través del informe de vistos, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva presenta la propuesta de la Versión 2 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional", que tiene por objeto incorporar las modificaciones normativas emitidas en razón de la declaratoria de emergencia nacional y emergencia sanitaria, principalmente, las que repercuten en materia laboral, inspección del trabajo y sanitaria;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión técnica favorable respecto a la propuesta

de la Versión 2 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/ INII, denominado "Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional", en tanto cumple con los requisitos formales y el sustento pertinente sobre el ejercicio de la función inspectiva frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; 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 Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 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 la Versión 2 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado "PROTOCOLO SOBRE EL EJERCICIO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DENTRO DEL MARCO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA Y NACIONAL POR LAS GRAVES CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ECONÓMICAS A CONSECUENCIA DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la SUNAFIL (www.sunafil.gob.pe), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDILBERTO MARTIN TERRY RAMOS

Superintendente

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SUNAFIL

1870743-1

Aprueban el modelo referencial de contrato de trabajo del hogar, el formato referencial de boleta de pago y el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo de conformidad con la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0001-2020-MTPE/2/15

Lima, 9 de julio de 2020

VISTOS

El Informe N° 41-2020-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe N°627-2020-MTPE/4/13.2, elaborado por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe N°1424-2020-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica y el Memorando N° 601-2020-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; y,

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política del Perú establece en el artículo 23 que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del/la trabajador/a; asimismo, determina en el artículo 26 que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación;

Que, de conformidad con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, una de las competencias exclusivas del mencionado Ministerio es la de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las

políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral y de difusión de normativa laboral;

Que, de conformidad con el literal a) del numeral 8.2 del artículo 8 de la referida Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus funciones compartidas, garantiza y promueve el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, el empleo y la protección social, como la libertad de trabajo y erradicación del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; la libertad sindical; la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección a la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad, entre otros;

Que, mediante el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por el Estado Peruano el 26 de noviembre de 2018, se establece que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de dichos/as trabajadores/as; estableciéndose, en particular, en el artículo 7 que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los/as trabajadores/as domésticos/as sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada,

verificable y fácilmente comprensible mediante contratos escritos;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, se modifican diversos artículos de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, determinándose en el numeral 2 del artículo 3 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un modelo referencial de contrato de trabajo del hogar; asimismo, en el numeral 3 del artículo 6 se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un formato referencial de boleta de pago; y, en el numeral 3 del artículo 3 se regula que el contrato de trabajo del hogar se registra por el/a empleador/a o por el/la propio/a trabajador/a del hogar en el aplicativo web que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el literal b) del artículo 72 de la Resolución Ministerial N°308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud del Trabajo tiene como función la de emitir directivas, lineamientos técnicos y procedimientos en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo;

Que, el Informe N°41-2020-MTPE/2/15.1, elaborado por la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene la propuesta del modelo referencial de contrato de trabajo del hogar y del formato referencial de boleta de pago, en el marco de la normativa previamente citada;

Que, el Informe N°627-2020-MTPE/4/13.2, elaborado por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, informa que el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo

se encuentra en producción y que, a la vez, cuenta la conformidad funcional del mismo por parte de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales;

Que, el Informe N°1424-2020-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica y el Memorando N°601-2020-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, señalan que es viable que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo apruebe, mediante Resolución Directoral General, el modelo referencial de contrato de trabajo del hogar, el formato referencial de boleta de pago y el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo del hogar;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el artículo 72 de la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación del modelo referencial de contrato de trabajo del hogar

Apruébase el modelo referencial de contrato de trabajo del hogar de conformidad con el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, el mismo que, como Anexo 1, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Aprobación del formato referencial de boleta de pago

Apruébase el formato referencial de boleta de pago de conformidad con el numeral 6.3 del artículo 6 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, el mismo que, como Anexo 2, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Aprobación del aplicativo web para el registro del contrato de trabajo del hogar

Apruébase el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo de conformidad con el numeral 3.3 del artículo 3 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, el mismo que estará disponible en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de la publicación de la presente resolución.

Artículo 4.- Administración de la información contenida en el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo del hogar

Encárguese a la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo la administración de la información contenida en el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo, aprobado por el artículo precedente.

Artículo 5.- Publicación

Dispóngase que la presente resolución y sus anexos se publiquen en el diario oficial “El Peruano” y 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 la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SERGIO ARTURO QUIÑONES INFANTE

Director General

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

ANEXO 1

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR

DATOS DE EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR			
NOMBRE		Nº DNI/CE	NACIONALIDAD
DOMICILIO DE EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR			
Calle/Av/Jr. N°	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO
DATOS DE EL/LA EMPLEADOR/A			
NOMBRE		Nº DNI / CE	NACIONALIDAD
DOMICILIO DE EL/LA EMPLEADOR/A			
Calle/Av/Jr. N°	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO
FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL	____/____/____ DIA MES AÑO		

EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR y EL/LA EMPLEADOR/A, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, y su Reglamento, celebran el presente contrato y acuerdan formalizarlo con las siguientes cláusulas:

Primera.- LUGAR DE TRABAJO

EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR realizará las labores acordadas en la cláusula segunda en el siguiente domicilio _____, el cual constituye la residencia o casa-habitación del empleador y/o de sus familiares.

Segunda.- LABORES A REALIZAR

EL/LA EMPLEADOR/A contrata los servicios de EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR para que realice las labores de _____ y demás labores propias del cuidado de una residencia o casa-habitación, y que no importan lucro o negocio para EL/LA EMPLEADOR/A.

EL/LA EMPLEADOR/A se obliga a facilitar a EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR las condiciones, herramientas y materiales necesarios para el adecuado y cabal desarrollo de sus labores.

Tercera.- MONTO Y MODALIDAD DE LA REMUNERACIÓN

EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR recibirá una

remuneración bruta ascendente a S/_____ (_____
_____y 00/100 Soles) que
será pagada con la periodicidad y bajo la modalidad
que se indican a continuación:

Semanal (Días de pago: _____)

Quincenal (Días de pago: _____)

Mensual (Días de pago: _____)

Efectivo

Transferencia bancaria

Banco: _____

Número de cuenta: _____

CCI: _____

EL/LA EMPLEADOR/A deberá emitir una boleta de
pago conforme a la normativa vigente en la materia,
como constancia del pago realizado conforme a lo
establecido en la presente cláusula.

Cuarta.- JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

La jornada ordinaria de trabajo de EL/LA
TRABAJADOR/A DEL HOGAR es de _____ horas
al día / semana, la cual se cumplirá en el horario de
_____.

EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR disfrutará de su
descanso semanal obligatorio el/los día/s _____.

Quinta.- MODALIDAD DE TRABAJO

Marcar con X la modalidad de trabajo a la que
corresponda el presente contrato:

CAMA ADENTRO

Bajo esta modalidad EL/LA EMPLEADOR/A está
obligado a proporcionar a EL/LA TRABAJADOR/A DEL
HOGAR de un alojamiento y alimentación de acuerdo
con el nivel económico del centro de trabajo.

CAMA AFUERA

Bajo esta modalidad, EL/LA EMPLEADOR/A está
obligado a proporcionar a EL/LA TRABAJADOR/A
DEL HOGAR alimentación de acuerdo con el nivel
económico del centro de trabajo y con el horario y
jornada de trabajo.

Sexta.- PROVISIÓN DE IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

EL/LA EMPLEADOR/A tiene la obligación de proveer
a EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR de equipos de
protección, herramientas para la ejecución del servicio,
y demás implementos necesarios para garantizar
condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Séptima.- APLICACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto por el presente contrato, se aplica
lo dispuesto en la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores
del Hogar, su reglamento y normas complementarias,
y de forma supletoria las disposiciones del régimen
laboral de la actividad privada.

Firmado en la ciudad de _____ a los _____ días
del mes de _____ del 20____

EL/LA EMPLEADOR/A EL/LA TRABAJADOR/A
DEL HOGAR

(* Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su
huella digital.

ANEXO 2

FORMATO REFERENCIAL DE BOLETA DE PAGO

DATOS DEL/DE LA EMPLEADOR/A	
NOMBRE	Nº DNI / CE Nº
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR	
NOMBRE	Nº DNI/CE Nº
PERIODICIDAD DEL PAGO	
SEMANAL () QUINCENAL () MENSUAL ()	
PERIODO AL QUE CORRESPONDE EL PAGO	
DESDE	HASTA
____/____/____	____/____/____
DIA MES AÑO	DIA MES AÑO

DETALLE DE LA REMUNERACIÓN:

EL/LA EMPLEADOR/A EL/LA TRABAJADOR/A DEL
HOGAR

(* Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su
huella digital.

1870750-1

Aprueban reanudación de actividades económicas en materia de Restaurantes y Servicios Afines en la modalidad de atención en salón con aforo al 40%, excepto bares; aprueban Protocolo Sanitario, y dictan otras disposiciones

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 208-2020-PRODUCE

Lima, 12 de julio de 2020

VISTOS

El Oficio 118-2020-MINCETUR/VMT del Despacho Viceministerial de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo; el Oficio N° 0498-2020-DVMSP/MINSA del Despacho Viceministerial de Salud Pública del Ministerio de Salud; el Informe N° 00000025-2020-PRODUCE/DGDE de la Dirección General de Desarrollo Empresarial; el Informe N° 00000108-2020-PRODUCE/DN de la Dirección de Normatividad de la Dirección General de Políticas y Análisis Regulatorio del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria; el Memorando N° 00001065-2020-PRODUCE/DVMYPE-I del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria; el Informe N° 00000406-2020-PRODUCE/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, la cual fue prorrogada por el mismo plazo, contado a partir del 10 de junio de 2020, por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 020-2020-SA;

Que, en nuestro país, la expansión de la epidemia obligó a la adopción de medidas como el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto

Supremo N° 044-2020-PCM y ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15, se conformó el "Grupo de Trabajo Multisectorial para la reanudación de las actividades económicas" con el objeto de formular la estrategia para la reanudación progresiva de las actividades económicas en el marco de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, siendo que el mencionado Grupo de Trabajo Multisectorial ha elaborado una estrategia de reanudación de actividades que consta de 4 fases, proponiendo la aprobación de las Fases 1, 2 y 3 de la referida estrategia;

Que, en base a la estrategia señalada en el considerando precedente mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, Decreto Supremo que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, se aprobó la estrategia denominada: "Reanudación de Actividades", la cual consta de 4 fases para su implementación. La Fase 1 de la "Reanudación de Actividades", se inicia en el mes de mayo del 2020, y contempla actividades económicas relacionadas al Sector Producción, que se encuentran en el Anexo del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM;

Que, el numeral 1.1 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 101-2020-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, y modifica el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades, conforme a la estrategia elaborada por el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado mediante la Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15 y sus modificatorias. Las actividades contenidas en la Fase 2 de la Reanudación de Actividades se encuentran detalladas en el Anexo del Decreto Supremo N° 101-2020-PCM, dentro del cual se encuentran actividades económicas relacionadas al Sector Producción;

Que, el numeral 1.1 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades, conforme a la estrategia elaborada por el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado mediante la Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15 y sus modificatorias. Las actividades contenidas en la Fase 3 de la Reanudación de Actividades se encuentran detalladas en el Anexo del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM, dentro del cual se encuentran actividades económicas relacionadas al Sector Producción, como es el caso de Restaurantes y Servicios Afines en la modalidad de atención en salón con aforo al 40%, excepto bares;

Que, el numeral 1 de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM establece que para la reanudación de las actividades incluidas en las fases de la Reanudación de Actividades, las entidades, empresas, personas jurídicas o núcleos ejecutores deben observar los "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", aprobados por Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, así como los Protocolos Sectoriales cuando el sector los haya emitido, debiendo asimismo

elaborar su "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo", el cual debe estar a disposición de los clientes y trabajadores, así como de las autoridades competentes para su fiscalización. Asimismo, establece que previo a la reanudación de las actividades, el referido Plan debe ser remitido vía correo electrónico al Ministerio de Salud, a la siguiente dirección electrónica: empresa@minsa.gob.pe, con lo cual, en cumplimiento además con los requisitos establecidos en el referido numeral, se entenderá que la entidad, empresa, persona jurídica o núcleo executor cuenta con autorización automática para iniciar operaciones;

Que, el numeral 3 de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM dispone que los Sectores competentes pueden aprobar mediante Resolución Ministerial y publicar en su portal institucional, los Protocolos Sanitarios Sectoriales, conforme a lo que disponga la norma que apruebe la respectiva fase de la Reanudación de Actividades;

Que, mediante el numeral 8 de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM se autoriza al Ministerio de la Producción para que, previa opinión favorable del Ministerio de Salud y del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, apruebe mediante Resolución Ministerial la fecha de inicio de actividades, así como los Protocolos respectivos, para el caso de restaurantes y servicios afines, excepto bares, según lo señalado en el Anexo del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM. Las referidas opiniones favorables fueron emitidas por los referidos sectores mediante los documentos señalados en los vistos;

Que, conforme al marco normativo antes señalado, y considerando la información oficial del Ministerio de Salud, resulta necesario comenzar la recuperación social y económica y, por ello, es prioritario abordar la transición hacia una reanudación de actividades en el Sector Producción que incorpore las precauciones y medidas de protección necesarias para prevenir los contagios y minimizar el riesgo de un repunte del COVID-19 que pueda poner en riesgo la adecuada

respuesta de los servicios sanitarios y, con ello, la salud y el bienestar del conjunto de la sociedad;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 101 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, la Dirección General de Desarrollo Empresarial es el órgano técnico normativo de línea, responsable de promover e implementar las políticas nacionales y sectoriales para el desarrollo productivo de las MIPYME, industria, parques industriales, cooperativas y el comercio interno, a través de la ampliación de mercados, fortalecimiento de capacidades productivas y la creación de espacios de representatividad, en el ámbito de sus competencias; la cual depende del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria;

Que, la Dirección General de Desarrollo Empresarial a través del Informe N° 00000023-2020-PRODUCE/DGDE propone y sustenta, en el marco de lo establecido en los Decretos Supremos N° 080-2020-PCM y N° 117-2020-PCM, la necesidad de emitir la Resolución Ministerial que aprueba el Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de servicios, de la Fase 3 de la "Reanudación de Actividades", en materia de Restaurantes y Servicios Afines en la modalidad de atención en salón con aforo al 40%, excepto bares;

Con las opiniones previas favorables del Ministerio de Salud y del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y las visaciones de la Dirección General de Desarrollo Empresarial, de la Dirección General de Políticas y Análisis Regulatorio del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria, del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM; el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM; el Decreto Supremo N° 101-2020-PCM; el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM; el Decreto Supremo N° 117-2020-PCM; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Fecha de inicio de actividades

1.1 Apruébase la reanudación de actividades económicas en materia de Restaurantes y Servicios Afines en la modalidad de atención en salón con aforo al 40%, excepto bares, de la Fase 3 de la "Reanudación de Actividades", a partir del 20 de julio de 2020, tomando en consideración la excepción dispuesta en el numeral 1.3 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM.

1.2 Para tal efecto las entidades, empresas o personas jurídicas previamente deben:

a) Elaborar su "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo" conforme a los "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", aprobados por Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, así como el Protocolo aprobado por el artículo 2 de la presente Resolución; y,

Remitir el referido Plan vía correo electrónico al Ministerio de Salud, a la siguiente dirección electrónica: empresa@minsa.gob.pe.

1.3 Cumplido lo previsto en el numeral anterior, se entenderá que la entidad, empresa o persona jurídica cuenta con la autorización automática para iniciar sus operaciones.

Artículo 2.- Aprobación de Protocolo Sectorial

Apruébase el Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de servicios, de la Fase 3 de la "Reanudación de Actividades", en materia de Restaurantes y Servicios Afines en la modalidad de atención en salón con aforo al 40%, excepto bares, que como anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 3.- Aplicación Complementaria

El Protocolo Sanitario aprobado por el artículo 2 de

la presente Resolución Ministerial es de aplicación complementaria a los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobados por Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA.

Artículo 4.- Delegación de facultades

Deléguese en la Dirección General de Desarrollo Empresarial del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria la facultad de emitir disposiciones modificatorias del Protocolo Sanitario aprobado por el artículo 2 de la presente Resolución Ministerial, a efecto de que se continúe con las acciones de reanudación gradual y progresiva de las actividades económicas de competencia del Sector Producción.

Artículo 5.- Vigencia de delegación

La delegación efectuada por el artículo 4 de la presente Resolución tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 6.- Deber de informar

La Dirección General de Desarrollo Empresarial del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria debe informar mensualmente al/a la Titular de la Entidad respecto a las actuaciones realizadas en virtud de la delegación efectuada por el artículo 4 de la presente Resolución.

Artículo 7.- Publicación

La presente Resolución Ministerial se publica en el Diario Oficial El Peruano; así mismo se publica en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y en el portal institucional del Ministerio de la Producción (www.gob.pe/produce) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RODOLFO YAÑEZ WENDORFF

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Encargado del Despacho del Ministerio de la Producción

1870821-1

Dejan sin efecto el «Protocolo de bioseguridad para el retorno laboral de magistrados y personal de la Corte Superior de Justicia de Lima en el marco de la conclusión del Estado de Emergencia Nacional por la pandemia COVID-19» y precisan que la Corte acatará las disposiciones de la R.M. N° 448-2020-MINSA

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000219-2020-P-CSJLI-PJ

Lima, 12 de julio de 2020

VISTOS

La Resolución Administrativa N° 000198-2020-P-CSJLIPJ del 14 de junio de 2020; y la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA del 30 de junio de 2020; y,

CONSIDERANDO

1. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ) a través de la Resolución Administrativa N° 000147-2020-CE-PJ del 16 de mayo de 2020, aprobó el «Plan actualizado para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Poder Judicial» (en adelante, el Plan). Esta medida tenía como objetivo la expedición de un plan actualizado acorde a las nuevas medidas sanitarias y de prevención emitidas por el Ministerio de Salud (Minsa), es decir, los «[l]ineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición de COVID-19» aprobados por Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, modificada por las Resoluciones Ministeriales Nros. 265 y 283-2020-MINSA.

2. Esta Presidencia de Corte aprobó por Resolución Administrativa N° 000198-2020-P-CSJLI-PJ el Lineamiento No. 003-2020 denominado «Protocolo

actualizado de bioseguridad para el retorno laboral de magistrados y personal de la Corte Superior de Justicia de Lima en el marco de la conclusión del Estado de Emergencia Nacional por la pandemia COVID-19» (en adelante, el Protocolo). Con esta medida se complementó las disposiciones del CEPJ y se adaptó los lineamientos entonces vigentes del Minsa a la realidad de la Corte Superior de Justicia de Lima (CSJLI) con el objetivo de establecer mecanismos de prevención, seguridad, control y supervisión para evitar la propagación y el contagio por Coronavirus en magistrados, personal y público usuario, para el retorno a las labores judiciales después de concluido el estado de aislamiento obligatorio. 3. Sin embargo, previo al inicio de la segunda fase del retorno de las labores judiciales (del 1 al 16 de julio de 2020) según las «Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio»¹, el Minsa mediante Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, publicada en el diario oficial «El Peruano» el 30 de junio de 2020, derogó la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA y, aprobó un nuevo documento técnico denominado «Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los

trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19». De esta manera, la autoridad nacional de salud estableció nuevas medidas sanitarias para el retorno a los centros de trabajo, cuya finalidad es esencialmente preventiva y que corresponde implementar a las entidades desde sector público desde el 1 de julio de 2020. 4. Ante este nuevo marco normativo sanitario del Minsa, esta Presidencia de Corte, como máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y, encargada de la política interna de su Distrito Judicial, a fin de evitar conflicto normativo entre el protocolo dictado por la CSJLI con la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA debido a la modificación sustancial en los procedimientos obligatorios de prevención del COVID-19 y en los procedimientos obligatorios para el regreso e reincorporación al trabajo, ha decidido dejar sin efecto el protocolo aprobado por Resolución Administrativa N° 000198-2020-P-CSJLI-PJ y acatar las citadas disposiciones generales fijadas por el Minsa que rigen desde el 1 de julio de 2020 en el contexto del reinicio de actividades durante el estado de emergencia sanitaria. 5. Asimismo, de acuerdo con el Informe N° 000639-2020-OAL-GG-PJ del 5 de mayo de 2020, corresponderá al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial proponer ante el CEPJ un nuevo «Plan de Vigilancia, Prevención y Control Covid-19 en el trabajo» acorde a las vigentes medidas sanitarias y de prevención emitidas por el Ministerio de Salud, y seguidamente, la CSJLI de ser el caso emitirá las normas complementarias correspondientes. 6. Por otro lado, los demás extremos de la Resolución Administrativa N° 000198-2020-P-CSJLI-PJ continuarán vigentes por constituir actos de administración interna dictados del plan estratégico del sistema de seguridad y salud en el trabajo y en virtud de lo establecido por la Resoluciones Administrativa Nros. 000129-2020-CEPJ, modificada por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ, 000147-2020-CE-PJ y 000157-2020-CE-PJ.

SE RESUELVE

Artículo 1.- DEJAR sin efecto el «Protocolo de bioseguridad para el retorno laboral de magistrados y personal de la Corte Superior de Justicia de Lima en el marco de la conclusión del Estado de Emergencia Nacional por la pandemia COVID-19», aprobado mediante el artículo 1 de la Resolución Administrativa N° 000198-2020-P-CSJLI-PJ.

Artículo 2.- PRECISAR que la Corte Superior de Justicia de Lima acatará las disposiciones generales establecidas por el Minsa a través de la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA que rigen desde el 1 de julio de 2020. Asimismo, estará atenta a la aprobación del nuevo «Plan de Vigilancia, Prevención y Control Covid-19 en el trabajo» por parte del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con la finalidad de emitir las disposiciones complementarias a que hubiere lugar.

Artículo 3.- DEJAR subsistente los efectos de los demás extremos de la Resolución Administrativa N° 000198-2020-P-CSJLI-PJ, conforme a las consideraciones expuestas.

Artículo 4.- DISPONER que dentro del plazo de ocho (8) días calendario, contados desde la emisión de la presente resolución, la Gerencia de Administración Distrital y la Unidad Administrativa y de Finanzas, realicen la verificación de las acciones realizadas en la fase de ejecución del «Plan operativo de implementación de los lineamientos de vigilancia, prevención y control de Covid-19 de la Corte Superior de Justicia de Lima», debiendo informar el resultado al Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a esta Presidencia de Corte, bajo responsabilidad.

Artículo 5.- PONER en conocimiento la presente resolución a la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, Oficina Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, Gerencia de Administración Distrital, Unidad Administrativa y de Finanzas, Administradores de sedes y locales, Coordinación de Recursos Humanos, Coordinación de Seguridad, Oficina de Prensa e Imagen Institucional, y demás interesados, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

Miguel Ángel Rivera Gamboa

Presidente Corte Superior de Justicia de Lima

Poder Judicial

Aprueban el aplicativo web «Módulo de Atención al Usuario - CSJLI», como aplicativo informático de soporte tecnológico para el registro, trámite, seguimiento y control de la atención de consultas y requerimientos realizados por los usuarios

PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000220-2020-P-CSJLI-PJ

Lima, 15 de julio de 2020

VISTOS Y CONSIDERANDO

1. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resolución Nro. 129-2020-CEPJ-PJ del 27 de abril de 2020, aprobó el Protocolo denominado «Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM». Posteriormente, se produjeron las modificaciones y precisiones dispuestas por la Resoluciones Administrativas Nros. 146 y 157-2020-CEPJ, respectivamente.

2. Dicha normativa atiende al propósito de establecer un proceso de normalización y reactivación de las actividades administrativas y jurisdiccionales, en forma gradual y progresiva. Los fines son:

- a) Prevenir la propagación del COVID-19 en el contexto de la prestación del servicio de justicia,
- b) Hacer frente a la carga procesal originada por la suspensión de las actividades del Poder Judicial y,
- c) Establecer nuevas formas de relacionamiento entre la institución judicial y los usuarios del servicio, abogados y litigantes.

Para tal efecto, se dictaron medidas extraordinarias con el fin de superar con éxito esta etapa crítica para la Nación, a fin de enfrentar el periodo post emergencia proporcionando un ambiente fiable para la protección de la salud de jueces, funcionarios, y trabajadores del Poder Judicial; así como del público usuario, sin afectar la prestación de servicio de justicia a la ciudadanía.

3. Es claro que elemento central de la política del Estado frente a la pandemia del COVID 19 radica en la prevención de su propagación, basada esencialmente en evitar la aglomeración de personas y la reducción máxima posible de la interacción física, pues ésta, pese a la obligatoriedad del uso de elementos de protección personal, constituye contexto propicio para el contagio.

4. Para tal efecto, dado que la medida de bioseguridad fundamental para combatir la propagación del COVID 19 es el distanciamiento físico, es evidente que cualquier nueva forma de organización y funcionamiento judicial en el contexto de la emergencia sanitaria ha de suponer, en tanto fuera posible, la menor interacción física entre los integrantes de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, entre sí y con el público.

5. En tal orden de ideas, resulta imprescindible diseñar medidas que, complementando o potenciando aquellas dispuestas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial,

propicien el eficiente funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y de las áreas administrativas, de modo que sin mengua de su productividad laboral en la prestación del servicio de justicia, y de la satisfacción del usuario, cumplan el principio de prevención contemplado en el artículo I del Título Preliminar de la Ley Nro. 29783 -Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que dispone que «el empleador garantiza en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar y de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral».

6. Identificadas las causas de la concurrencia masiva del público a las sedes judiciales, se ha implementado diversas herramientas tecnológicas para reducir su impacto; a saber, la mesa de partes electrónica, para la presentación de demandas y escritos, sistema de agendamiento de video entrevistas con los magistrados, la realización de videoaudiencias, mecanismos internos de trabajo remoto, entre otros.

7. Sin embargo, un factor importante que motiva la presencia de público en las sedes es su asistencia para formular consultas, pedidos o realizar actos de impulso, lo cual se verá acrecentado por la carga procesal acumulada durante la suspensión de las actividades, y cuya gestión se dificulta por el trabajo remoto incentivado institucionalmente.

8. Mediante Resolución Administrativa No. 084-2020-CE-PJ, en el marco de mejorar la calidad del servicio que presta la institución, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocado en el usuario judicial, se dispuso la creación del “Módulo de Atención al Usuario” en las Cortes Superiores de Justicia, de acuerdo con su competencia, necesidades y factibilidad presupuestal.

9. En ese sentido, la Corte Superior de Justicia de Lima (CSJLI) presenta especiales características, debido a que, de las Cortes a nivel nacional, concentra el

mayor número de sedes, especialidades y órganos jurisdiccionales, magistrados y servidores, así como de carga procesal y usuarios del servicio de justicia. Muestra de ello, es la sede principal ubicada en edificio Javier Alzamora Valdez, que consta de 21 pisos y alberga el mayor número de órganos jurisdiccionales de las diversas especialidades e instancias, y que genera una afluencia promedio diaria de nueve mil personas. Similar situación, en mayor o menor medida, se replica en las demás sedes, lo que permite coagular la dificultad de implementar adecuadamente la norma del distanciamiento físico y del aforo reducido. Esta realidad justifica la adecuación del concepto del Módulo de Atención al Usuario, originalmente concebido como un contexto físico de atención al público, a las necesidades de la seguridad sanitaria.

10. A tal efecto, en la CSJLI resulta imprescindible ofrecer al público la posibilidad de formular sus requerimientos sin la necesidad de su presencia física en las sedes judiciales, habiéndose desarrollado por la Coordinación de Informática un canal alternativo para tal efecto, cuya aprobación e implementación se revela de suma necesidad y utilidad.

11. En virtud de lo expuesto, corresponde a esta Presidencia de Corte Superior de Justicia, como máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y, encargada de la política interna de su Distrito Judicial, disponer las medidas urgentes, con cargo a dar cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

SE RESUELVE

Artículo 1.- APROBAR el aplicativo web «Módulo de Atención al Usuario – CSJLI», como el aplicativo informático de soporte tecnológico para el registro, trámite, seguimiento y control de la atención de consultas y requerimientos realizados por los usuarios a los órganos jurisdiccionales o dependencias administrativas de la CSJLI.

Artículo 2.- DISPONER que la atención de las consultas y requerimientos de abogados, litigantes y público en general, formulados a los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima con relación a los procesos judiciales a su cargo, y a los órganos

administrativos, en su caso, se haga a través del aplicativo web «Módulo de Atención al Usuario – CSJLI».

Artículo 3.- DISPONER la implementación de la versión 1.0 del aplicativo web «Módulo de Atención al Usuario – CSJLI», en todos los órganos jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia, que deberá efectuarse por la Coordinación de Informática.

Artículo 4.- APROBAR el Lineamiento No. 004-2020-P-CSJLI-PJ denominado «Pautas para la atención de requerimientos y consultas en la Corte Superior de Justicia de Lima», que como anexo forma parte de la presente resolución.

Artículo 5.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano. Asimismo, la publicación de la resolución y el Lineamiento aprobado en el Portal Institucional de la Corte Superior de Justicia de Lima y demás medios de comunicación, para su difusión y cumplimiento.

Artículo 6.- PONER en conocimiento la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, Gerencia de Administración Distrital, Unidad de Planeamiento y Desarrollo, Unidad Administrativa y de Finanzas, Unidad de Servicios Judiciales, Coordinación de Recursos Humanos, Coordinación de Seguridad, magistrados, personal y demás interesados, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

MIGUEL ÁNGEL RIVERA GAMBOA

Presidente

1871748-1

Prorrogan vigencia de Protocolo denominado “Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM”, excepto en Distritos Judiciales que mantienen cuarentena focalizada y dictan diversas disposiciones

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000191-2020-CE-PJ

Lima, 16 de julio del 2020

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa días calendario, dictándose medidas para la prevención y control a fin de evitar la propagación del COVID-19; siendo prorrogado a través del Decreto Supremo N° 020-2020-SA, a partir del 10 de junio de 2020, por el mismo plazo.

Segundo. Que el numeral cinco de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, estableció que en el marco del Estado de Emergencia declarado mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el Poder Judicial y los organismos constitucionales autónomos disponen la suspensión de los plazos procesales y procedimentales que consideren necesarios a fin de no perjudicar a los ciudadanos; así como las funciones que dichas entidades ejercen.

Tercero. Que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resoluciones Administrativas N° 115-2020-CE-PJ, N° 117-2020-CE-PJ, N° 118-2020-CE-PJ, N° 061-2020-P-CE-PJ, N° 062-2020-P-CE-PJ y 000157-2020-CE-PJ, dispuso la suspensión de las labores del Poder Judicial; así como los plazos procesales y administrativos hasta el 30 de junio de 2020, en concordancia con el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, reiterándose se mantengan las medidas administrativas establecidas mediante Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ, Acuerdos Nros. 480 y 481-2020; así como las Resoluciones Administrativas Nros. 0000051-2020-P-CE-PJ y 000156-2020-CE-PJ.

Cuarto. Que, posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 116-2020-PCM se prorrogó el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, hasta el 31 de julio de 2020; luego, se establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia

Social, entre ellas la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios entre las 22:00 horas y 04:00 horas de lunes a domingo.

Asimismo, entre otras medidas, se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) en los Departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash, en los cuales está permitido el desplazamiento de las personas únicamente para la prestación y acceso a servicios y bienes esenciales; y para la prestación de servicios de las actividades económicas autorizadas a la entrada en vigencia del mencionado decreto supremo; precisándose los horarios de entrada y salida que concierne a las actividades que desarrollan los distintos niveles de gobierno.

Quinto. Que, es menester mencionar que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó los siguientes documentos, para un adecuado retorno a las labores en este Poder del Estado:

a) Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ: Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM", así como el Anexo que forma parte de la mencionada resolución.

b) Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ: Modificó el Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ; y aprobó el Reglamento para la aplicación del referido protocolo.

c) Resolución Administrativa N° 000147-2020-CE-PJ: "Plan Actualizado para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Poder Judicial"; y

d) Resolución Administrativa N°

000069-2020-P-CE-PJ: Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", modificado por la Resolución Administrativa N° 000174-2020-CE-PJ.

Sexto. Que, asimismo, por Resolución Administrativa N° 000133-2020-CE-PJ, se aprobó el "Protocolo para el Uso de la Mesa de Partes Electrónica del Poder Judicial y Digitalización o Escaneo de Expedientes Físicos, para el Período de Reinicio de Actividades"; que tiene como objetivo brindar un mecanismo de acceso y registro de demandas y escritos de los usuarios del Poder Judicial a través de correo electrónico.

Sétimo. Que, mediante Resolución Administrativa N° 000157-2020-CE-PJ se estableció la vigencia del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ, cuya primera fase comprendió del 17 al 30 de junio del año en curso; y la segunda fase está vigente del 1 al 16 de julio del presente año.

Octavo. Que, asimismo, este Órgano de Gobierno por Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ, entre otras medidas, dispuso lo siguiente:

a) Prorrogó la suspensión de las labores del Poder Judicial y los plazos procesales y administrativos, a partir del 1 al 31 de julio de 2020; en concordancia con el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, en los Distritos Judiciales que se encuentran ubicados dentro de la jurisdicción de los Departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash, reiterándose se mantengan las medidas administrativas establecidas mediante Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ, Acuerdos Nros. 480 y 481-2020 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; así como la Resolución Administrativa N° 000156-2020-CE-PJ y la Resolución Corrida N° 000031-2020-CE-PJ, que dispone la obligatoriedad del retiro de expedientes físicos de los despachos judiciales.

b) Estableció que los órganos jurisdiccionales de emergencia designados continuarán en funciones hasta el 31 de julio del año en curso; para lo cual los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país podrán disponer la alternancia de los jueces y servidores jurisdiccionales que los integran, para un adecuado servicio de administración de justicia.

c) Ordenó que los órganos jurisdiccionales, que no son de emergencia, continuarán con sus labores en forma remota para expedir sentencias, actuaciones en procesos pendientes, realización de audiencias virtuales, entre otros que se requieran de atención; sin que implique desplazamiento de personas, salvo casos excepcionales con fines operativos, cuidando el estricto cumplimiento de normas sanitarias.

d) Reiteró que los jueces y personal auxiliar que se designe en los órganos jurisdiccionales de emergencia, no deben pertenecer a la población vulnerable.

e) Dispuso las siguientes medidas, a partir del 1 de julio de 2020 y por el plazo establecido en el Protocolo de reinicio de labores, en las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República y en los demás Distritos Judiciales del país, no comprendidos en la cuarentena focalizada:

i. La entrada en vigencia de la segunda etapa del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM", su modificatoria y Reglamento, aprobados mediante Resoluciones Administrativas Nros. 000129-2020-CE-PJ y 000146-2020-CE-PJ.

ii. El horario de trabajo presencial interdiario de 09:00 a 14:00 horas. El trabajo remoto se efectivizará en el horario de ocho horas diarias.

iii. Solo ingresarán a las sedes judiciales los abogados y partes procesales que acrediten con la respectiva notificación, que están citados para alguna actuación procesal. Para el ingreso, están

obligados a usar la mascarilla, someterse a la medición de temperatura, desinfección de las manos y mantener el distanciamiento físico.

iv. La presentación de escritos y demandas, dirigidos a los órganos jurisdiccionales de cualquier especialidad, se presentarán a través de la Mesa de Partes Electrónica, con o sin firma electrónica, la cual está habilitada las 24 horas del día, todos los días.

v. Por excepción, la entrega de escritos y demandas se hará por la Mesa de Partes Física, presentándose en ventanilla solo con previa programación de una cita para su entrega.

vi. Prorrogar la suspensión de los plazos procesales y administrativos hasta el 16 de julio de 2020, en los órganos jurisdiccionales a que se refiere el artículo segundo de la presente resolución y en los órganos administrativos respectivos; y

vii. Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores y la Gerencia General del Poder Judicial tomen las medidas necesarias, para la capacitación de los magistrados y servidores jurisdiccionales sobre el uso de los mecanismos de simplificación y recursos informáticos y tecnológicos implementados; así como para la difusión de los nuevos horarios de atención remota y presencial, y los medios con los que cuenta la ciudadanía para canalizar sus demandas, denuncias y/o escritos y los canales de comunicación y notificación habilitados en todos los niveles e instancias jurisdiccionales, incluido la contratación de personal, para mantener la seguridad de los locales judiciales.

Noveno. Que, en atención a los informes remitidos por los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia y el Gerente General del Poder Judicial, se considera necesario prorrogar la vigencia del Protocolo de reinicio de labores hasta el 31 de agosto de 2020; excepto en los Distritos Judiciales en los que se mantiene la cuarentena focalizada bajo los lineamientos dispuestos en el artículo primero de la Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ.

Décimo. Que el artículo 82°, numeral 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, emitir acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que deviene en pertinente dictar las medidas necesarias.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 775-2020 de la cuadragésima tercera sesión de fecha 10 de julio de 2020, realizada en forma virtual, con la participación de los señores Lecaros Cornejo, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; 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.- Prorrogar hasta el 31 de agosto de 2020 la vigencia del Protocolo denominado “Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ; excepto en los Distritos Judiciales en los que se mantiene la cuarentena focalizada bajo los lineamientos dispuestos en el artículo primero de la Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ.

La jornada y horario de trabajo será el siguiente:

a) Del 17 al 31 de julio de 2020, el trabajo presencial interdiario es de 09:00 a 14.00 horas. El trabajo remoto se efectivizará en el horario de ocho horas diarias.

b) Del 1 al 31 de agosto de 2020, trabajo presencial diario, en dos grupos:

Área jurisdiccional:

Primer turno: de 07:00 a 13:00 horas

Segundo turno: 14:00 a 20:00 horas

Área administrativa:

La Presidencia del Poder Judicial, Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país; así como La Gerencia General del Poder Judicial, y los Gerentes

y Jefes de Oficina Distrital, designarán al personal administrativo que realizará trabajo remoto en la jornada de 8 horas diarias, cuando éste pueda ser realizado. Caso contrario, asistirá en el horario establecido precedentemente, en forma diaria o interdiaria.

Artículo Segundo.- Disponer, a partir del 17 de julio de 2020, el reinicio de los plazos procesales y administrativos; excepto en los Distritos Judiciales que se encuentran ubicados dentro de la jurisdicción de los Departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash, que se mantendrá hasta el 31 de julio del año en curso.

Artículo Tercero.- Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, dicten las medidas pertinentes, para que los jueces de las Salas Superiores, Juzgados Especializados y Mixtos y de Paz Letrados; así como Administradores de Módulos, procedan a imprimir los escritos y demandas que se tramitarán como expedientes físicos, para la continuación de su trámite, bajo responsabilidad.

Artículo Cuarto.- Disponer que los jueces de los órganos jurisdiccionales del país, desarrollen en lo posible las actuaciones judiciales en forma virtual.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1871592-9

Crean el “Registro de Casillas Electrónicas Institucionales para fines de Emplazamientos Judiciales o Citación con la Demanda (RECEI)”

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000189-2020-CE-PJ

Lima, 16 de julio del 2020

VISTA

La propuesta presentada por el señor Consejero Héctor Enrique Lama More, para la creación e implementación del “Registro de Casillas Electrónicas Institucionales para fines de Emplazamientos Judiciales o Citación con la Demanda (RECEI)”.

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Resolución Administrativa N° 133-2020-CE-PJ del 7 de mayo de 2020, se aprobó el “Protocolo para el Uso de la Mesa de Partes Electrónica del Poder Judicial y Digitalización o Escaneo de Expedientes Físicos, para el Período de Reinicio de Actividades”; que tiene como objetivo brindar un mecanismo de acceso y registro de demandas y escritos de los usuarios del Poder Judicial a través de correo electrónico.

Segundo. Que por Ley N° 30229, se dispuso adecuar el uso de la tecnología, información y comunicación en los Servicios de Notificaciones de la Resoluciones Judiciales modificando la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Código Procesal Civil, el Código Procesal Constitucional y la Ley Procesal del Trabajo, incorporando en su primera Disposición Complementaria, entre otros, los artículos 155-A°, 155-B°, 155-D° y 155-G° al Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

Tercero. Que, el artículo 155-A° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

estableció que *“La notificación electrónica es un medio alternativo a la notificación por cédula y se deriva a casilla electrónica de manera obligatoria en todos los procesos contenciosos y no contenciosos tramitados ante los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial (...)”*. De igual manera, el artículo 155-B° del citado texto normativo, señaló *“Es un requisito de admisibilidad que las partes procesales consignen en sus escritos postulatorios la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial, extendiéndose dicho requisito al apersonamiento de cualquier tercero en el proceso”*. Asimismo, el artículo 155-D° de la referida norma, dispuso *“Los abogados de las partes procesales, sean o no de oficio, los procuradores públicos y los fiscales deben consignar una casilla electrónica, la cual es asignada por el Poder Judicial sin excepción alguna (...)”*; y finalmente, el artículo 155-G° de la aludida norma establece *“Se exceptúa a las partes procesales de la obligación de notificación electrónica en aquellos procesos donde no se exige defensa cautiva, tales como en el proceso de alimentos, de hábeas corpus y proceso laboral y no se consigna abogado patrocinante, en cuyo caso, la notificación es por cédula(...)”*.

Cuarto. Que, la Ley N° 30229 que modificó el artículo 157° del Código Procesal Civil, estableció que *“La notificación de las resoluciones judiciales, en todas las instancias, se realiza vía electrónica, a través de casillas electrónicas implementadas, de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93JUS, con las excepciones allí*

establecidas". De la misma forma el artículo 424° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 30293, establece como uno de los requisitos de la demanda *"El señalamiento del domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial"*; finalmente, el artículo 14° del Código Procesal Constitucional, modificado por la referida ley, precisa que *"Todas las resoluciones se notifican por vía electrónica en las casillas electrónicas, acorde con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93JUS, con las excepciones allí establecidas y las actuaciones a que se refiere el artículo 9° del referido Código"*.

Quinto. Que, asimismo, por Resolución Administrativa N° 000137-2020-CE-PJ del 7 de mayo de 2020, en las medidas establecidas para la *"Facilidad de Acceso a la Información Pública y Virtual de los Procesos Judiciales"*, que tienen como fin brindar funcionalidad al trabajo remoto de jueces y trabajadores jurisdiccionales; así como facilitar información al público sobre procesos judiciales, se estableció en su artículo primero *"a) Todas las resoluciones judiciales sin excepción, cualquier sea la especialidad o materia, serán notificadas en las respectivas casillas electrónicas, sin perjuicio de la forma que expresamente señale la ley; b) Es obligatorio el uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas-SINOE, así como la Agenda Judicial Electrónica, bajo responsabilidad; y c) Es obligatorio el inmediato descargo de los actos procesales de todas las actuaciones judiciales en el Sistema Integrado Judicial-SIJ, bajo responsabilidad"*. Por lo que resulta pertinente a efectos de poder desarrollar dichas medidas establecer el registro respectivo para que las Entidades Públicas del Gobierno Central, Gobiernos Regionales y Locales, Organismos Institucionales Autónomos y Organismos Públicos Descentralizados, puedan acceder a la notificación por Casilla Electrónica.

Sexto. Que estando ante la presente situación de Emergencia Sanitaria provocada por la propagación del COVID-19 y la exigencia de mecanismos de comunicación de los actos procesales en soportes telemáticos, y a efectos de dar cumplimiento a la referida Ley N° 30229; así como la Resolución Administrativa

N° 000137-2020-CE-PJ, sin vulnerar el derecho de defensa de las partes, resulta necesario gestionar ante las Entidades Públicas del Gobierno Central, Gobiernos Regionales y Locales, Organismos Institucionales Autónomos, Organismos Públicos Descentralizados; así como a las Procuradurías Públicas, a efecto que señalen Casillas Electrónicas Institucionales con el objeto de que en ellas se notifiquen los emplazamientos judiciales o de citación con la demanda; evitando la innecesaria dilación de los procesos judiciales así como el desplazamiento físico, para los fines de notificación personal.

Sétimo. Que, conforme con el inciso 20) del artículo 82° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial tiene como función disponer y supervisar el desarrollo de los sistemas de informática que faciliten una eficiente función de gestión, el eficaz control de la conducta funcional y del trabajo jurisdiccional de todos los miembros del Poder Judicial, esto en concordancia con el inciso 26) del mismo artículo que prescribe la función de adoptar acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia, y para que los magistrados y demás servidores del Poder Judicial se desempeñen con la mejor conducta funcional. Por lo que resulta conveniente encargar a la Gerencia General del Poder Judicial el diseño, desarrollo, implementación progresiva y mantenimiento de los sistemas informáticos que permitan la existencia y operatividad, del "Registro de Casillas Electrónicas Institucionales para fines de Emplazamientos Judiciales o Citación con la Demanda (RECEI)"

Octavo. Que, conforme a lo establecido en el artículo 58° del Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial, corresponde incorporar el "Registro de Casillas Electrónicas Institucionales para fines de Emplazamientos Judiciales o Citación con la Demanda (RECEI)", a través de la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación de la Gerencia General, debiendo esta dependencia desarrollar las normas así como el proyecto de "Procedimiento para el Registro de Instituciones Públicas para Emplazamiento y Notificaciones por

Casilla Electrónica en Procesos Judiciales”.

Noveno. Que, en tal virtud, deviene en necesario aprobar la creación e implementación del mencionado Registro.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 774-2020 de la cuadragésima segunda sesión de fecha 8 de julio de 2020, realizada en forma virtual, con la participación de los señores Lecaros Cornejo, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; 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.- Crear el “Registro de Casillas Electrónicas Institucionales para fines de Emplazamientos Judiciales o Citación con la Demanda (RECEI)”; adscrito a la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación de la Gerencia General del Poder Judicial.

La Secretaría General del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial efectuará las gestiones ante las Entidades Públicas, para obtener sus respectivas Casillas Electrónicas.

Artículo Segundo.- El citado registro incorporará las Casillas Electrónicas Institucionales de las Entidades Públicas de alcance nacional o cuyo alcance incluya más de un Distrito Judicial. Las Cortes Superiores contarán con un Registro Distrital incorporando las Casillas Electrónicas de las Entidades Públicas de su localidad; en este caso, serán los Presidentes de Corte Superior quienes harán las gestiones respectivas.

Artículo Tercero.- Encargar a la Gerencia General del Poder Judicial, a través de la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, elabore el “Procedimiento de Inscripción en el Registro de Instituciones Públicas para Emplazamiento y Notificaciones por Casilla Electrónica en Procesos Judiciales”.

Artículo Cuarto.- Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial presente el proyecto de modificación del Reglamento de Organización y Funciones de dicha dependencia administrativa, y se adecúe a lo dispuesto

en la presente resolución.

Artículo Quinto.- Facultar a la Gerencia General del Poder Judicial a adoptar las acciones que resulten necesarias, para la correspondiente implementación y adecuado funcionamiento del mencionado Registro.

Artículo Sexto.- Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país; así como a la Gerencia General, del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1871592-8

Aprueban el “Procedimiento para la notificación electrónica de los actos administrativos que emite el Tribunal Fiscal y otros actos que faciliten la resolución de las controversias”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 205-2020-EF/40

Lima, 15 de julio del 2020

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N°s 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM, 083-2020-PCM y 094-2020-PCM; y precisado o modificado, entre otros, por los Decretos Supremos N°s 046-2020-PCM, 051-2020-PCM, 053-2020-PCM, 057-2020-PCM, 061-2020-PCM, 064-2020-PCM, 068-2020-PCM y 083-2020-PCM, se declaró el Estado de Emergencia Nacional y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19;

Que, en los considerandos del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se indica que ante un eventual retorno gradual de los servidores civiles a la prestación de servicios en las entidades públicas, resulta necesario establecer medidas temporales excepcionales, tanto en materia de relaciones laborales como en seguridad y salud en el trabajo, que permitan a dichas entidades adoptar las acciones de protección necesarias para que los servidores civiles puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo en condiciones de seguridad que garanticen su salud y les permitan el desarrollo de sus funciones en forma digna y eficiente;

Que, el numeral 2.1 del artículo 2 del citado Decreto Legislativo autoriza de manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020 a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo;

Que, el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante la Resolución Ministerial N° 193-2020-EF/43, aprueba el documento denominado “Lineamientos para la prevención del contagio del COVID-19 durante la emergencia sanitaria en el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF”, la que debe ser considerada en los procedimientos del Tribunal Fiscal hasta que finalice la referida emergencia sanitaria, debiéndose prever medidas a fin de poder realizar las labores que corresponden a este Tribunal sin que ello implique un riesgo en la salud de los servidores y sus usuarios, ya sean administrados o Administraciones Tributarias;

Que, el artículo 16 del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, establece que las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno, podrán reiniciar actividades hasta un cuarenta por ciento (40%) de su capacidad, para lo cual adoptarán las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía,

salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto, implementando o habilitando la virtualización de trámites, servicios u otros, así como estableciendo, si fuera el caso, variación o ampliación de horarios de atención de la entidad;

Que, el artículo 11 del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 133-2013-EF, señala que el domicilio procesal puede ser electrónico, en cuyo caso será el buzón electrónico habilitado para efectuar la notificación electrónica de los actos administrativos a que se refiere el inciso b) del artículo 104, de acuerdo a lo establecido mediante resolución ministerial del Sector Economía y Finanzas, para el caso de procedimientos seguidos ante el Tribunal Fiscal;

Que, el inciso b) del artículo 104 del TUO del Código Tributario, establece como una forma de notificación de los actos administrativos, la realizada por medios electrónicos siempre que se pueda confirmar la entrega por la misma vía; asimismo, dicha norma establece que, en el caso del Tribunal Fiscal, el procedimiento, los requisitos, formas y demás condiciones se establecerán mediante resolución ministerial del Sector Economía y Finanzas;

Que, el artículo 146 del citado TUO establece como requisito de la apelación, que el administrado se afilie a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal, conforme con lo establecido mediante resolución ministerial del Sector Economía y Finanzas;

Que, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1263, Decreto Legislativo que modifica el Código Tributario, señala que en el caso de procedimientos seguidos ante el Tribunal Fiscal, se establecerá mediante resolución ministerial del Sector Economía y Finanzas la implementación progresiva del uso y fijación del domicilio procesal electrónico, pudiendo establecer los alcances, sujetos obligados, así como los requisitos, formas y procedimientos;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 442-2017-EF/40 se aprueba el "Procedimiento para la Notificación Electrónica de los Actos Administrativos que emite el

Tribunal Fiscal y otros actos que faciliten la resolución de las controversias";

Que, el penúltimo párrafo de la Primera Disposición Transitoria del Anexo de la anotada resolución ministerial establece que los sujetos que deben fijar domicilio procesal electrónico afiliándose a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal que, al momento en que surte efectos dicha afiliación, tienen expedientes en el Tribunal Fiscal respecto de los cuales no se ha emitido la resolución que pone fin al procedimiento, en los cuales hubieran fijado un domicilio procesal físico, deberán comunicar al Tribunal Fiscal su voluntad de mantener este último;

Que, conforme con las normas dictadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional, en especial, el anotado Decreto Supremo N° 094-2020-PCM y la Resolución Ministerial N° 193-2020-EF/43, corresponde adoptar medidas pertinentes para el desarrollo de las funciones del Tribunal Fiscal, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, a fin de que ello no implique un riesgo en la salud de los servidores y de sus usuarios; en tal sentido, es necesario priorizar el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos, lo que incluye a las diligencias de notificación, al amparo del inciso b) del artículo 104 del TUO del Código Tributario, evitándose formas de notificación física que podrían poner en riesgo la salud de las personas que las llevan a cabo y de los usuarios destinatarios de los documentos a notificar;

Que, resulta necesario aprobar un nuevo "Procedimiento para la notificación electrónica de los actos administrativos que emite el Tribunal Fiscal y otros actos que faciliten la resolución de las controversias" a fin de ampliar el universo de sujetos que están obligados a afiliarse al sistema de notificación electrónica, entre ellos, usuarios-administrados que inicien procedimientos relacionados a tributos administrados por Municipalidades Distritales de Lima, Municipalidades Provinciales de todo el país, otras Administraciones Tributarias no municipales y usuarios-administrados que cuentan con expedientes pendientes de resolver en el Tribunal Fiscal relacionados con tributos administrados por la Superintendencia

Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), Municipalidades Distritales de Lima, Municipalidades Provinciales de todo el país y otras Administraciones Tributarias no municipales que aún no están afiliados a la notificación electrónica;

Que, de igual forma, dentro de dicho marco de prevención de riesgos para la salud que conlleva los métodos de notificación física, es necesario ampliar el alcance de los efectos de la afiliación de los usuarios-administrados que ya cuentan con un buzón electrónico, pero que mantuvieron su domicilio procesal físico en expedientes que estaban pendientes de resolver al momento que surtió efectos su afiliación; así como ajustar el procedimiento a fin de facilitar la afiliación de los usuarios;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11, el inciso b) del artículo 104 y el artículo 146 del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 133-2013-EF, y en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1263, Decreto Legislativo que modifica el Código Tributario;

SE RESUELVE

Artículo 1. Aprobar el “Procedimiento para la notificación electrónica de los actos administrativos que emite el Tribunal Fiscal y otros actos que faciliten la resolución de las controversias”, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2. A partir del día hábil siguiente a la

publicación de la presente resolución, se notificará por medio electrónico todos los actos administrativos y otros actos materia de notificación que emite el Tribunal Fiscal, previstos por el artículo 4 del Anexo de la presente resolución ministerial, a los usuarios – administrados que cuenten con buzón electrónico asignado por el Sistema Informático de Notificaciones por Medio Electrónico del Tribunal Fiscal y que tengan expedientes de apelación pendientes de resolver relacionados con tributos administrados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).

Artículo 3. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, queda derogada la Resolución Ministerial N° 442-2017-EF/40.

Artículo 4. La presente resolución entra en vigencia a los siete (7) días hábiles posteriores a la publicación del “Procedimiento para la notificación electrónica de los actos administrativos que emite el Tribunal Fiscal y otros actos que faciliten la resolución de las controversias”, la que se efectuará mediante publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, en la Plataforma digital única del Estado Peruano (www.gob.pe) y en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), salvo lo previsto en el artículo 2.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI

Ministra de Economía y Finanzas

PARA LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE EMITE EL TRIBUNAL FISCAL Y OTROS ACTOS QUE FACILITEN LA RESOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS

Artículo 1. Objeto

Contar con un procedimiento que permita a los usuarios conocer en forma más célere, y segura, los actos administrativos que emite el Tribunal Fiscal y otros actos que faciliten la resolución de controversias.

Artículo 2. Alcance

El presente procedimiento comprende a los actos

administrativos emitidos en procedimientos de apelación, quejas y solicitudes de corrección, ampliación o aclaración, y otros actos materia de notificación que emite el Tribunal Fiscal, los cuales resultan de aplicación a los usuarios que sigan procedimientos o trámites ante el citado órgano.

Artículo 3. Definiciones

Para la adecuada aplicación del procedimiento se debe considerar las siguientes definiciones:

- a) Buzón electrónico: Casilla electrónica asignada al usuario a la que se accede por la página web del Tribunal Fiscal, y que constituye el domicilio procesal electrónico del usuario.
- b) Certificado digital: Documento credencial electrónico generado y firmado digitalmente por una entidad de certificación, el cual vincula un par de claves con una persona natural o jurídica confirmando su identidad, conforme al Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales.
- c) Clave de acceso: Texto conformado por números y/o letras de conocimiento exclusivo del usuario, que asociado al código de usuario otorga privacidad en el acceso al buzón electrónico.
- d) Código Tributario: Norma aprobada por el Decreto Legislativo N° 816, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante el Decreto Supremo N° 133-2013-EF.
- e) Código del usuario: Texto conformado por números y/o letras que permite identificar al usuario que accede al buzón electrónico.
- f) Código de validación: Texto conformado por número y/o letras que permite validar la solicitud de afiliación del usuario y su correo electrónico personal. Constancia de afiliación: Al documento que emite el Sistema en Formato de Documento Portátil (PDF) y que acredita que el usuario tiene activo un buzón electrónico.
- g) Correo electrónico personal: Correo electrónico personal consignado por el usuario en el formulario de afiliación.
- h) Entidad de certificación: Persona jurídica pública o privada que presta indistintamente servicios de producción, emisión, gestión, cancelación u otros servicios inherentes a la certificación digital. Asimismo, puede asumir las funciones de registro o verificación, conforme al

Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales.

- i) Firma digital: Firma electrónica que, utilizando una técnica de criptografía asimétrica, permite la identificación del signatario y ha sido creada por medios que éste mantiene bajo su control de manera que está vinculada únicamente al mismo y a los datos a los que refiere, lo que permite garantizar la integridad del contenido y detectar cualquier modificación ulterior.
- j) Formato de Documento Portátil (PDF): Estándar ISO (ISO 19005-1:2005) para archivos contenedores de documentos electrónicos con vistas a su preservación de larga duración.
- k) Formato de afiliación: Documento que emite el Sistema en Formato de Documento Portátil (PDF) y que acredita que se ha validado la solicitud de afiliación del Usuario.
- l) Formulario de afiliación: Formulario disponible en la página web del Tribunal Fiscal, mediante el cual el usuario solicita su afiliación a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal.
- m) Página web del Tribunal Fiscal: Página web del Tribunal Fiscal del portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (<https://www.gob.pe/mef>).
- n) Sistema: Sistema Informático de Notificaciones por Medio Electrónico del Tribunal Fiscal.
- o) Titular de la firma: El funcionario responsable de la emisión de los actos administrativos o documentación correspondiente.
- p) Usuarios: Las partes en los procedimientos o trámites ante el Tribunal Fiscal, pueden ser usuarios-administrados o usuarios-Administraciones Tributarias.

Artículo 4. Actos administrativos y otros actos sujetos a notificación por medio electrónico

Los documentos emitidos por el Tribunal Fiscal que

pueden ser notificados por medio electrónico son los siguientes:

- a) Resoluciones emitidas por los Vocales de las Salas Especializadas y por los Resolutores Secretarios de la Oficina de Atención de Quejas: las resoluciones emitidas en expedientes de apelación, quejas y solicitudes de corrección, ampliación o aclaración, según corresponda.
- b) Proveídos u Oficios: los emitidos para solicitar información o documentación a los usuarios, o emitidos para atender algún escrito de los usuarios que no se tramite dentro de un expediente.
- c) Citaciones: los actos mediante los que las Salas Especializadas citan a informe oral.

Artículo 5. Obligaciones del usuario

Son obligaciones del usuario:

- a) Asegurarse que el correo electrónico personal consignado en el formulario de afiliación esté habilitado para recibir mensajes y archivos adjuntos, así como revisarlo a fin de verificar que ha recibido el código de validación, el formato de afiliación, la constancia de afiliación, el código de usuario y la clave de acceso.
- b) Revisar periódicamente su buzón electrónico, una vez que éste haya sido activado, a fin de consultar los actos administrativos u otros actos emitidos por el Tribunal Fiscal.
- c) Tomar las debidas medidas de seguridad en el uso del código de usuario y de la clave de acceso. En este sentido, se entenderá que las consultas al buzón electrónico han sido efectuadas por el usuario en todos aquellos casos en los que para acceder se haya utilizado el código de usuario y la clave de acceso otorgadas al usuario, o la clave de acceso generada por el propio usuario, en caso haya optado por cambiar la clave de acceso otorgada por el Sistema.

Artículo 6. Desactivación del buzón electrónico

En caso haya transcurrido dos (2) años desde el último

depósito en el buzón electrónico, y durante ese período no haya existido ningún expediente en trámite ante el Tribunal Fiscal, el Sistema puede desactivar de manera automática el buzón electrónico asignado al usuario.

A fin de poner en conocimiento la referida desactivación, el Sistema envía un mensaje al correo electrónico personal del usuario, debiéndose publicar en la página web del Tribunal Fiscal la relación de los buzones electrónicos desactivados.

La desactivación del buzón electrónico implica que ya no se pueda acceder al mismo, ni a los documentos allí depositados, sin perjuicio del derecho de los usuarios de solicitar copias de estos documentos.

Si con posterioridad a la desactivación del buzón electrónico, el usuario requiere afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal, debe seguir lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 7 del presente procedimiento.

Artículo 7. Afiliación a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal

Para la afiliación a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal, el usuario debe ingresar al enlace que corresponda según sea usuario – administrado o usuario – Administración Tributaria en la página web del Tribunal Fiscal, y seguir los siguientes pasos:

1. Ingresar al formulario de afiliación y consignar los datos solicitados.
2. Solicitar el código de validación, a fin que el Sistema envíe de manera automática el código de validación al correo electrónico personal del usuario.
3. Consignar el código de validación en el formulario de afiliación.
4. Solicitar el formato de afiliación.
5. Descargar el formato de afiliación que el Sistema envía de manera automática al correo electrónico personal del usuario.

La activación del buzón electrónico se dará conforme con lo previsto en los artículos 10, 11 y 12 del presente procedimiento. Si el usuario tiene activo un buzón

electrónico, se envía a su correo electrónico personal la constancia de afiliación, la cual puede descargarse y, de ser necesario, imprimirse.

Artículo 8. Efectos de la afiliación a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal

La afiliación a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal surte efectos cuando se remita el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico y al correo electrónico personal del usuario, según lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 12 del presente procedimiento, respecto de todos los actos administrativos u otros actos pendientes de notificación y de los que se emitan con posterioridad, independientemente de la Administración Tributaria involucrada.

Artículo 9. Notificación por medio electrónico y mecanismos de seguridad

Para realizar la notificación por medio electrónico, se deposita en el buzón electrónico asignado al usuario, el documento en el cual consta el acto administrativo u otros actos emitidos por el Tribunal Fiscal, el cual es un archivo de Formato de Documento Portátil (PDF) firmado digitalmente.

La citada notificación se considera efectuada y surte efectos el día hábil siguiente a la fecha del depósito del documento, de conformidad con lo establecido en el inciso b) del artículo 104 y en el artículo 106 del Código Tributario.

La firma digital debe haber sido generada a partir de certificados digitales que permitan identificar la identidad del titular que firma digitalmente, garantizándose integridad del contenido y que se pueda advertir cualquier alteración en la información enviada.

La notificación por medio electrónico garantiza una fecha y hora cierta de depósito del documento.

Artículo 10. Recursos de apelación

Para afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal, el usuario-administrado debe cumplir lo previsto en el primer párrafo del artículo 7

del presente procedimiento.

Se cumple con el requisito de afiliación a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal a que se refiere el artículo 146 del Código Tributario, con la presentación del formato de afiliación o de la constancia de afiliación, según sea el caso, en el recurso de apelación o en el escrito de subsanación, según corresponda. La Administración Tributaria puede corroborar la afiliación, ingresando a la página web del Tribunal Fiscal, en donde podrá verificar el código de validación.

La activación del buzón electrónico se dará cuando el expediente de apelación ingrese al Tribunal Fiscal. Para tal efecto, el Sistema enviará al correo electrónico personal del usuario-administrado el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico.

Artículo 11. Quejas y solicitudes de corrección, ampliación o aclaración

Para afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal, el usuario-administrado debe cumplir lo previsto en el primer párrafo del artículo 7 del presente procedimiento.

El usuario-administrado debe presentar el formato de afiliación conjuntamente a su queja o solicitud de corrección, ampliación o aclaración.

La activación del buzón electrónico se dará cuando ingrese al Tribunal Fiscal el expediente de queja o solicitud de corrección, ampliación o aclaración. Para tal efecto, el Sistema enviará al correo electrónico personal del usuario-administrado el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico.

Artículo 12. Usuarios-Administraciones Tributarias

Para afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal, el usuario-Administración Tributaria debe cumplir lo previsto en el primer párrafo del artículo 7 del presente procedimiento y remitir el formato de afiliación al Tribunal Fiscal. El Sistema enviará al correo electrónico personal del usuario consignado en el formato de afiliación el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico.

Artículo 13. Consulta de los actos administrativos y otros actos materia de notificación

Para consultar los actos administrativos y otros actos materia de notificación por medio electrónico, a los que se refiere el artículo 4 del presente procedimiento, así como la fecha del depósito, el usuario debe ingresar a su buzón electrónico.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Usuario – administrado no afiliado a la notificación por medio electrónico que cuentan con expedientes de apelación pendientes de resolver, elevados al Tribunal Fiscal antes del 1 de febrero de 2018, relacionados con tributos administrados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

El usuario-administrado no afiliado a la notificación por medio electrónico que cuenta con expedientes de apelación pendientes de resolver, elevados al Tribunal Fiscal antes del 1 de febrero de 2018, relacionados con tributos administrados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), debe afiliarse a la notificación por medio electrónico para lo cual cumple lo previsto en el primer párrafo artículo 7 del presente procedimiento.

El usuario-administrado remite el formato de afiliación al Tribunal Fiscal para proceder a la activación del buzón electrónico. La afiliación surte efectos cuando se remita el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico y al correo electrónico personal del usuario, respecto de todos los actos administrativos u otros actos pendientes de notificación y de los que se emitan con posterioridad, independientemente de la Administración Tributaria involucrada.

Segunda. Usuario – administrado con expedientes pendientes en el Tribunal Fiscal relacionados con tributos administrados por el Servicio de Administración Tributaria – SAT de Lima, Municipalidades Distritales de la Provincia de Lima, Municipalidades Provinciales del país y otras Administraciones Tributarias no municipales distintas a las anteriores

El usuario-administrado no afiliado a la notificación

por medio electrónico que cuenta con expedientes de apelación pendientes de resolver relacionados con tributos administrados por el Servicio de Administración Tributaria – SAT de Lima, Municipalidades Distritales de la Provincia de Lima, Municipalidades Provinciales del país y otras Administraciones Tributarias no municipales distintas a las anteriores, debe afiliarse a la notificación por medio electrónico para lo cual cumple con lo previsto en el primer párrafo artículo 7 del presente procedimiento.

El usuario-administrado remite el formato de afiliación al Tribunal Fiscal para proceder a la activación del buzón electrónico. La afiliación surte efectos cuando se remita el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico y al correo electrónico personal del usuario, respecto de todos los actos administrativos u otros actos pendientes de notificación y de los que se emitan con posterioridad, independientemente de la Administración Tributaria involucrada.

Tercera. Los usuarios – administrados y usuarios-Administraciones Tributarias no considerados dentro de los alcances del presente procedimiento

Los usuarios – administrados y usuarios-Administraciones Tributarias no considerados dentro de los alcances del presente procedimiento pueden afiliarse a la notificación por medio electrónico en forma voluntaria, para lo cual deben cumplir lo previsto por el primer párrafo del artículo 7 o el artículo 12 del presente procedimiento, según corresponda, y remitir al Tribunal Fiscal el formato de afiliación. La afiliación surte efectos cuando se remita el código de usuario y la clave de acceso al buzón electrónico y al correo electrónico personal del usuario.

Cuarta. Sujetos que deben afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal

De conformidad con lo previsto en el cuarto párrafo del inciso b) del artículo 104 del Código Tributario y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1263, a partir de la entrada en vigencia del presente procedimiento, los siguientes sujetos deben afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal:

1. Usuarios-administrados:

1.1 Los usuarios-administrados que presenten apelaciones contra actos administrativos emitidos por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Servicio de Administración Tributaria – SAT de Lima, Municipalidades Distritales de la Provincia de Lima, Municipalidades Provinciales del país y otras Administraciones Tributarias no municipales distintas a las anteriores.

1.2 Los usuarios-administrados que presenten quejas contra actuaciones o procedimientos emitidos o realizados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Servicio de Administración Tributaria – SAT de Lima, Municipalidades Distritales de la Provincia de Lima, Municipalidades Provinciales del país y otras Administraciones Tributarias no municipales distintas a las anteriores.

1.3 Los usuarios-administrados que presenten solicitudes de corrección, ampliación o aclaración de resoluciones emitidas por el Tribunal Fiscal, en los que la Administración Tributaria involucrada en los procedimientos que originaron la emisión de estas resoluciones, haya sido la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Servicio de Administración Tributaria – SAT de Lima, Municipalidades Distritales de la Provincia de Lima, Municipalidades Provinciales del país y otras Administraciones Tributarias no municipales distintas a las anteriores.

2. Usuarios-Administraciones Tributarias:

2.1 Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).

2.2 Servicio de Administración Tributaria – SAT de Lima.

2.3 Municipalidades Distritales de la Provincia de Lima.

2.4 Municipalidades Provinciales del resto del país.

2.5 Otras Administraciones Tributarias no municipales distintas a las anteriores.

Posteriormente, mediante resolución ministerial podrá ampliarse el universo de los sujetos obligados a afiliarse a la notificación por medio electrónico del Tribunal Fiscal.

Quinta. Usuarios afiliados con anterioridad a la notificación por medio electrónico

Los usuarios que ya cuentan con buzón electrónico no tienen necesidad de seguir un nuevo procedimiento de afiliación.

1871553-1

Establecen normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 126-2020-TR

Lima, 8 de julio de 2020

VISTOS

El Proveído N° 0373-2020-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 474-2020-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; y el Informe N° 1417-2020-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19;

Que, en ese contexto, mediante el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, se establecen medidas extraordinarias aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria, para preservar el empleo de los trabajadores;

Que, el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, regula la suspensión perfecta de labores como una medida excepcional que puedan aplicar los empleadores cuando por la naturaleza de

sus actividades o el nivel de afectación económica no les sea posible implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral;

Que, de acuerdo con el numeral 3.5 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, las medidas adoptadas al amparo del referido artículo, incluida la suspensión perfecta de labores, rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria;

Que, mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA, se prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, a partir del 10 de junio de 2020 hasta por un plazo de noventa (90) días calendario;

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se establecen normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos;

Que, con respecto a la suspensión perfecta de labores

regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR desarrolla las reglas para la comunicación de dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, habiéndose prorrogado la Emergencia Sanitaria hasta el 7 de setiembre de 2020, la medida de suspensión perfecta de labores adoptada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020; razón por la cual, deben establecerse las reglas para la modificación del plazo máximo de duración de dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo y a los trabajadores afectados, respectivamente;

Que, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las normas complementarias para la aplicación de lo establecido en el referido decreto supremo;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario emitir normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Objeto

La presente resolución ministerial tiene por objeto establecer normas complementarias para la mejor aplicación de lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, para la modificación del plazo máximo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA.

Artículo 2.- Reglas para la comunicación de la modificación del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo

2.1. Por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA, la medida de suspensión perfecta de labores regulada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020.

2.2. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta de labores al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyo plazo de duración coincide con el 9 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020- SA.

2.3 Para tal efecto, la modificación del plazo máximo de duración de la medida de suspensión perfecta de labores se realiza en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el 10 de julio de 2020 hasta el 17 de julio de 2020.

2.4. Lo dispuesto en los numerales precedentes es aplicable a las medidas de suspensión perfecta de labores cuyo procedimiento administrativo se encuentra en trámite.

2.5. Los empleadores que opten por ampliar el plazo de duración de la medida de suspensión perfecta de labores, conforme a lo señalado en los numerales 2.2 y 2.3 del presente artículo, hacen de conocimiento dicha ampliación a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.

Artículo 3.- Publicación

La presente resolución ministerial se publica en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

1870386-1

Aprueban los “Lineamientos temporales que regulan las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad privada, bajo la modalidad de educación virtual, como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19”

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 171-2020-SUCAMEC

Lima, 21 de julio de 2020

VISTOS

El Informe Técnico N° 00018-2020-SUCAMEC-GSSP de la Gerencia de Servicios de Seguridad Privada, el Informe Técnico N° 052-2020-SUCAMEC/GCF emitido por la Gerencia de Control y Fiscalización, el Informe Técnico N° 084-2020-SUCAMEC-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 022-2020-SUCAMEC-OGTIC emitido por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el Memorando N° 277-2020-SUCAMEC-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 00341-2020-SUCAMEC-OGAJ, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1127, se crea la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus funciones;

Que, el literal h) del artículo 15° del Decreto Legislativo N° 1127 y el literal j) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la SUCAMEC, aprobado por Decreto Supremo N° 004-

2013-IN, modificado por Decreto Supremo N° 017-2013-IN, establecen como una de las funciones del Superintendente Nacional, emitir “(...) resoluciones en el ámbito de su competencia”;

Que, la Organización Mundial de la Salud ha calificado el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Ante ello mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 11 de marzo de 2020, se declara el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del COVID-19;

Que, por Decreto Supremo N° 020-2020-SA, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 04 de junio de 2020, se prorroga a partir del 10 de junio de 2020 hasta por un plazo de noventa (90) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, publicado el 15 de marzo de 2020 en el Diario Oficial “El Peruano”, ampliado temporalmente a través del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 27 de marzo de 2020, el Decreto Supremo N° 064-2020-PCM, publicado en

el diario oficial “El Peruano” el 10 de abril de 2020, el Decreto Supremo N° 075-2020-PCM, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 25 de abril de 2020, el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 10 de mayo de 2020, el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 23 de mayo de 2020 y el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM publicado el 26 de junio de 2020 en el diario oficial “El Peruano”, se declara el Estado de Emergencia Nacional y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19;

Que, asimismo, la Octava Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1497, Decreto Legislativo que establece medidas para promover y facilitar condiciones regulatorias que contribuyan a reducir el impacto en la economía peruana por la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, otorga un “plazo hasta al 31 de diciembre del año 2020 para que las entidades del Poder Ejecutivo dispongan la conversión de los procedimientos administrativos a iniciativa de parte y servicios prestados en exclusividad que se encuentren aprobados a la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo a fin que puedan ser atendidos por canales no presenciales, con excepción de aquellos que demanden la realización de diligencias en las que se requiera de manera obligatoria la concurrencia del administrado y de aquellos que forman parte de la estrategia Mejor Atención al Ciudadano – MAC. (...);

Que, en este contexto, la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil–SUCAMEC, viene desarrollando y disponiendo los medios y plataformas tecnológicas necesarias para la implementación del Gobierno Digital, promoviendo la aprobación de normas que así lo faciliten; entre otras medidas que facilitan las necesidades y demandas de los ciudadanos, a través del uso de herramientas digitales;

Que, por Resolución de Superintendencia N° 572-2018-SUCAMEC, se aprueba la Directiva N° 006-2018-SUCAMEC, denominada “Directiva que

regula las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad y establece el plan de estudios”, donde se establece que la capacitación se realiza bajo la modalidad presencial;

Que, al respecto, los cursos de formación básica y de perfeccionamiento para el aspirante o personal de seguridad, bajo la modalidad presencial, que desarrollan las empresas de seguridad privada debidamente autorizadas por la SUCAMEC, congrega a un gran número de personas, por lo que en dicho contexto, resulta necesario que se adopten medidas que garanticen, en lo que dure el estado de Emergencia Sanitaria, para que la realización de dichos cursos sean efectuados bajo la modalidad de educación virtual, en salvaguarda de la salud de sus participantes, evitando la aglomeración física de personas, utilizando herramientas tecnológicas;

Que, el literal g) del artículo 34° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la SUCAMEC, establece como una de las funciones de la Gerencia de Servicios de Seguridad Privada, “Elaborar, proponer y aprobar, cuando corresponda, las normas, directivas y lineamientos en el marco de sus competencias”;

Que, por consiguiente, mediante Informe Técnico N° 00018-2020-SUCAMEC-GSSP de fecha 19 de junio de 2020, la Gerencia de Servicios de Seguridad Privada propone y sustenta, en el marco de lo establecido en las normas citadas, la necesidad de emitir la Resolución de Superintendencia que apruebe el documento técnico denominado “Lineamientos temporales que regulan las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad privada, bajo la modalidad de educación virtual, como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19”;

Que, el proyecto de Lineamientos tiene por objeto establecer, con carácter excepcional y temporal, lineamientos para el dictado de los cursos de formación básica y perfeccionamiento para el aspirante y/o personal de seguridad privada bajo la modalidad de educación virtual, conforme al plan de estudios aprobado mediante Directiva N° 006-2018-SUCAMEC, en el marco de la Emergencia Sanitaria y de las

medidas para prevenir y controlar el COVID-19;

Que, asimismo, tiene por finalidad coadyuvar a la continuidad de la prestación del servicio de capacitación en materia de servicios de seguridad privada de acuerdo con criterios y condiciones esenciales que garanticen el aprendizaje de los aspirantes y/o personal de seguridad privada, bajo la modalidad virtual;

Que, a través del Informe Técnico N° 052-2020-SUCAMEC/GCF de fecha 23 de junio de 2020 y el Informe N° 022-2020-SUCAMEC-OGTIC de fecha 06 de julio de 2020, de la Gerencia de Control y Fiscalización y la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones respectivamente, emiten opinión favorable en el ámbito de sus competencias respecto al proyecto de Lineamientos;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe Técnico N° 084-2020-SUCAMEC-OGPP de fecha 30 de junio de 2020 emite opinión favorable sobre el proyecto de Lineamientos, señalando que se encuentra técnicamente viable de aprobación y con Memorando N° 277-2020-SUCAMEC-OGPP de fecha 17 de julio de 2020 señala que mantiene la opinión antes indicada;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, a través del Informe N° 00341-2020-SUCAMEC-OGAJ de fecha 18 de julio de 2020, indica que el proyecto de "Lineamientos temporales que regulan las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad privada, bajo la modalidad de educación virtual, como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19" cuenta con opinión técnica viable de las áreas competentes y, dado que cumple con las disposiciones establecidas en la normatividad vigente, corresponde su aprobación por el Superintendente Nacional mediante Resolución de Superintendencia, asimismo, recomienda su publicación en el Diario Oficial "El Peruano";

Con el visado del Gerente General (e), del Gerente de Servicios de Seguridad Privada, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, del Jefe de la Oficina General de Tecnologías de la Información

y Comunicaciones, del Gerente de la Gerencia de Control y Fiscalización, del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con la Ley N° 28879, Ley de Servicios de Seguridad Privada; su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2011-IN y el Decreto Legislativo N° 1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada (artículos vigentes); de acuerdo con las facultades conferidas en el Decreto Legislativo N° 1127, que crea la SUCAMEC, y el Decreto Supremo N° 004-2013-IN, que aprueba su Reglamento de Organización y Funciones, modificado por Decreto Supremo N° 017-2013-IN;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar los "Lineamientos temporales que regulan las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad privada, bajo la modalidad de educación virtual, como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19", que como Anexo que forman parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Publicar la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil SUCAMEC (www.sucamec.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS SAMUEL TUSE LLOCLLA

Superintendencia Nacional

1872352-1

Aprueban “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 115-2020-MIMP

Lima, 17 de julio de 2020

VISTOS

El Informe N° D000179-2020-MIMP-DPVLV, el Informe N° D000197-2020-MIMP-DPVLV, el Informe N° D000241-2020-MIMP-DPVLV y el Proveído N° D000269-2020-MIMP-DPVLV de la Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia; la Nota N° D000230-2020-MIMP-DGCVG, la Nota N° D000250-2020-MIMP-DGCVG, el Memorándum N° D000287-2020-MIMP-DGCVG y el Proveído N° D000939-2020-MIMP-DGCVG de la Dirección General Contra la Violencia de Género; el Informe N° D000042-2020-MIMP-OMI, Informe N° D000067-2020-MIMP-OMI y el Informe N° D000069-2020-MIMP-OMI de la Oficina de Modernización Institucional; la Nota N° D000118-2020-MIMP-OGPP, Memorándum N° D000408-2020-MIMP-OGPP y el Memorándum N° D000451-MIMP-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° D000116-2020-MIMP-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar; y el numeral 2 del mencionado artículo dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole;

Que, el artículo 1 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención

y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatorias, dispone que tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación e igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual; se modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuya Única Disposición Complementaria Final dispone que el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, apruebe un nuevo Reglamento de la mencionada Ley;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, en cuyo artículo 2 se establece que es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley N° 27942;

Que, además, en el artículo 12 del mencionado Reglamento se dispone que que las instituciones

informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento;

Que, en esa línea, el Segundo Párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942 dispone que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables publica los modelos de formatos referenciales, a través de los cuales se pueden presentar las quejas o denuncias para los casos de hostigamiento sexual;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y modificatorias, establece en su artículo 83, que la Dirección General Contra la Violencia de Género es la autoridad técnico normativa a nivel nacional, encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia de Género en sus diferentes manifestaciones (violencia física, psicológica, sexual, o económica) que se produce en las relaciones interpersonales, la familia, la comunidad y/o el Estado, dependiendo jerárquicamente del Despacho Viceministerial de la Mujer;

Que, a su vez, el literal d) del artículo 86 del referido Reglamento de Organización y Funciones, señala que la Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia de la Dirección General Contra la Violencia de Género, tiene entre sus funciones, la de elaborar, proponer normas, lineamientos, directivas y guías para el diseño y aplicación de políticas nacionales y sectoriales contra la violencia de género;

Que, la Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia de la Dirección General Contra la Violencia de Género mediante el Informe N° D000179-2020-MIMP-DPVLV, Informe N° D000197-2020-MIMP-DPVLV, Informe N° D000241-2020-MIMP-DPVLV y Proveído N° D000269-2020-MIMP-DPVLV, sustenta la necesidad de la aprobación de los "Formatos referenciales para

queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado", así como su respectivo instructivo, que adjunta y como Anexo forman parte integrante de la presente resolución; indicando que los mismos, fueron elaborados teniendo en cuenta las normativas emitidas en la materia por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y Ministerio de Educación (MINEDU), así como, las directivas internas de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas; con el objetivo de asegurar la estandarización de una estructura mínima que permita consignar los datos más relevantes de la persona que presenta la queja o denuncia, de la persona denunciada, de los hechos ocurridos, de los medios probatorios y de las medidas de protección para la adopción de las acciones adecuadas y oportunas para la atención y resolución de los casos;

Que, mediante Nota N° D000118-2020-MIMP-OGPP, Memorándum N° D000408-2020-MIMP-OGPP y Memorándum N° D000451-MIMP-OGPP la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° D000042-2020-MIMP-OMI, Informe N° D000067-2020-MIMP-OMI e Informe N° D000069-2020-MIMP-OMI de su Oficina de Modernización Institucional, por medio de los cuales estima viable la aprobación de los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado", así como su respectivo instructivo;

Que, mediante Informe N° D000116-2020-MIMP-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, estima legalmente procedente la emisión de la presente resolución, en el marco de la normativa detallada y lo sustentado por las unidades orgánicas y órganos competentes;

Con la visación del Viceministerio de la Mujer, de la Secretaría General, de la Dirección General Contra la Violencia de Género, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatorias, el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización

y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modificatoria, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y modificatorias, y el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo, que como Anexo forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial, conforme al siguiente detalle:

- a) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Ámbito Laboral Sector Público.
- b) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Ámbito Laboral Sector Privado.
- c) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Ámbito Educativo, Instituciones de Educación Básica.
- d) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Ámbito Educativo, Instituciones de Educación Técnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- e) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Ámbito Educativo, Universidades.
- f) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Instituciones de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
- g) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual – Trabajador/a del Hogar.

Artículo 2.- De acuerdo a lo establecido en la “Política

Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural”, aprobada con Decreto Supremo N° 003-2015-MC y los “Lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prevención, atención y protección frente a la violencia sexual contra niñas, niños, adolescentes y mujeres indígenas u originarias” aprobados con Decreto Supremo N° 009-2019-MC, las instituciones públicas y privadas adecúan los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” a las lenguas indígenas u originarias.

Artículo 3.- Las instituciones públicas y privadas comprendidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, adecúan sus lineamientos, guías, directivas, protocolos u otros documentos, para considerar, en el marco de sus funciones y competencias, los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado y su respectivo Instructivo” aprobados mediante la presente Resolución.

Artículo 4.- Disponer que la presente Resolución Ministerial y su Anexo sean publicados en el Portal Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp), el mismo día de la publicación de la Resolución Ministerial en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1872081-1

Aprueban el “Padrón del segundo grupo de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario autorizado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 052-2020”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 139-2020-TR

Lima, 23 de julio de 2020

VISTOS

Los Informes N° 1027-2020-MTPE/3/17.2 y N° 1036-2020-MTPE/3/17.2, de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral; la Hoja de Elevación N° 0476-2020-MTPE/3/17, de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando N° 0382-2020-MTPE/3, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; y el Informe N° 1530-2020-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del COVID-19, la cual ha sido ampliada temporalmente mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA hasta por un plazo de noventa (90) días calendario, a partir del 10 de junio de 2020;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), así como medidas de limitación al ejercicio al derecho a la libertad de tránsito, por las graves circunstancias del brote del COVID-19; habiéndose prorrogado el mencionado plazo mediante Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y Decreto Supremo N° 116-2020-PCM hasta el 31 de julio de 2020;

Que, en ese sentido, mediante Decreto de Urgencia N° 052-2020, se autoriza el otorgamiento, excepcional y por única vez, de un subsidio monetario de S/ 760,00 (SETECIENTOS SESENTA Y 00/100 SOLES), a favor de: a) Aquellos hogares en condición de pobreza y pobreza extrema de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH); b) Aquellos hogares beneficiarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres – JUNTOS, y/o aquellos hogares con algún integrante que sea beneficiario del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” y/o aquellos hogares con algún integrante que sea beneficiario del Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS); y c) Aquellos hogares no comprendidos en los literales a) y b) precedentes, cuyos integrantes no se encuentren registrados en el Aplicativo de Registro Centralizado de Planillas y de Datos del Sector Público (AIRHSP), o en la planilla privada, exceptuándose a los pensionistas y a la modalidad formativa;

Que, asimismo, el numeral 2.2 del artículo 2 del citado Decreto de Urgencia, dispone que los hogares beneficiarios del subsidio autorizado deben estar comprendidos en el Registro Nacional para medidas COVID-19 en el marco de la Emergencia Sanitaria; siempre que, no hayan recibido o no recibirán el subsidio monetario autorizado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 027-2020, complementado por

el Decreto de Urgencia N° 044-2020, en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 033-2020 y en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 042-2020, o que alguno de sus integrantes tenga un ingreso superior a S/ 3 000,00 (TRES MIL Y 00/100 SOLES) mensuales de acuerdo a la información disponible de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, y de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria;

Que, para tal fin, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 052-2020, se crea el Registro Nacional para medidas COVID-19 en el marco de la Emergencia Sanitaria, cuya elaboración y administración, bajo los lineamientos aprobados por la Comisión Interministerial de Asuntos Sociales (CIAS), se encuentra a cargo del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), y sobre la base de información recopilada de diferentes entidades estatales. Dicho Registro Nacional tiene como finalidad consolidar y sistematizar la relación de hogares a nivel nacional, para la adecuada identificación de aquellos hogares elegibles para los subsidios económicos que se otorgan en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y/o del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 052-2020, señala que: "En un periodo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicado el presente Decreto de Urgencia, RENIEC, remite al MTPE y al MIDIS la información recogida a través de la plataforma a la que hace referencia el literal e) del numeral 3.2 del artículo 3, sobre la base de la información del Registro Nacional disponible. El referido plazo puede ser ampliado mediante resolución emitida por el titular del RENIEC. Con dicha información, en un período máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir de que RENIEC remite la información, el MTPE y el MIDIS aprueban mediante Resolución Ministerial, a propuesta del Viceministerio correspondiente, los padrones complementarios que contengan el segundo grupo de hogares beneficiarios del subsidio monetario autorizado en el artículo 2";

Que, mediante los Informes N° 1027-2020-MTPE/3/17.2 y N° 1036-2020-MTPE/3/17.2, de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo, se propone el "Padrón del segundo grupo de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario autorizado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 052-2020", sobre la base de la información remitida por el Registro Nacional para medidas COVID-19, administrado por RENIEC, a través del Oficio N° 001385-2020/SGEN/RENIEC; que informa la identificación de 1, 842,149 hogares y 3,263,966 de personas potencialmente beneficiarios de este subsidio monetario y cuyo proceso de pago queda a cargo del MTPE;

Que, mediante el Memorando N° 0382-2020-MTPE/3, el Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral propone la aprobación del "Padrón del segundo grupo de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario autorizado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 052-2020";

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus modificatorias; el Decreto de Urgencia N° 052-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria a nivel nacional; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación del Padrón

Apruébase el "Padrón del segundo grupo de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario autorizado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 052-2020".

Artículo 2.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARTÍN ADOLFO RUGGIERO GARZÓN

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1873088-1

Aprueban el documento denominado “Instructivo para el Cálculo de Aranceles por los Servicios Prestados por los Juzgados de Paz”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000188-2020-CE-PJ

Lima, 16 de Julio del 2020

VISTO

El Oficio N° 000001-2020-CR-ONAJUP-CE-PJ cursado por la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno, remitiendo el documento denominado “Instructivo para el Cálculo de Aranceles por los Servicios Prestados por los Juzgados de Paz”; así como el Oficio N° 0001054-2020-GG-PJ cursado por la Gerencia General del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena fue creada como órgano de línea del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con competencia a nivel nacional, desarrollando sus actividades en todos los Distritos Judiciales del país a través de las Oficinas Distritales de Apoyo a la Justicia de Paz, y con el objeto de servir dentro de su arquitectura organizacional como un ente que analice, estudie, planifique y oriente las complejas situaciones de la justicia de paz en el país.

Segundo. Que, mediante la Ley N° 29824, Ley de Justicia de Paz, se elevó a nivel legal la existencia y funcionamiento de la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena y las Oficinas Distritales de Apoyo a la Justicia de Paz, variando la ubicación de estas últimas en la estructura organizacional del Poder Judicial, para pasar de ser órganos de apoyo de las Cortes Superiores de Justicia a órganos desconcentrados de la citada oficina nacional. Asimismo, el reglamento de la referida Ley, aprobado mediante Decreto Supremo

N° 007-2013-JUS, les asigna mayores funciones en materia de justicia de paz a estos órganos.

Tercero. Que, el artículo VI del Título Preliminar de la Ley de Justicia de Paz establece que la justicia de paz es gratuita por regla general. Sin embargo, también establece que, de modo excepcional, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial reglamentará aranceles por diligencias y actividades especiales que deba realizar el juez de paz. Por su parte, el artículo 24° del Reglamento de la Ley de Justicia de Paz establece textualmente que “(24.1) Los procesos jurisdiccionales que se tramitan ante el Juzgado de Paz son gratuitos por regla general. Sin embargo, el Juez de Paz está autorizado a cobrar un arancel cuando deba ejecutar una actuación procesal fuera de su despacho; (24.2) También está autorizado a cobrar un arancel por las funciones notariales, conforme lo autoriza el artículo 17° de la ley; (24.3) El costo máximo de los aranceles jurisdiccionales y notariales será fijado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a propuesta de cada Corte Superior de Justicia”.

Cuarto. Que, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en las normas mencionadas, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó mediante Resolución Administrativa N° 392-2014-CE-PJ el Reglamento para la Formulación de Aranceles por Servicios Prestados por los Juzgados de Paz, cuyo artículo 8° establece criterios para la determinación de aranceles por la prestación de servicios jurisdiccionales y notariales de los jueces de paz, tales como la pobreza, recursos

humanos y materiales, cobertura de gastos de funcionamiento, entre otros.

Quinto. Que, en ese sentido, la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno remite a este Órgano de Gobierno el Oficio N° 000001-2020-CR-ONAJUP-CE-PJ, que contiene el documento denominado “Instructivo para el Cálculo de Aranceles por los Servicios Prestados por los Juzgados de Paz”, el cual tiene como objeto establecer parámetros para el cálculo de los costos directos identificables y no identificables de los servicios jurisdiccionales y notariales prestados por el juez de paz, para la elaboración del Cuadro de Aranceles por servicios prestados por los juzgados de paz a cargo de la Comisión de Formulación de cada Corte Superior de Justicia, y la evaluación técnica para su aprobación por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Sexto. Que, asimismo, la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 1054-2020-GG-PJ, señalando que el referido proyecto, según los informes técnicos, cumple con la estructura prevista para este tipo de documentos conforme al “Anexo 02: Formato de Instructivo”, de la Directiva N° 010-2019-CE-PJ, aprobada por Resolución Administrativa N° 478-2019-CE-PJ.

Sétimo. Que, el artículo 82º, 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. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente la aprobación de la propuesta presentada.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 744-2020 de la cuadragésima primera sesión de fecha 1 de julio de 2020, realizada en forma virtual, con la participación de los señores Lecaros Cornejo, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el documento denominado “Instructivo para el Cálculo de Aranceles por los Servicios Prestados por los Juzgados de Paz”, que en anexo forma parte de la presente decisión.

Artículo Segundo.- Facultar a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, Oficinas Distritales de Apoyo a la Justicia de Paz; así como a la Gerencia General del Poder Judicial, en cuanto sea de su competencia, adoptar las acciones que sean necesarias para el adecuado cumplimiento de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial para su difusión y cumplimiento.

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

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1873384-5

Disponen que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país habiliten en los accesos principales de los locales donde atienden la mesa única de partes física, equipos de cómputo y personal capacitado para que presten apoyo a los litigantes que se apersonen a entregar escritos en forma física; y dictan otras disposiciones

Presidencia del Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000083-2020-P-CE-PJ

Lima, 16 de julio del 2020

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa días calendario, dictándose medidas para la prevención y control a fin de evitar la propagación del COVID-19; siendo prorrogado a través del Decreto Supremo N° 020-2020-SA, a partir del 10 de junio de 2020, por el mismo plazo.

Segundo. Que el numeral cinco de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, estableció que en el marco del Estado de Emergencia declarado mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el Poder Judicial y los organismos constitucionales autónomos disponen la suspensión de los plazos procesales y procedimentales que consideren necesarios a fin de no perjudicar a los ciudadanos; así como las funciones que dichas entidades ejercen.

Tercero. Que, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resoluciones Administrativas N° 115-2020-CE-PJ, N° 117-2020-CE-PJ, N° 118-2020-CE-PJ, N° 061-2020-P-CE-PJ, N° 062-2020-P-CE-PJ y

000157-2020-CE-PJ, dispuso la suspensión de las labores del Poder Judicial; así como los plazos procesales y administrativos, hasta el 30 de junio de 2020, en concordancia con el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, reiterando que se mantengan las medidas administrativas establecidas mediante Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ, Acuerdos Nros. 480, 481-2020 y las Resoluciones Administrativas Nros. 0000051-2020-P-CE-PJ y 156-2020-CE-PJ.

Cuarto. Que, posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 116-2020-PCM se prorrogó el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, hasta el 31 de julio de 2020; y se establecen las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social. En ese contexto, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emitió la Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ, que dispuso medidas administrativas en concordancia con el referido decreto supremo.

Quinto. Que, de otro lado, para un adecuado reinicio de las labores en la institución, por Resolución

Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ se aprobó el protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM"; el cual fue modificado mediante Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ, la misma que también aprobó el Reglamento para la aplicación del referido protocolo. Asimismo, por Resolución Administrativa N° 000191-2020-CE-PJ, se prorrogó su vigencia hasta el 31 de agosto del año en curso.

Sexto. Que, el reglamento del citado protocolo establece en el numeral 6.1 que "De manera excepcional se recibirán escritos de forma física en las mesas de partes de los órganos jurisdiccionales, en el horario de 09:00 a.m. a 2:00 p.m. aquellos que revistan imposibilidad de realizarlo a través de MPE, previa cita a través del aplicativo que establezca el CEPJ".

Sétimo. Que, a fin de garantizar el ejercicio del derecho al acceso a la justicia mediante los mecanismos de simplificación y recursos informáticos y tecnológicos implementados, es necesario disponer que en cada Corte Superior de Justicia se instale adicionalmente los medios necesarios a fin de facilitar el trámite de solicitudes de cita para la presentación de forma física de escritos en las mesas de partes de los órganos jurisdiccionales.

Octavo. Que el artículo 82º, numeral 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, emitir acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con cargo a dar cuenta al Pleno de este Órgano de Gobierno,

RESUELVE:

Artículo Primero.- Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, por excepción y de modo temporal, habiliten en los accesos principales

de los locales donde atienden la mesa única de partes física, equipos de cómputo y personal capacitado para que presten apoyo a los litigantes que se apersonen a entregar escritos en forma física, con la finalidad de efectuar la programación virtual de las citas para su recepción, conforme a lo previsto en el link de la página web del Poder Judicial.

Artículo Segundo.- Reiterar a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, que procedan a la difusión de los medios con los que cuenta la ciudadanía para canalizar sus demandas y/o escritos.

Artículo Tercero.- Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial preste el apoyo necesario, para implementar adecuadamente la presente decisión.

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

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1873384-1

Delegan en el/la Procurador/a Público/a del Ministerio la facultad y atribución de aprobar la designación de los árbitros, respecto de los procesos de contrataciones en el marco de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 132-2020-MIMP

Lima, 24 de julio de 2020

Vistos

El Proveído N° D000555-2020-MIMP-DM del Despacho Ministerial y el Informe N° D000129-2020-MIMP-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

CONSIDERANDO

Que, el artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias, establece en su parte final, que los Ministros de Estado pueden delegar en los funcionarios de su cartera ministerial las facultades y atribuciones que no sean privativas a su función, siempre que la normativa lo autorice;

Que, el literal e) del artículo 11 del Decreto Legislativo N° 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señala que una de las funciones de la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es ejercer las demás funciones que le asigna la Constitución Política del Perú, las leyes, así como los reglamentos sectoriales, pudiendo delegar en los funcionarios de su cartera ministerial las facultades y atribuciones que no son privativas de su función de Ministro o Ministra de Estado;

Que, el Texto Único Ordenado – TUO de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF y el Reglamento de la Ley N° 30225, aprobado mediante Decreto Supremo N° 344-2018-EF y modificatoria, señalan los procedimientos

que deben observar y seguir las entidades a efectos de tramitar los procesos de contrataciones de bienes, servicios y obras; siendo que conforme dispone el artículo 8 del TUO de la Ley N° 30225, el Titular de la Entidad puede delegar, mediante resolución, la autoridad que le otorga la mencionada Ley;

Que, se ha visto la pertinencia de delegar en el Procurador Público, en coordinación con el área usuaria, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la facultad y atribución de aprobar la designación de los árbitros, respecto de los procesos de contrataciones en el marco de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, sus modificatorias y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF y sus modificatorias; así como respecto de los procesos de contrataciones iniciados en el marco del Decreto Legislativo N° 1017, Ley de Contrataciones del Estado, sus modificatorias y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 184-2008-EF y sus modificatorias;

Que, el numeral 17 del artículo 39 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, establece que el/la Procurador/a Público/a ejerce la defensa jurídica del Estado en el ámbito nacional, en sede administrativa, jurisdiccional y no jurisdiccional, para lo cual puede aprobar, tanto en el arbitraje

institucional como en el Ad Hoc, la designación del árbitro por parte de la entidad, siempre que dicha atribución haya sido previamente delegada por el/la titular del pliego;

Que, mediante los documentos de vistos, el Despacho Ministerial solicita se proyecte delegación de facultades al Procurador Público y la Oficina General de Asesoría Jurídica, señala que es procedente la emisión de la presente resolución;

Con las visaciones de la Secretaría General, del Jefe de Gabinete de Asesores y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modificatoria; la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado; su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 344-2018-EF; y el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modificatorias;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Delegar en el/la Procurador/a Público/a, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables las facultad y atribución de aprobar la designación de los árbitros, respecto de los procesos de contrataciones en el marco de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, sus modificatorias y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF y sus modificatorias; así como respecto de los procesos de contrataciones iniciados en el marco del Decreto Legislativo N° 1017, Ley de Contrataciones del Estado, sus modificatorias y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 184-2008-EF y sus modificatorias.

Artículo 2.- De la observancia de los requisitos legales

La delegación de facultades y atribuciones, así como la asignación de responsabilidades a que se refiere la presente Resolución, comprende igualmente las atribuciones de pronunciarse y/o resolver, pero no

exime de la obligación de cumplir con los requisitos y procedimientos legales establecidos para cada caso en concreto.

Artículo 3.- Del plazo de la delegación

La delegación de facultades y atribuciones autorizada mediante la presente resolución tienen vigencia durante el presente año 2020.

Artículo 4.- Informe sobre las actuaciones realizadas

El/la Procurador/a Público/a al cual se le ha delegado las facultades y atribuciones indicada en el artículo 1 de la presente Resolución, está obligado/a a dar cuenta mensualmente a la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables respecto de las actuaciones derivadas de la delegación otorgada.

Artículo 5.- Remitir copia de la presente Resolución a el/la Procurador/a Público/a a quien han sido delegada las facultades y atribuciones mediante la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1873501-1

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

Lima, 20 de Julio del 2020

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 000056-2020-P-CE-PJ, de fecha 20 de abril de 2020, la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial prorrogó por el término de tres meses, con efectividad al 12 de mayo del mismo año, el funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Segundo. Que la referida Sala Suprema tiene considerable carga procesal de expedientes en trámite, situación que conlleva a disponer su continuación, que se justifica en la urgente necesidad de proseguir con la importante labor de descarga por la que fue creada la citada Sala Suprema.

Tercero. Que, por consiguiente, resulta pertinente disponer la prórroga de funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, por el término de tres meses; de conformidad con lo establecido en el artículo 82°, inciso 18), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En consecuencia, la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con cargo a dar cuenta al Pleno de este Órgano de Gobierno,

RESUELVE

Artículo Primero.- Prorrogar por el término de tres meses, a partir del 12 de agosto de 2020, el funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema

de Justicia de la República.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Presidentes de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, Ministerio Público, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país, Gerencia General del Poder Judicial; y a la Procuraduría Pública del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1873384-4

Prorrogan funcionamiento de órganos jurisdiccionales transitorios de las Cortes Superiores de Justicia de Ayacucho, Lima Norte, Piura y Tacna

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA ° 000193-2020-CE-PJ

Lima, 22 de Julio del 2020

VISTO

El Oficio N° 485-2020-OPJ-GNPJ-CE-PJ cursado por el Jefe de la Oficina de Productividad Judicial, respecto a la reubicación de órganos jurisdiccionales transitorios a cargo de la Comisión Nacional de Productividad Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante el artículo noveno de la Resolución Administrativa N° 501-2019-CE-PJ de fecha 18 de diciembre de 2019, y de los artículos cuarto, quinto y sétimo de la Resolución Administrativa N° 091-2020-CE-PJ de fecha 26 de febrero de 2020, se dispuso lo siguiente:

a) Reubicar a partir del 1 de mayo de 2020, el Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Tacna, como 2° Juzgado de Trabajo del Distrito de Huacho, Provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura.

b) Convertir y reubicar a partir del 1 de mayo de 2020, el Juzgado de Derecho Constitucional Transitorio de la Provincia de Huamanga, Corte Superior de Justicia de Ayacucho, hacia la Corte Superior de Justicia de Junín como 3° Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo.

c) Reubicar a partir del 4 de mayo de 2020, el 1° Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito de Independencia, Corte Superior de Justicia de Lima Norte, hacia la Corte Superior de Justicia de Tacna como Juzgado de Trabajo Transitorio de Tacna.

d) Reubicar a partir del 1 de mayo de 2020, el Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Piura, hacia la Corte Superior de Justicia de Lima Sur como 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio.

Segundo. Que, mediante Resolución Corrida N° 000028-2020-CE-PJ de fecha 4 de mayo de 2020, se dispuso que la reubicación del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Tacna, como 2° Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito de Huacho, Provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura, se efectivice cuando se reinicien las labores en el Poder Judicial; y asimismo, mediante Resolución Administrativa N° 141-2020-CE-PJ del 11 de mayo de 2020, se dispuso dejar en suspenso las resoluciones administrativas expedidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, que dispusieron reubicación y/o conversión de órganos jurisdiccionales a nivel nacional, hasta el reinicio de las labores en este Poder del Estado.

Tercero. Que, de manera complementaria, mediante los artículos primero y tercero de la Resolución Administrativa N° 000153-2020-CE-PJ de fecha 22 de mayo de 2020, se dispuso que las conversiones y/o reubicaciones de órganos jurisdiccionales transitorios dispuestas a partir del mes de mayo de 2020, conforme a las Resoluciones Administrativas Nros. 501-2019-CE-PJ y 091-2020-CE-PJ, se efectivicen a partir del primer día hábil del mes siguiente al mes en el que se reinicien las labores en el Poder Judicial, siempre y cuando

transcurra quince días calendario, y que se prorrogue el funcionamiento de dichas dependencias judiciales transitorias con efectividad al 1 de mayo de 2020, el cual tendrá vigencia hasta el último día calendario previo al mes en el que se efectivice dicha conversión y reubicación.

En tal sentido, en caso que las labores en el Poder Judicial se reinicien a partir del 1 de julio de 2020 o, en su defecto, en una fecha que no sea posterior al jueves 16 de julio de 2020, las conversiones y/o reubicaciones de órganos jurisdiccionales transitorios que inicialmente estaban previstas a partir el mes de mayo de 2020, se efectivizarían desde el lunes 3 de agosto de 2020 y por lo tanto, su última prórroga de funcionamiento en las Cortes Superiores de Justicia donde actualmente funcionan sería hasta el viernes 31 de julio del año en curso.

Cuarto. Que, mediante el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000157-2020-CE-PJ se dispuso establecer la vigencia del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ, a partir del 17 de junio de 2020, cuya primera fase venció el 30 de junio del año en curso.

Quinto. Que, mediante el numeral 2.1) del artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ se ha implementado la segunda fase prevista en el Protocolo para la reactivación del servicio de justicia, desde el 1 de julio a nivel nacional hasta el 16 de julio 2020, excepto en los Distritos Judiciales que se encuentran ubicados dentro de la jurisdicción de los Departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash, en los cuales se les ha prorrogado la suspensión de las labores del Poder Judicial y los plazos procesales y administrativos, a partir del 1 al 31 de julio de 2020; en concordancia con el Decreto Supremo N° 116-2020-

PCM.

Sexto. Que, de lo indicado en el segundo párrafo del tercer considerando y considerando quinto de la presente resolución, al reiniciarse las labores el jueves 17 de julio de 2020, las conversiones y/o reubicaciones de órganos jurisdiccionales transitorios que inicialmente estaban previstas a partir el mes de mayo de 2020, se efectivizarían desde el lunes 3 de agosto de 2020 y por lo tanto, su última prórroga de funcionamiento en las Cortes Superiores de Justicia donde actualmente funcionan sería hasta el viernes 31 de julio del presente año.

Sétimo. Que, el artículo 82º, incisos 25) y 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la reubicación de juzgados a nivel nacional; así como la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; evaluada la propuesta presentada por el Jefe de la Oficina de Productividad Judicial, en mérito al Acuerdo N° 759-2020 de la cuadragésima segunda sesión de fecha 8 de 2020, realizada en forma virtual, con la participación de los señores Lecaros Cornejo, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Establecer que la prórroga de funcionamiento de los siguientes órganos jurisdiccionales transitorios, será hasta el 31 de julio 2020:

Corte Superior de Justicia de Ayacucho

- Juzgado de Derecho Constitucional Transitorio del Distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga.

Corte Superior de Justicia de Lima Norte

- 1º Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito de

Independencia.

Corte Superior de Justicia de Piura

- Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio del Distrito y Provincia de Piura.

Corte Superior de Justicia de Tacna

- Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga del Distrito y Provincia de Tacna.

Artículo Segundo.- Convertir y reubicar, a partir del 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de enero de 2021, el Juzgado de Derecho Constitucional Transitorio de la Provincia de Huamanga, Corte Superior de Justicia de Ayacucho, hacia la Corte Superior de Justicia de Junín como 3º Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo, con turno cerrado y la misma competencia funcional y territorial que el 2º y 3º Juzgados de Trabajo Permanentes del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de dicha provincia.

Artículo Tercero.- Reubicar, a partir del 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, el 1º Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito de Independencia, Corte Superior de Justicia de Lima Norte, hacia la Corte Superior de Justicia de Tacna como Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito de Tacna de la provincia del mismo nombre, con turno cerrado y la misma competencia funcional y territorial que el 2º Juzgado de Trabajo Permanente de dicha provincia.

Artículo Cuarto.- Reubicar, a partir del 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de enero de 2021, el Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Piura, hacia la Corte Superior de Justicia de Lima Sur como 2º Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio, con turno cerrado y la misma competencia funcional y territorial que el 1º, 2º y 3º Juzgados de Paz Letrados Laborales Permanentes del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de dicho distrito judicial.

Artículo Quinto.- Reubicar, a partir del 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de enero de 2021, el Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Tacna, como 2º Juzgado de

Trabajo Transitorio del Distrito de Huacho, Provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura con competencia exclusiva en procesos provenientes de la Ley N° 26636, con turno abierto.

Artículo Sexto.- Renombrar, a partir del 1 de agosto de 2020, el Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, como 1º Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio del mismo módulo laboral y Corte Superior.

Artículo Séptimo.- Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Ayacucho, Huaura, Junín, Lima Norte, Lima Sur, Piura y Tacna, efectúen las siguientes acciones administrativas:

a) Que el Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Provincia de Tacna, Corte Superior del mismo nombre, que tramita expedientes de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, remita de manera equitativa y aleatoria al 1º y 3º Juzgados de Trabajo Permanentes de la misma provincia, todos los expedientes en etapas de calificación, trámite y ejecución con que cuente; debiendo resolver todos los expedientes que se encuentren expeditos para sentenciar antes del 31 de julio de 2020.

b) Que los Juzgados Civiles del Distrito de Huacho, Corte Superior de Justicia de Huaura, remitan al 2º Juzgado de Trabajo Transitorio de Huacho, toda la carga pendiente de los expedientes en etapa de calificación y trámite, correspondiente a procesos laborales provenientes de la Ley N° 26636, a excepción de aquellos expedientes que se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de agosto 2020.

c) Que el Juzgado de Derecho Constitucional Transitorio de la Provincia de Huamanga, Corte Superior de Justicia de Ayacucho, remita de manera equitativa y aleatoria al 1º, 2º y 3º Juzgados Civiles Permanentes de la misma provincia la carga pendiente que tenga al 31 de julio de 2020, tanto en las etapas de calificación, trámite y ejecución.

d) Que el 1º, 2º y 3º Juzgados Civiles Permanentes de Huamanga, Corte Superior de Justicia de Ayacucho, abran turno a partir del 1 de agosto de 2020 para los procesos de la especialidad constitucional.

e) Que el 2º y 3º Juzgados de Trabajo Permanentes del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Provincia de Huancayo, Corte Superior de Justicia de Junín, de manera aleatoria remitan respectivamente al 3º Juzgado de Trabajo Transitorio de la misma provincia como máximo 300 y 100 expedientes en etapa de trámite; debiendo considerar aquellos expedientes que no se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de julio de 2020.

f) Que el 1º Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito de Independencia, Corte Superior de Justicia de Lima Norte, remita de manera equitativa y aleatoria al 3º y 4º Juzgados de Trabajo Permanentes de la misma provincia toda la carga pendiente que tenga al 31 de julio de 2020, tanto en las etapas de calificación, trámite y ejecución.

g) Que el Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio de la Provincia y Corte Superior de Justicia de Piura, remita al 8º Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente de la misma provincia la carga pendiente que tenga al 31 de julio de 2020, tanto en la etapa de calificación, trámite y ejecución.

h) Que el 1º, 2º y 3º Juzgados de Paz Letrados Laborales Permanentes del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sur, redistribuyan de manera aleatoria al 2º Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio, como máximo 600 expedientes cada uno; debiendo considerar aquellos expedientes que no se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de agosto de 2020.

i) Que el 2º Juzgado de Trabajo Permanente de la Provincia de Tacna, Corte Superior del mismo nombre, remita de manera aleatoria al Juzgado de

Trabajo Transitorio de la misma provincia como máximo 1,000 expedientes en etapa de trámite; debiendo considerar aquellos expedientes que no se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de agosto de 2020.

Artículo Octavo.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Consejero Responsable de la Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal, Oficina de Productividad Judicial, Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Ayacucho, Huaura, Junín, Lima Norte, Lima Sur, Piura y Tacna; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1873384-6

Amplían suspensión de labores del Poder Judicial y los plazos procesales y administrativos en los órganos jurisdiccionales y administrativos ubicados en las provincias de Cajamarca, Jaén y San Ignacio del Departamento de Cajamarca; y en la provincia de La Convención del Departamento de Cusco

Resolución ADMINISTRATIVA N° 000090-2020-P-CE-PJ

Lima, 27 de julio del 2020

CONSIDERANDO

Primero. que, por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa días calendario, dictándose medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19; siendo prorrogado a través del Decreto Supremo N° 020-2020-SA, a partir del 10 de junio de 2020, por el mismo plazo.

Segundo. que el numeral cinco de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, estableció que en el marco del Estado de Emergencia declarado mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el Poder Judicial y los organismos constitucionales autónomos disponen la suspensión de los plazos procesales y procedimentales que consideren necesarios a fin de no perjudicar a los ciudadanos; así como las funciones que dichas entidades ejercen.

Tercero. que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resoluciones Administrativas N° 115-2020-CE-PJ, N° 117-2020-CE-PJ, N° 118-2020-CE-PJ, N° 061-2020-P-CE-PJ, N° 062-2020-P-CE-PJ y 000157-2020-CE-PJ, dispuso la suspensión de las labores del Poder Judicial; así como los plazos

procesales y administrativos hasta el 30 de junio de 2020, en concordancia con el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, reiterándose se mantengan las medidas administrativas establecidas mediante Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ, Acuerdos Nros. 480 y 481-2020, del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; así como las Resoluciones Administrativas Nros. 0000051-2020-P-CE-PJ y 000156-2020-CE-PJ.

Cuarto. que mediante Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, se prorrogó el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, hasta el 31 de julio de 2020; luego, se establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social, entre ellas la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios entre las 22:00 horas y 04:00 horas de lunes a domingo. Asimismo, entre otras medidas, se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) en los Departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash, en los cuales está permitido el desplazamiento de las personas únicamente para la prestación y acceso a servicios y bienes esenciales; así como para la prestación de servicios de las actividades económicas autorizadas a la entrada en vigencia del mencionado decreto supremo; y se estableció horarios de entrada y

salida a los centros laborales.

Quinto. que, en ese contexto, se emitió la Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ, que entre otras medidas administrativas dispuso prorrogar la suspensión de las labores del Poder Judicial y los plazos procesales y administrativos, a partir del 1 al 31 de julio de 2020; en concordancia con el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, en los Distritos Judiciales que se encuentran ubicados dentro de la jurisdicción de los Departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios y Áncash.

Sexto. que, al respecto, por Decreto Supremo N° 129-2020-PCM, se modificó el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, disponiéndose también el aislamiento social obligatorio (cuarentena) en las provincias de Cajamarca, Jaén y San Ignacio del Departamento de Cajamarca; y en la provincia de La Convención del Departamento de Cusco, en los cuales está permitido el desplazamiento de las personas únicamente para la prestación y acceso a servicios y bienes esenciales; así como para la prestación de servicios de las actividades económicas autorizadas.

Sétimo. que el artículo 82º, numeral 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, emitir acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que deviene en pertinente dictar las medidas necesarias.

Por estos fundamentos, la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con cargo a dar cuenta al Pleno de este Órgano de Gobierno,

RESUELVE

Artículo Primero.- Ampliar, con efectividad al 26 de julio de 2020, la suspensión de las labores del Poder Judicial y los plazos procesales y administrativos establecida en el artículo primero de la Resolución Administrativa N° 000179-2020-CE-PJ, en concordancia con el Decreto Supremo N° 129-2020-PCM, en los órganos jurisdiccionales y administrativos ubicados en las provincias de Cajamarca, Jaén y San Ignacio del Departamento de Cajamarca; y en la provincia de La

Convención del Departamento de Cusco, reiterándose se mantengan las medidas administrativas dictadas mediante Resolución Administrativa N° 115-2020-CE-PJ, Acuerdos Nros. 480 y 481-2020 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; así como la Resolución Administrativa N° 000156-2020-CE-PJ y la Resolución Corrida N° 000031-2020-CE-PJ, que dispone la obligatoriedad del retiro de expedientes físicos de los despachos judiciales. Los órganos jurisdiccionales de emergencia designados continuarán en funciones hasta el 31 de julio del año en curso; para lo cual los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Cajamarca, Cusco y Lambayeque podrán disponer la alternancia de los jueces y servidores jurisdiccionales que los integran, para un adecuado servicio de administración de justicia. Los órganos jurisdiccionales, que no son de emergencia, continuarán con sus labores en forma remota para expedir sentencias, actuaciones en procesos pendientes, realización de audiencias virtuales, entre otros que se requieran de atención; sin que implique desplazamiento de personas, salvo casos excepcionales con fines operativos, cuidando el estricto cumplimiento de normas sanitarias. Reiterar que los jueces y personal auxiliar que se designe en los órganos jurisdiccionales de emergencia, no deben pertenecer a la población vulnerable.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Cajamarca, Cusco, Lambayeque; así como a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

Aprueban la Directiva N° 010-2020-CE-PJ denominada “Proceso Único Simplificado y Virtual”

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000195-2020-CE-PJ

Lima, 24 de julio del 2020

VISTO

El Oficio N° 00073-2020-CR-PPRFAMILIA-PJ cursado por la doctora Mercedes Pareja Centeno, Consejera Responsable del Programa Presupuestal N° 0067 “Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia”.

CONSIDERANDO

Primero. Que, en consideración al artículo 4° de la Constitución Política del Perú que reconoce la protección especial de la niñez, y el artículo 3°, inciso 1), de la Convención sobre los Derechos del Niño que dispone que los tribunales atiendan como una consideración primordial el interés superior del niño, se debe promover la celeridad del proceso único en el cual se tramitan casos de tenencia, régimen de visitas, suspensión, pérdida o restitución de la patria potestad, adopción por excepción, y todas aquellas referidas a los intereses difusos e individuales que atañen al niño y al adolescente.

Segundo. Que, es menester destacar que el objetivo central de la propuesta de simplificación del Proceso Único es aplicar la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, considerando que el artículo 3° del Decreto Supremo N° 002-2018-MIMP, Reglamento de la citada ley, reconoce tres principios que fundamentan todo proceso donde se encuentren involucrados niños, niñas y adolescentes.

El principio de Diligencia Excepcional exige la mayor celeridad, cuidado y responsabilidad por las posibles afectaciones que se puede ocasionar a una niña, niño o adolescente para adoptar una medida oportuna y eficaz para el ejercicio de sus derechos. El principio de

Informalismo dispone que las normas que regulan los procesos o procedimientos deben ser interpretadas de modo que los derechos e intereses de las niñas, niños y adolescentes no sean afectados por la exigencia de aspectos formales, el cual se complementa con el Principio de Flexibilidad que permite la interpretación, ejecución y adaptación más favorable a la situación de cada una de los niños y las niñas.

Tercero. Que, el Reglamento citado, en su artículo 11.1.1° dispone como obligación del juez, respetar y priorizar los plazos establecidos por la norma nacional, entendiendo que la celeridad de la decisión refiere a un principio que beneficia a niñas, niños o adolescentes. Por ello, el “Proceso Único Simplificado y Virtual” establece disposiciones que promueven la celeridad del proceso único, emplea la concentración de actos procesales, utiliza la línea de digitalización para la recepción de escritos judiciales o la Mesa de Partes Electrónica, considera la realización de audiencias virtuales y promueve la oralidad.

Cuarto. Que el “Proceso Único Simplificado y Virtual” no modifica los plazos establecidos en las normas procesales especializadas en familia ni contraviene las leyes procesales vigentes, sino que las flexibiliza,

situación que está permitida por el Reglamento de la Ley N° 30466, “Ley que establece los parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del Interés Superior del Niño”; y se reafirma por el Tercer Pleno Casatorio de Familia.

Quinto. Que, en ese contexto, la doctora Mercedes Pareja Centeno, Consejera Responsable del Programa Presupuestal N° 0067 “Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia”, eleva a este Órgano de Gobierno

el Informe N° 000038-2020-RT-PPRFAMILIA-PJ, por el cual remite el proyecto de Directiva denominada "Proceso Único Oral y Virtual".

Sexto. Que, al respecto, el señor Consejero Héctor Lama More remite a este Órgano de Gobierno el Informe N° 000035-2020-ST-ETIIOC-CE-PJ, elaborado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad Civil, mediante el cual realizan un análisis del proyecto de Directiva denominado "Proceso Único Oral y Virtual", señalando que el documento planteado contiene aspectos que deberían ser evaluados individualmente dada la trascendencia de cada uno de ellos.

Sétimo. Que, dentro de ese marco, la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno, eleva a este Órgano de Gobierno el Informe N° 000059-2020-RTPPRFAMILIA-PJ, por el cual remite el replanteamiento del proyecto de Directiva con el cambio de denominación "Proceso Único Simplificado y Virtual".

El referido documento de gestión tiene como finalidad coadyuvar a la celeridad del Proceso Único, empleando la oralidad y los recursos tecnológicos disponibles, cuyo alcance debe ser de aplicación obligatoria para los jueces, personal jurisdiccional y de apoyo a la función jurisdiccional que laboran en los Juzgados Especializados de Familia o Juzgados Mixtos de los Distritos Judiciales del país.

Octavo. 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.

Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente la aprobación de la propuesta presentada por la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 764-2020 de la cuadragésima segunda sesión de fecha 8 de julio de 2020, realizada en forma virtual, con la participación de los señores Lecaros Cornejo, Arévalo

Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; 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 la Directiva N°010-2020-CE-PJ denominada "Proceso Único Simplificado y Virtual", que en anexo forma parte de la presente decisión; disponiéndose su aplicación por los jueces, personal jurisdiccional y de apoyo a la función jurisdiccional que laboran en los Juzgados Especializados de Familia o Juzgados Mixtos de los Distritos Judiciales del país.

Artículo Segundo.- Disponer que el Programa Presupuestal N° 0067 "Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia" coordine con la Comisión del Expediente Judicial Electrónico, su implementación como piloto.

Artículo Tercero.- Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores del país; así como la Gerencia General del Poder Judicial, realicen las acciones administrativas necesarias para el cumplimiento de la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial para su difusión y cumplimiento.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Comisión del Expediente Judicial Electrónico, Programa Presupuestal N° 0067 "Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia", Cortes Superiores de Justicia del país; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO

Presidente

1874289-5

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

N.º 10605-2017 SULLANA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Cuando se encuentra acreditada la vulneración de la garantía constitucional del derecho al debido proceso y de la debida motivación de las resoluciones judiciales; el recurso de casación interpuesto deviene en fundado.

Lima, once de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número diez mil seiscientos cinco, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, 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 la demandada, Servicios Especiales San Antonio Perú S.A.C.-(Actualmente CPVEN Servicios Petroleros S.A.C.), mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos noventa y dos a setecientos nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de septiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos sesenta y tres a quinientos setenta y siete, que confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por los demandantes, Félix Hernán Ramírez Arévalo y otros, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha diez de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuatro a ciento doce del cuaderno formado, por la causal de Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir

pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre en fojas doscientos treinta a doscientos cincuenta y siete subsanada a fojas doscientos sesenta y tres a doscientos sesenta y cuatro, los demandantes solicitan el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el cese ilegal sufrida, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juzgado Especializado Laboral de Talara de la Corte Superior de Justicia de Sullana, mediante sentencia del veinte de agosto de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, argumentado que se ha acreditado los elementos de la responsabilidad civil, por lo que le corresponde el pago del lucro cesante, daño moral y daño emergente. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Civil de Sullana de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintidós de septiembre de dos mil dieciséis, confirmó en parte la sentencia apelada; argumentando que sólo le corresponde los conceptos de lucro cesante y daño moral, mas no el concepto de daño emergente, puesto que no se ha acreditado la relación causa efecto, entre el despido y la obtención del crédito, por lo que revoca dicho extremo, reformándolo declara infundado el mismo. 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. Sobre 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, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Tal disposición regula lo siguiente: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. 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, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente, de conformidad con lo previsto por el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos precisar que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho al debido proceso tenemos a los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Sobre el derecho a una resolución debidamente motivada, reconocido en el

inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, 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, en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto de 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: Respecto a la congruencia procesal 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 partes². Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo establecido en la Casación número 1266-2001-LIMA: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un

lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados". Octavo: Solución al caso concreto De la revisión del recurso de casación, se advierte que la parte impugnante fundamenta principalmente la causal declarada procedente, indicando que el colegiado superior incurre en motivación insuficiente, ya que no brinda las razones jurídicas por las cuales el lucro cesante debe ser equivalente a las remuneraciones y gratificaciones legales que los demandantes dejaron de percibir durante el tiempo que se encontraron fuera del empleo. Al respecto, de la revisión de la sentencia materia de impugnación, se tiene que si bien el colegiado superior señala en su considerando quinto, que el pago de lo percibido por los demandantes mensualmente en sus boletas de pago, se encontraba supeditado a la prestación efectiva de labores; sin embargo, en su considerando sexto, señala que no sólo le corresponde la remuneración sino también las gratificaciones legales, como parte del lucro cesante, sin tener en cuenta lo ya indicado en su considerando antes citado y lo dispuesto por el artículo 6º de la Ley N° 27735 (también indicado en su mismo considerando); resultando de ésta manera incongruente e insuficiente la motivación. Debiendo precisarse que las remuneraciones y beneficios sociales devengados no constituyen el lucro cesante, puesto que tales conceptos no pueden equipararse al mismo, ya que, por un lado, éstos deberán ser pagados como contraprestación de una labor efectiva, mientras que, por otro, el lucro cesante es el resarcimiento al daño ocasionado. En ese sentido, la motivación expuesta por la instancia de mérito, infringe el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, pues no sólo se advierte una motivación inadecuada si no también

incongruente, lo que constituye una evidente infracción del derecho al debido proceso legal, que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica; siendo esto así, las sentencias impugnadas adolecen de una estructura lógico jurídico de motivación, razón por la cual es procedente declarar la infracción procesal que se denuncia como fundada, correspondiendo declarar nula Sentencia de Vista.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: **FALLO:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Servicios Especiales San Antonio Perú S.A.C.-(Actualmente CPVEN Servicios Petroleros S.A.C.), mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos noventa y dos a setecientos nueve; en consecuencia, en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de septiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos sesenta y tres a quinientos setenta y siete; **ORDENARON** que el colegiado superior emita nuevo pronunciamiento cumpliendo con fundamentar adecuadamente su decisión con arreglo a ley y 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 ordinario laboral seguido por los demandantes, Félix Hernán Ramírez Arévalo y otros, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

SS. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

1.- Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió. 2 DEVIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso". Tomo I, 1984, páginas 49-50.

CASACIÓN LABORAL

Nº 10878-2017 LA LIBERTAD

Materia: Desnaturalización de contratos y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Cuando se solicita la declaración de desnaturalización de contratos modales a plazo fijo en el marco de la Ley número 23733, Ley Universitaria, esta no resulta amparable, pues tal cuerpo legal no contempla la figura de desnaturalización debido a que el ingreso a la docencia universitaria es a través de concurso público. Asimismo, corresponde el pago de vacaciones e indemnización vacacional conforme al Decreto Legislativo número 713, en los períodos que no fue acreditado el cumplimiento de dicho pago, en su condición de contratado.

Lima, once de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número diez mil ochocientos setenta y ocho, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta, con la adhesión de los señores Jueces Supremos: De La Rosa Bedriñana, Ubillus Fortini y Ato Alvarado; y el voto en discordia de la señora Jueza Suprema Torres Vega, con la adhesión de la señora Jueza Suprema Vera Lazo; se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Universidad Privada Antenor Orrego-UPAO, mediante escrito presentado el veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos setenta y cinco a mil cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista del tres de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos treinta y seis a novecientos setenta, que confirmó la sentencia apelada de fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos quince a seiscientos treinta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Sucesión de Walter Hermes Graos Burgos, sobre desnaturalización de contratos y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos dos a cuatrocientos cinco del cuaderno formado, por las siguientes causales: i) Infracción normativa de los artículos 43º, 44º, 45º, 46º, 47º, 48º, 49º, 50º, 51º, 52º, 53º y 54º del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria. ii) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú. iii) Infracción normativa de los artículos 10º, 21º y 23º del Decreto Legislativo número 713. En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes Judiciales Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. a) Pretensión demandada: Del escrito de demanda que corre de fojas veinticinco a cuarenta y ocho, se advierte que la parte demandante pretende la desnaturalización de los Contratos Modales suscritos

con la Universidad demandada desde el seis de diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el doce de diciembre de dos mil nueve. Asimismo, solicita el pago de vacaciones e indemnización vacacional basados en sesenta (60) días, por la suma total de cuarenta y cinco mil cuatrocientos cuarenta y seis con 86/100 soles (S/ 45,446.86), más intereses legales, costos y costas del proceso. Cabe precisar que en la Audiencia de Juzgamiento del veintiocho de marzo de dos mil dieciséis¹, la parte demandante corrige la pretensión de vacaciones e indemnización vacacional, señalando que debe ser basada en treinta (30) días. b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la sentencia expedida con fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, declarando nulos los contratos sujetos a modalidad celebrados entre las partes y reconociendo que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su ingreso, el doce de diciembre de mil novecientos noventa y nueve; asimismo, ordenó el pago de veintiún mil seiscientos setenta y siete con 36/100 soles (S/ 21,677.36), por concepto de vacaciones e indemnización vacacional, así como el pago por honorarios profesionales. Por otro lado, se requirió a la parte demandante y a su Abogado patrocinante que cumplan solidariamente con la devolución de la suma de veintiséis mil doce con 83/100 soles (S/ 26,012.83). c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de abril de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda respecto al reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, al pago de vacaciones e indemnización vacacional, y en cuanto al pago de honorarios profesionales. Por otro lado, declararon nula la sentencia apelada en el extremo que requiere al Abogado de la parte demandante que cumpla solidariamente con la devolución de la suma de veintiséis mil doce con 83/100 soles (S/ 26,012.83), ordenándose que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento respecto a dicho extremo. **Infracción normativa 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 a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma procesal así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia de algún eventual error procesal, toda vez que de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de objeto emitir pronunciamiento respecto a las infracciones normativas materiales, referidas al derecho controvertido en la presente causa. Sobre la causal de naturaleza procesal Cuarto: La causal anotada en el acápite ii) está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Tal disposición establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Quinto: En cuanto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la

impugnación. g) Derecho a la instancia plural; y, h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, contenida además en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728- 2008-HC, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 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 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: Del análisis de la Sentencia recurrida se verifica que el Colegiado Superior ha explicado las razones en las que sustenta el pronunciamiento emitido, de manera que el fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con precisar las normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión; en consecuencia, la búsqueda de un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido por la respectiva instancia de mérito, no puede ser causal para cuestionar la motivación o el debido proceso, sin que tampoco se

advierta la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales y constitucionales; por ello, la causal denunciada es infundada. Delimitación del objeto de pronunciamiento Octavo: Declarada infundada la causal de naturaleza procesal, corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto a las causales sustantivas, para lo cual el análisis debe circunscribirse a determinar si corresponde o no declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos por el demandante como Profesor contratado de la Universidad recurrente, así como el otorgamiento del descanso vacacional por todo el período laborado, conforme lo señala la Ley número 23733, Ley Universitaria, o de acuerdo al Decreto Legislativo número 713, que regula los descansos remunerados de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la actividad privada y su indemnización vacacional. Sobre la causal prevista en el acápite i) Noveno: La causal mencionada en el acápite señalado es la infracción normativa de los artículos 43°, 44°, 45°, 46°, 47°, 48°, 49°, 50°, 51°, 52°, 53° y 54° del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria. Décimo: Los artículos 44°, 46° y 47° del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria, establecen lo siguiente "Artículo 44°.- Los profesores universitarios son: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. Los Profesores Ordinarios son de las categorías siguientes: Principales, Asociados y Auxiliares. (...) Los Profesores Contratados son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato. (...)" "Artículo 46°.- La admisión a la carrera docente, en condición de profesor ordinario, se hace por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición, y de acuerdo a las pautas que establezca al respecto el Estatuto de cada Universidad (...)" "Artículo 47°.- Los Profesores Principales son nombrados por un periodo de siete años, los Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente (...). Los Profesores Contratados lo son por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente, en condición de Profesores Ordinarios, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior. En caso de no efectuarse dicho concurso, el

contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor". Al respecto, se debe mencionar que los dispositivos transcritos se encuentran relacionados a la pretensión de desnaturalización de los Contratos Modales alegada por la parte demandante; por lo tanto, se analizarán de manera conjunta. Décimo Primero: La Universidad recurrente menciona en su recurso de casación, que el contrato del docente universitario comprende, además de los profesores ordinarios y extraordinarios según la Ley número 23733, Ley Universitaria, la condición de profesores contratados a plazo determinado, es decir, por el período académico para el cual se contrata. Décimo Segundo: De la revisión de autos se aprecia que es pacífico entre las partes que el señor Walter Hermes Graos Burgos ingresó a laborar para la Universidad Privada Antenor Orrego desde el doce de diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el doce de diciembre de dos mil nueve, sin solución de continuidad; así como el hecho que se desempeñó como docente universitario contratado. Décimo Tercero: La Ley número 23733, Ley Universitaria, es un cuerpo normativo que regula el régimen especial de los docentes universitarios, que en el caso de los docentes de una Universidad privada o particular, además de las normas comunes que señala su capítulo V, refiere en la segunda parte del artículo 54º, que la legislación laboral de la actividad privada determinará sus derechos y obligaciones. En el caso de la desnaturalización alegada, se debe entender que la remisión a la que cita ese artículo, es en el caso de aplicar como norma general el régimen laboral privado para aquellos "derechos y obligaciones" que no tienen un sustento directo en la Ley de la materia (Ley Universitaria), la misma que por su naturaleza especial tiene preferencia en su aplicación. En ese sentido, la pretendida desnaturalización de los Contratos Modales, a efecto que los mencionados contratos sean considerados como indeterminados, no resulta posible, desde que tal figura no se encuentra contemplada en la Ley Universitaria y, en todo caso, para conseguir el mencionado efecto, se encuentra determinado que el acceso a una plaza de profesor universitario ordinario debe ocurrir por concurso público, por lo que el Colegiado Superior no tuvo presente en este extremo la

jerarquía, especialidad y temporalidad de la norma jurídica. Décimo Cuarto: Conforme a lo expuesto, y de acuerdo al segundo y tercer párrafo del artículo 47º de la Ley número 23733, Ley Universitaria, los profesores contratados lo son por el plazo máximo de tres (3) años, a cuyo término tienen el derecho a poder concursar a la carrera docente a efectos de ingresar como profesor ordinario y en caso no hubiera concurso podrá ser renovado una vez por el mismo plazo. En el caso concreto, se advierte que el señor Walter Hermes Graos Burgos tuvo vínculo como docente contratado desde el doce de diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el doce de diciembre de dos mil nueve, sin solución de continuidad, por lo que tenía expedito su derecho para postular e ingresar mediante concurso público a la plaza de docente ordinario, sin que ello signifique que le corresponde, sin ese concurso público previo y de acuerdo a la normativa mencionada, declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos en el período reclamado; en ese sentido, este extremo de la causal invocada deviene en fundada. Décimo Quinto: El artículo 54º del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria, establece lo siguiente: "Artículo 54º.- Los profesores de las Universidades privadas se rigen por las disposiciones del Estatuto de la respectiva Universidad, el que establece las normas para su ingreso a la docencia, su evaluación y su promoción. Les son aplicables, además las normas del presente Capítulo con excepción del artículo 52 incisos 'e' y 'g', y 53. La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores". Al respecto, la Universidad recurrente señala que frente a la eventual declaración de la desnaturalización del contrato docente universitario a plazo determinado, corresponde distinguir otras situaciones similares, puesto que existen regímenes legales especiales que no admiten tal situación. Teniendo en cuenta ello y al haberse emitido pronunciamiento en los considerandos que anteceden respecto a que no corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por el señor Walter Hermes Graos Burgos, este extremo de la causal invocada deviene en infundada. Décimo Sexto: Los artículos 43º, 45º, 48º, 49º, 50º, 51º, 52º y 53º del capítulo V de la Ley

número 23733, Ley Universitaria, establecen lo siguiente: "Artículo 43º.- Es inherente a la docencia universitaria la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual". "Artículo 45º.- Para el ejercicio de la docencia ordinaria en la Universidad es obligatorio poseer grado académico de Maestro o Doctor o título profesional, uno u otro, conferidos por las Universidades del país o revalidados según ley. Para ser Jefe de Práctica basta, en casos de excepción, el grado de Bachiller conferido por una Universidad. Los demás requisitos los señalan los Estatutos de las Universidades. El uso indebido de grados o títulos acarrea la responsabilidad civil y penal correspondientes". "Artículo 48º.- Sin perjuicio de los demás requisitos que determine el Estatuto de cada Universidad, y previa evaluación personal, la promoción de los Profesores Ordinarios requiere: a).- Para ser nombrado Profesor Principal, haber desempeñado cinco años de labor docente con la categoría de Profesor Asociado, tener el grado de Maestro o Doctor y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad. Por excepción podrán concursar también a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y con más de diez (10) años de ejercicio profesional y, b).- Para ser nombrado Profesor Asociado, haber desempeñado tres años de docencia con la categoría de Profesor Auxiliar. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente". "Artículo 49º.- Según el régimen de dedicación a la Universidad los Profesores Ordinarios pueden ser: a).- Profesor Regular (tiempo completo) cuando dedican su tiempo y actividad a las tareas académicas indicadas en el artículo 43; b).- Con dedicación exclusiva cuando el Profesor Regular tiene como única actividad ordinaria remunerada la que presta a la Universidad; y c).- Por tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor que el de la jornada legal de trabajo". "Artículo 50º.- Profesor Investigador es el de categoría Extraordinaria que se dedica exclusivamente a la creación y producción intelectual. Es designado en razón de su excelencia académica y está sujeto al régimen especial que la Universidad determine en cada caso. Puede o no haber sido Profesor Ordinario y encontrarse o no en la

condición de cesante o jubilado". "Artículo 51º.- Son deberes de los Profesores Universitarios: a).- El ejercicio de la cátedra con libertad de pensamiento y con respeto a la discrepancia; b).- Cumplir con el Estatuto de la Universidad y sus reglamentos y realizar cabalmente y bajo responsabilidad las actividades de su cargo; c).- Perfeccionar permanente sus conocimientos y capacidad docente y realizar labor intelectual creativa; d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual; e).- Presentar periódicamente informes sobre el desarrollo de su labor en caso de recibir remuneración especial por la investigación; y f).- Ejercer sus funciones en la Universidad con independencia de toda actividad política partidaria. El Estatuto de cada Universidad establece un sistema de estricta evaluación del profesor, que incluye la calificación de su producción intelectual universitaria o extra-universitaria. Son aplicables a los docentes las siguientes sanciones: amonestación, suspensión y separación, previo proceso". "Artículo 52º.- De conformidad con el Estatuto de la Universidad, los Profesores Ordinarios tienen derecho a: a).- La promoción en la carrera docente; b).- La participación en el gobierno de la Universidad; c).- La libre asociación conforme a la Constitución y la ley para fines relacionados con los de la Universidad; d).- El goce, por una sola vez, de un año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones aprobadas expresamente una y otras por la Universidad. Este beneficio corresponde a los Profesores Principales o Asociados; a tiempo completo y con más de siete (7) años de servicios en la misma Universidad y es regulado en el Estatuto de cada una de ellas. Comprende el haber básico y las demás remuneraciones complementarias; e).- El reconocimiento de cuatro años adicionales de abono al tiempo de servicios por concepto de formación académica o profesional, siempre que en ellos no se haya desempeñado cargo o función pública. Este beneficio se hace efectivo al cumplirse quince años de servicios docentes; f).- Las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año, sin perjuicio de atender trabajos preparatorios o de rutina universitaria de modo que no afecten el descanso legal ordinario; g).- Los derechos y beneficios del servidor público y a la pensión de cesantía o jubilación conforme

a ley; y h).- La licencia sin goce de haber, a su solicitud en el caso de mandato legislativo o municipal, y forzosa en el caso de ser nombrado Ministro de Estado, conservando la categoría y clase docente". "Artículo 53º.- Las remuneraciones de los profesores de las Universidades públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales. Los profesores tienen derecho a percibir, además de sus sueldos básicos, las remuneraciones complementarias establecidas por ley cualquiera sea su denominación. La del Profesor Regular no puede ser inferior a la del Juez de Primera Instancia". Sobre ello, se advierte que el contenido de las normas citadas no tienen relación con la pretensión de desnaturalización de los contratos modales, pues están orientadas a señalar el grado académico necesario para ejercer la docencia ordinaria, promoción de los profesores ordinarios, régimen de dedicación de los profesores ordinarios, deberes de los profesores universitarios, derechos de los profesores ordinarios, entre otros; por consiguiente, este extremo de la causal invocada también es infundado. Sobre la causal mencionada en el acápite iii) Décimo Séptimo: La causal invocada está referida a la infracción normativa de los artículos 10º, 21º y 23º del Decreto Legislativo número 713. Tales disposiciones regulan lo siguiente: "Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. (...)" "Artículo 21.- En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional". "Artículo 23.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso

vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago". Décimo Octavo: Al respecto, la parte recurrente fundamenta su recurso señalando que el Colegiado Superior ha ordenado indebidamente el pago de vacaciones anuales totales, sin que previamente el beneficiado hubiera acreditado cumplir con el récord anual de labores efectivas como lo dispone el artículo 10º del Decreto Legislativo número 713, es decir que en autos no se encuentra acreditado un récord efectivo de doscientos sesenta (260) días de labores efectivas; asimismo, indica que se ordena el pago de presuntas vacaciones no gozadas dando por hecho labores ininterrumpidas, cuando el demandante solo ha laborado por períodos determinados por ciclos académicos. Décimo Noveno: Es preciso mencionar que el descanso vacacional es un derecho fundamental y se encuentra previsto a nivel supranacional en el numeral 1 del artículo 2º del Convenio número 522 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como el numeral 1 del artículo 3º del Convenio número 1323 de la mencionada Organización, de los cuales se puede desprender que todo trabajador tiene protección a su derecho al descanso físico después del servicio prestado a su empleador; asimismo, en nuestro ordenamiento laboral el artículo 25º de la Constitución Política del Estado se refiere al derecho fundamental de los trabajadores al descanso remunerado: "(...) los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o convenio". Vigésimo: Bajo ese contexto, se debe tener presente que conforme se ha desarrollado en los considerandos anteriores, no corresponde que se desnaturalicen los contratos modales suscritos entre las partes, pues la Ley número 23733, Ley Universitaria, no contempla la mencionada desnaturalización, siendo la aludida Ley una norma especial que tiene preferencia en la aplicación. Siendo así, no es legalmente admisible que se paguen las vacaciones anuales de treinta (30) días, porque el señor

Walter Hermes Graos Burgos fue contratado por períodos, conforme se acredita con el documento que corre a fojas siete, presentado por la propia parte demandante; por lo tanto, lo que corresponde es el pago de vacaciones respecto al tiempo laborado, lo cual ha cumplido en parte la Universidad demandada, conforme se acredita en autos mediante las planillas de remuneraciones obrantes de fojas sesenta y cinco a doscientos dos, repetido de fojas trescientos treinta y cuatro a trescientos cincuenta y tres, en las que se aprecia que al trabajador se le pagó el concepto vacaciones truncas. Sin embargo, existen períodos en los que no se aprecia pago alguno por las vacaciones truncas, así como planillas de remuneraciones que no cuentan con la firma del trabajador, por lo que no se genera convicción en cuanto al pago de dicho concepto:

20.1. Períodos en los que no se aprecia pago alguno por las vacaciones truncas, teniendo en cuenta que el señor Walter Hermes Graos Burgos fue contratado por períodos, conforme se acredita con el documento que corre a fojas siete:

- Del doce de enero al siete de marzo de dos mil nueve.
- Del veintitrés de marzo al dieciocho de julio de dos mil nueve. 20.2. Períodos en los que se aprecia que existen planillas de remuneraciones que no cuentan con la firma del trabajador, lo cual no genera convicción respecto al pago de vacaciones truncas:
- Del uno de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil tres (fojas ciento diecisiete).
- Del veintidós de marzo al veintiuno de julio de dos mil seis (fojas ciento cuarenta y ocho).
- Del trece de agosto al trece de diciembre de dos mil siete (fojas ciento setenta).
- Del dieciocho de agosto al trece de diciembre de dos mil ocho (fojas ciento ochenta y cinco).

Se debe hacer la precisión, que no es exigible la firma del trabajador en la planilla de remuneraciones que corre a fojas doscientos dos, pues a la fecha de expedición de dicho documento el señor Walter Hermes Graos Burgos

ya había fallecido. Vigésimo Primero: En consecuencia, al no haberse demostrado en autos el pago respectivo por el concepto de vacaciones en los períodos mencionados en el considerando inmediato anterior, corresponde que la Universidad demandada cumpla con el pago de vacaciones truncas y la indemnización vacacional solo de los períodos señalados. Por lo mismo, y con las precisiones realizadas, la causal examinada es fundada.

Por tales consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **DECISION:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Universidad Privada Antenor Orrego-UPAO, mediante escrito presentado el veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos setenta y cinco a mil cuarenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha tres de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos treinta y seis a novecientos setenta, en el extremo que amparó la desnaturalización de los contratos modales y ordenó el pago de vacaciones e indemnización vacacional, y **REFORMÁNDOLO** declararon **INFUNDADA** la pretensión de desnaturalización de contratos y el pago de vacaciones e indemnización vacacional respecto a los períodos en que se acreditó el pago de vacaciones truncas, conforme a lo señalado en el considerando vigésimo; **ORDENARON** el pago de vacaciones e indemnización vacacional de los períodos precisados en el considerando vigésimo, debiendo realizarse el cálculo en ejecución de sentencia; **DEJARON** subsistente lo demás que contiene la sentencia recurrida; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Sucesión de Walter Hermes Graos Burgos, sobre desnaturalización de contratos y otro; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

SS. DE LA ROSA BEDRIÑANA, UBILLUS FORTINI, YAYA ZUMAETA, ATO ALVARADO.

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA TORRES VEGA CON LA ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA VERA LAZO, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO: Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Universidad Privada Antenor Orrego-UPAO, mediante escrito presentado el veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos setenta y cinco a mil cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista del tres de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos treinta y seis a novecientos setenta, que confirmó la sentencia apelada de fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos quince a seiscientos treinta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Sucesión de Walter Hermes Graos Burgos, sobre desnaturalización de contratos y otro.

CAUSALES DEL RECURSO: El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos dos a cuatrocientos cinco del cuaderno formado, por las siguientes causales: i) Infracción normativa de los artículos 43°, 44°, 45°, 46°, 47°, 48°, 49°, 50°, 51°, 52°, 53° y 54° del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria. ii) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. iii) Infracción normativa de los artículos 10°, 21° y 23° del Decreto Legislativo número 713. En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO: Primero: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) Pretensión demandada: Del escrito de demanda que corre de fojas veinticinco a cuarenta y ocho, se advierte que la parte demandante pretende la desnaturalización de los Contratos Modales suscritos con la Universidad demandada desde el seis de

diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el doce de diciembre de dos mil nueve, igualmente solicita el pago de vacaciones e indemnización vacacional basados en sesenta (60) días, por la suma total de cuarenta y cinco mil cuatrocientos cuarenta y seis con 86/100 soles (S/ 45,446.86), más intereses legales, costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la sentencia expedida con fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, declarando nulos los contratos sujetos a modalidad celebrados entre las partes y reconociendo que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su ingreso, el doce de diciembre de mil novecientos noventa y nueve; asimismo, ordenó el pago de veintiún mil seiscientos setenta y siete con 36/100 soles (S/ 21,677.36), por concepto de vacaciones e indemnización vacacional, así como el pago por honorarios profesionales. Por otro lado, se requirió a la parte demandante y a su Abogado patrocinante que cumplan solidariamente con la devolución de la suma de veintiséis mil doce con 83/100 soles (S/ 26,012.83). c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado Superior de la Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de abril de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda respecto al reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, al pago de vacaciones e indemnización vacacional, y en cuanto al pago de honorarios profesionales. Por otro lado, declararon nula la sentencia apelada en el extremo que requiere al Abogado de la parte demandante que cumpla solidariamente con la devolución de la suma de veintiséis mil doce con 83/100 soles (S/ 26,012.83), ordenándose que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento respecto a dicho extremo. Infracción normativa 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 a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma procesal así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia de algún eventual error procesal, toda vez que de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de objeto emitir pronunciamiento respecto a las infracciones normativas materiales, referidas al derecho controvertido. Sobre la causal de naturaleza procesal mencionada en el acápite ii) Cuarto: Las causal anotada en el acápite ii) está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Tal disposición establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente

motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural; y, h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso, evidenciándose que la Sentencia de Vista que obra en autos, ha valorado cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente. Asimismo, la Sala Superior ha motivado de manera coherente su "posición" respecto a cada pretensión formulada por el accionante como Órgano Jurisdiccional Independiente, habiéndose garantizado y ejercido, además el derecho de pluralidad de instancias a las partes procesales. Séptimo: En el contexto fáctico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para poder amparar su posición, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución del Perú. Octavo: Declarada infundada la causal de naturaleza procesal, corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto a las causales sustantivas, para lo cual el análisis debe circunscribirse a determinar si corresponde o no declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos por el demandante como Profesor contratado de la Universidad recurrente, así como el otorgamiento del descanso vacacional por todo el período laborado, conforme lo señala la Ley número 23733, Ley Universitaria, o de acuerdo al Decreto Legislativo número 713, que regula los descansos remunerados de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la actividad privada y su indemnización vacacional. Sobre la causal prevista en el acápite i) Noveno: La causal mencionada en el acápite señalado es la infracción normativa de los artículos 43°, 44°, 45°, 46°, 47°, 48°, 49°, 50°, 51°, 52°, 53° y 54° del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria. Décimo: Los artículos 44°, 46° y 47° del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria, establecen lo siguiente

“Artículo 44º.- Los profesores universitarios son: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. Los Profesores Ordinarios son de las categorías siguientes: Principales, Asociados y Auxiliares. (...) Los Profesores Contratados son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato. (...)” “Artículo 46º.- La admisión a la carrera docente, en condición de profesor ordinario, se hace por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición, y de acuerdo a las pautas que establezca al respecto el Estatuto de cada Universidad (...).” “Artículo 47º.- Los Profesores Principales son nombrados por un periodo de siete años, los Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente (...). Los Profesores Contratados lo son por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente, en condición de Profesores Ordinarios, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior. En caso de no efectuarse dicho concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor”. Al respecto, se debe mencionar que los dispositivos transcritos se encuentran relacionados a la pretensión de desnaturalización de los Contratos Modales alegada por la parte demandante; por lo tanto, se analizarán de manera conjunta. Décimo Primero: La Universidad recurrente menciona en su recurso de casación, que el contrato del docente universitario comprende, además de los profesores ordinarios y extraordinarios según la Ley número 23733, Ley Universitaria, la condición de profesores contratados a plazo determinado, es decir, por el período académico para el cual se contrata. Décimo Segundo: De la revisión de autos se aprecia que es pacífico entre las partes que el señor Walter Hermes Graos Burgos ingresó a laborar para la Universidad Privada Antenor Orrego desde el doce de diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el doce de diciembre de dos mil nueve, sin solución de continuidad; así como el hecho que se desempeñó como docente universitario contratado. Décimo Tercero: La Ley número 23733, Ley Universitaria, es un cuerpo normativo que regula el régimen especial de los docentes universitarios, que, en el caso de los docentes de una Universidad privada o particular, además de las

normas comunes que señala su capítulo V, refiere en la segunda parte del artículo 54º, que la legislación laboral de la actividad privada determinará sus derechos y obligaciones. En el caso de la desnaturalización alegada, se debe entender que la remisión a la que cita ese artículo, es en el caso de aplicar como norma general el régimen laboral privado para aquellos “derechos y obligaciones” que no tienen un sustento directo en la Ley de la materia (Ley Universitaria), la misma que por su naturaleza especial tiene preferencia en su aplicación. En ese sentido, la pretendida desnaturalización de los Contratos Modales, a efecto que los mencionados contratos sean considerados como indeterminados, no resulta posible, desde que tal figura no se encuentra contemplada en la Ley Universitaria y, en todo caso, para conseguir el mencionado efecto, se encuentra determinado que el acceso a una plaza de profesor universitario ordinario debe ocurrir por concurso público, por lo que el Colegiado Superior no tuvo presente en este extremo la jerarquía, especialidad y temporalidad de la norma jurídica. Décimo Cuarto: Conforme a lo expuesto, y de acuerdo al segundo y tercer párrafo del artículo 47º de la Ley número 23733, Ley Universitaria, los profesores contratados lo son por el plazo máximo de tres (3) años, a cuyo término tienen el derecho a poder concursar a la carrera docente a efectos de ingresar como profesor ordinario y en caso no hubiera concurso podrá ser renovado una vez por el mismo plazo. En el caso concreto, se advierte que el señor Walter Hermes Graos Burgos tuvo vínculo como docente contratado desde el doce de diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el doce de diciembre de dos mil nueve, sin solución de continuidad, por lo que tenía expedito su derecho para postular e ingresar mediante concurso público a la plaza de docente ordinario, sin que ello signifique que le corresponde, sin ese concurso público previo y de acuerdo a la normativa mencionada, declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos en el periodo reclamado; en ese sentido, este extremo de la causal invocada deviene en fundada. Décimo Quinto: El artículo 54º del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria, establece lo siguiente: “Artículo 54º.- Los profesores de las Universidades privadas se rigen por las

disposiciones del Estatuto de la respectiva Universidad, el que establece las normas para su ingreso a la docencia, su evaluación y su promoción. Les son aplicables, además las normas del presente Capítulo con excepción del artículo 52 incisos 'e' y 'g', y 53. La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores". Al respecto, la Universidad recurrente señala que frente a la eventual declaración de la desnaturalización del contrato docente universitario a plazo determinado, corresponde distinguir otras situaciones similares, puesto que existen regímenes legales especiales que no admiten tal situación. Teniendo en cuenta ello y al haberse emitido pronunciamiento en los considerandos que anteceden respecto a que no corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por el señor Walter Hermes Graos Burgos, este extremo de la causal invocada deviene en infundado. Décimo Sexto: Los artículos 43º, 45º, 48º, 49º, 50º, 51º, 52º y 53º del capítulo V de la Ley número 23733, Ley Universitaria, establecen lo siguiente: "Artículo 43º.- Es inherente a la docencia universitaria la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual". "Artículo 45º.- Para el ejercicio de la docencia ordinaria en la Universidad es obligatorio poseer grado académico de Maestro o Doctor o título profesional, uno u otro, conferidos por las Universidades del país o revalidados según ley. Para ser Jefe de Práctica basta, en casos de excepción, el grado de Bachiller conferido por una Universidad. Los demás requisitos los señalan los Estatutos de las Universidades. El uso indebido de grados o títulos acarrea la responsabilidad civil y penal correspondientes". "Artículo 48º.- Sin perjuicio de los demás requisitos que determine el Estatuto de cada Universidad, y previa evaluación personal, la promoción de los Profesores Ordinarios requiere: a).- Para ser nombrado Profesor Principal, haber desempeñado cinco años de labor docente con la categoría de Profesor Asociado, tener el grado de Maestro o Doctor y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad. Por excepción podrán concursar también a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y con más de diez (10) años de ejercicio profesional y, b).- Para ser nombrado Profesor

Asociado, haber desempeñado tres años de docencia con la categoría de Profesor Auxiliar. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente". "Artículo 49º.- Según el régimen de dedicación a la Universidad los Profesores Ordinarios pueden ser: a).- Profesor Regular (tiempo completo) cuando dedican su tiempo y actividad a las tareas académicas indicadas en el artículo 43; b).- Con dedicación exclusiva cuando el Profesor Regular tiene como única actividad ordinaria remunerada la que presta a la Universidad; y c).- Por tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor que el de la jornada legal de trabajo". "Artículo 50º.- Profesor Investigador es el de categoría Extraordinaria que se dedica exclusivamente a la creación y producción intelectual. Es designado en razón de su excelencia académica y está sujeto al régimen especial que la Universidad determine en cada caso. Puede o no haber sido Profesor Ordinario y encontrarse o no en la condición de cesante o jubilado". "Artículo 51º.- Son deberes de los Profesores Universitarios: a).- El ejercicio de la cátedra con libertad de pensamiento y con respeto a la discrepancia; b).- Cumplir con el Estatuto de la Universidad y sus reglamentos y realizar cabalmente y bajo responsabilidad las actividades de su cargo; c).- Perfeccionar permanente sus conocimientos y capacidad docente y realizar labor intelectual creativa; d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual; e).- Presentar periódicamente informes sobre el desarrollo de su labor en caso de recibir remuneración especial por la investigación; y f).- Ejercer sus funciones en la Universidad con independencia de toda actividad política partidaria. El Estatuto de cada Universidad establece un sistema de estricta evaluación del profesor, que incluye la calificación de su producción intelectual universitaria o extra-universitaria. Son aplicables a los docentes las siguientes sanciones: amonestación, suspensión y separación, previo proceso". "Artículo 52º.- De conformidad con el Estatuto de la Universidad, los Profesores Ordinarios tienen derecho a: a).- La promoción en la carrera docente; b).- La participación en el gobierno de la Universidad; c).- La libre asociación conforme a la Constitución y la ley para fines

relacionados con los de la Universidad; d).- El goce, por una sola vez, de un año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones aprobadas expresamente una y otras por la Universidad. Este beneficio corresponde a los Profesores Principales o Asociados; a tiempo completo y con más de siete (7) años de servicios en la misma Universidad y es regulado en el Estatuto de cada una de ellas. Comprende el haber básico y las demás remuneraciones complementarias; e).- El reconocimiento de cuatro años adicionales de abono al tiempo de servicios por concepto de formación académica o profesional, siempre que en ellos no se haya desempeñado cargo o función pública. Este beneficio se hace efectivo al cumplirse quince años de servicios docentes; f).- Las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año, sin perjuicio de atender trabajos preparatorios o de rutina universitaria de modo que no afecten el descanso legal ordinario; g).- Los derechos y beneficios del servidor público y a la pensión de cesantía o jubilación conforme a ley; y h).- La licencia sin goce de haber, a su solicitud en el caso de mandato legislativo o municipal, y forzosa en el caso de ser nombrado Ministro de Estado, conservando la categoría y clase docente". "Artículo 53º.- Las remuneraciones de los profesores de las Universidades públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales. Los profesores tienen derecho a percibir, además de sus sueldos básicos, las remuneraciones complementarias establecidas por ley cualquiera sea su denominación. La del Profesor Regular no puede ser inferior a la del Juez de Primera Instancia". Sobre ello, se advierte que el contenido de las normas citadas no tienen relación con la pretensión de desnaturalización de los contratos modales, pues están orientadas a señalar el grado académico necesario para ejercer la docencia ordinaria, promoción de los profesores ordinarios, régimen de dedicación de los profesores ordinarios, deberes de los profesores universitarios, derechos de los profesores ordinarios, entre otros; por consiguiente, este extremo de la causal invocada también es infundado. Sobre la causal mencionada en el acápite iii) Décimo Séptimo: La causal invocada está referida a la infracción normativa de los artículos 10º, 21º y 23º del Decreto Legislativo número 713. Tales

disposiciones regulan lo siguiente: "Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. (...)" "Artículo 21.- En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional". "Artículo 23.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago". Décimo Octavo: Al respecto, la parte recurrente fundamenta su recurso señalando que el Colegiado Superior ha ordenado indebidamente el pago de vacaciones anuales totales, sin que previamente el beneficiado hubiera acreditado cumplir con el récord anual de labores efectivas como lo dispone el artículo 10º del Decreto Legislativo número 713, es decir que en autos no se encuentra acreditado un récord efectivo de doscientos sesenta (260) días de labores efectivas; asimismo, indica que se ordena el pago de presuntas vacaciones no gozadas dando por hecho labores ininterrumpidas, cuando el demandante solo ha laborado por períodos determinados por ciclos académicos. Décimo Noveno: Es preciso mencionar que el descanso vacacional es un derecho fundamental y se encuentra previsto a nivel supranacional en el numeral 1) del artículo 2º del Convenio número 524 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así

como el numeral 1) del artículo 3º del Convenio número 1325 de la mencionada Organización, de los cuales se puede desprender que todo trabajador tiene protección a su derecho al descanso físico después del servicio prestado a su empleador; asimismo, en nuestro ordenamiento laboral el artículo 25º de la Constitución Política del Estado se refiere al derecho fundamental de los trabajadores al descanso remunerado: "(...) los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o convenio". Vigésimo: Bajo ese contexto, se debe tener presente que conforme se ha desarrollado en los considerandos anteriores, no corresponde que se desnaturalicen los contratos modales suscritos entre las partes, pues la Ley número 23733, Ley Universitaria, no contempla la mencionada desnaturalización, siendo la aludida Ley una norma especial que tiene preferencia en la aplicación. Siendo así, no es legalmente admisible que se paguen las vacaciones anuales de treinta (30) días, porque el señor Walter Hermes Graos Burgos fue contratado por períodos, conforme se acredita con el documento que corre a fojas siete, presentado por la propia parte demandante; por lo tanto, lo que corresponde es el pago de vacaciones respecto al tiempo laborado, lo cual ha cumplido en parte la Universidad demandada, conforme se acredita en autos mediante las planillas de remuneraciones obrantes de fojas sesenta y cinco a doscientos dos, repetido de fojas trescientos treinta y cuatro a trescientos cincuenta y tres, en las que se aprecia que al trabajador se le pagó el concepto vacaciones truncas. Sin embargo, existen períodos en los que no se aprecia pago alguno por las vacaciones truncas, así como planillas de remuneraciones que no cuentan con la firma del trabajador, por lo que no se genera convicción en cuanto al pago de dicho concepto:

- Del doce de enero al siete de marzo de dos mil nueve.
- Del veintitrés de marzo al dieciocho de julio de

dos mil nueve. 20.2. Períodos en los que se aprecia que existen planillas de remuneraciones que no cuentan con la firma del trabajador, lo cual no genera convicción respecto al pago de vacaciones truncas:

- Del uno de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil tres (fojas ciento diecisiete).
- Del veintidós de marzo al veintiuno de julio de dos mil seis (fojas ciento cuarenta y ocho).
- Del trece de agosto al trece de diciembre de dos mil siete (fojas ciento setenta).
- Del dieciocho de agosto al trece de diciembre de dos mil ocho (fojas ciento ochenta y cinco).

Se debe hacer la precisión, que no es exigible la firma del trabajador en la planilla de remuneraciones que corre a fojas doscientos dos, pues a la fecha de expedición de dicho documento el señor Walter Hermes Graos Burgos ya había fallecido. Vigésimo Primero: La parte recurrente señala que los docentes universitarios establecen su relación laboral en base al régimen de la actividad privada; sin embargo, de manera contradictoria indica que una norma especial-Ley número 23733- ha mejorado su derecho al descanso vacacional de treinta a sesenta días anuales, por lo que corresponde una indemnización vacacional por falta de pago por el mismo período, sin tener en cuenta que esta obligación no se encuentra prevista en la norma especial. Vigésimo Segundo: En cuanto a este extremo, sobre el pago de la indemnización por el no disfrute del goce vacacional se debe tener en cuenta que, para la regulación del derecho vacacional de los profesores universitarios ordinarios, no los contratados, resulta de aplicación la Ley Universitaria, en este caso la Ley número 23733, pero dicha disposición no contiene norma expresa que sancione al empleador con el pago de una indemnización por no disfrutar del goce de vacaciones. En consecuencia, no resulta factible el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 23º del Decreto Legislativo número 713. Razón por la cual la causal denunciada resulta fundada.

Por estas consideraciones **NUESTRO VOTO** es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación

interpuesto por la demandada, Universidad Privada Antenor Orrego-UPAO, mediante escrito presentado el veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos setenta y cinco a mil cuarenta y seis; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha tres de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos treinta y seis a novecientos setenta, en el extremo que amparó la desnaturalización de los contratos modales y ordenó el pago de vacaciones e indemnización vacacional, y **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la pretensión de desnaturalización de contratos y el pago de vacaciones e indemnización vacacional respecto a los períodos en que se acreditó el pago de vacaciones truncas, conforme a lo señalado en el considerando vigésimo; e **INFUNDADA** la indemnización vacacional; **SE DEJE** subsistente lo demás que contiene la sentencia recurrida; **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Sucesión de Walter Hermes Graos Burgos, sobre desnaturalización de contratos y otro; y se devuelva.

SS. TORRES VEGA, VERA LAZO

1. Fojas 613 y 614.

2. "Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales por lo menos". El mencionado Convenio entró en vigencia el 22 de septiembre de 1939.

3. "Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración determinada". El mencionado Convenio entró en vigencia el 30 de junio de 1973.

4. "Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales por lo menos". El mencionado Convenio entró en vigencia el 22 de septiembre de 1939.

5. "Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración determinada". El mencionado Convenio entró en vigencia el 30 de junio de 1973.

CASACIÓN LABORAL

Nº 11440-2018 ANCASH

Materia: de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: El reingreso del trabajador se ha producido para realizar funciones cualitativamente distintas a las realizadas en el periodo anteriormente laborado, por lo que no corresponde la aplicación de lo dispuesto en el artículo 16º Decreto Supremo Nº 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo Nº 728.

Lima, cinco de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número once mil cuatrocientos cuarenta, guion dos mil dieciocho, guion ANCASH, 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 demandada, Municipalidad Provincial de Huaraz, mediante escrito de fecha ocho de mayo del dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos cuatro, contra la Sentencia de Vista emitida por resolución número seis de fecha veinte de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y seis, que revocó la Sentencia apelada emitida en primera instancia, emitida por resolución número tres de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento setenta y seis, en el extremo que declaró infundada la reposición solicitada por el demandante y declaró fundada la reposición y confirmaron en los demás extremos; en el proceso seguido por el demandante, Oscar Alfredo Correa Bravo, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha nueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y siete, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal

de infracción normativa por aplicación indebida del artículo 16º del Decreto Supremo Nº 001-96-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha dieciséis de febrero de dos mil dieciocho que corre en fojas setenta y dos a noventa y ocho, el demandante pretende se ordene su reposición en su puesto de trabajo por despido incausado así como la desnaturalización de los contratos suscritos con la demandada, mas el pago de los beneficios sociales correspondientes. b) Sentencia de Primera Instancia: La Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, mediante Sentencia de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento setenta y seis, declaró fundada en parte la demanda declarando la desnaturalización de contratos de locación de servicios suscritos por el demandante con el pago de los beneficios sociales correspondientes e infundada la pretensión de reposición al no haber superado el periodo de prueba correspondiente. Sentencia de Segunda Instancia: La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, confirmó la sentencia apelada en el extremo que declaró la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y la revocó en el extremo que declara infundada la reposición declarándola fundada.

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 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 normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada precedente La causal declarada precedente, está referida a la infracción por aplicación indebida del artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que dispone: "En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso 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". Cuarto: Delimitación del Objeto de Pretensión 4.1 Para analizar la causal denunciada, se debe tener presente que el periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario. 4.2 Este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del

trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe. La adecuada evaluación implica tener en cuenta: I) La capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; II) Las posibilidades de desarrollo profesional; III) El grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; IV) Las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, todo ello se valorará conforme a los resultados de las tareas encomendadas. 4.3 En nuestra legislación, el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que el periodo de prueba es de tres meses, salvo que las partes puedan pactar un término mayor, de acuerdo a las exigencias previstas en la norma, tal es el caso de los trabajadores calificados o de confianza, cuyo periodo de prueba no puede superar los seis meses y para el personal de dirección el periodo de un año. Siendo así, los empleadores tienen la opción de dar por concluido el vínculo laboral dentro del periodo previsto en la ley. 4.4 En el caso concreto de autos se acredita que el demandante efectivamente ha laborado para la entidad emplazada desde el cinco de enero del dos mil quince al cinco de enero del dos mil dieciocho, en diversos periodos: por ende, es necesario determinar la continuidad de la prestación de sus servicios y la naturaleza de los mismos. Al respecto, se aprecia que el actor prestó inicialmente servicios como Adjunto del Jefe de la Policía Municipal para la entidad demandada en la Sub Gerencia de Control y Comercialización y Participación Ciudadana desde el cinco de enero del dos mil quince al veintiocho de febrero del dos mil quince (fojas ciento veinte a ciento veintitrés), luego entre el primero de marzo del dos mil quince al veintinueve de junio del dos mil quince sus servicios fueron de Supervisor en la Sub Gerencia de Control y Comercialización (fojas ciento veinticuatro a ciento treinta y uno), posteriormente presta servicios como Policía Municipal desde el uno al treinta y uno de julio de dos mil quince (fojas ciento treinta y dos a ciento treinta y tres); finalmente, es contratado como sereno a pie de la sub gerencia de seguridad ciudadana por el período comprendido entre el primero de diciembre del dos mil diecisiete al ocho de enero del

dos mil dieciocho (fojas diecisiete). 4.5 De lo glosado, se tiene acreditado que el demandante laboró de modo continuo para la demandada en el periodo del cinco de enero del dos mil quince al treinta y uno de julio del dos mil quince desempeñando durante cinco meses las labores de jefatura y supervisión cuyas funciones son cualitativamente distintas a las de sereno realizadas por el demandante en el periodo del cinco de diciembre del dos mil diecisiete al cinco de enero del dos mil dieciocho. 4.6 Estando a lo expuesto, se tiene que el reingreso del trabajador se ha producido para laborar en un puesto cualitativamente distinto al periodo laborado anteriormente a su reingreso, no configurándose en consecuencia el supuesto establecido en el artículo 16° Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, a fin de determinar el periodo de prueba establecido por Ley, razón por la cual la causal denunciada deviene en fundada.

Por estas consideraciones: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Huaraz, mediante escrito de fecha ocho de mayo del dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos cuatro; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de abril de dos mil ocho que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y seis; y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veintiséis de marzo del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento setenta y seis, que declaró infundada la pretensión de reposición, con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante Oscar Alfredo Correa Bravo, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRIGUEZ CHAVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

CASACIÓN LABORAL

Nº 11950-2017 LAMBAYEQUE

Materia: Reposición por despido fraudulento y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La extinción del vínculo laboral, que se encuentre sustentado en falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, debe ser debidamente acreditada con pruebas idóneas que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

Lima, doce de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número once mil novecientos cincuenta, guion dos mil diecisiete, guion LAMBAYEQUE, 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 la empresa demandada, Adecco Consulting S.A., mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos ochenta y siete a ochocientos doce; contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos sesenta y nueve a setecientos setenta y nueve, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y dos a setecientos cuarenta y tres, que declaró infundada la demanda; reformándola declararon fundada en parte; en el proceso laboral seguido por la demandante, Amalia Yahaira Arredondo Gaspar, sobre Reposición por despido fraudulento y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dieciséis de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y dos

a ciento cuarenta y cinco, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º, 22º, 24º y literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR. Se ha considerado pertinente analizar las causales en el orden que precede, para un mejor resolver. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a cuatrocientos trece, la actora solicita se deje sin efecto el despido fraudulento del que fuera objeto y se ordene su reposición; asimismo, solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y las que devenguen; más el pago de costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, argumentando que de lo actuado no se aprecia que se ha vulnerado los derechos fundamentales al atribuir la demandada faltas graves previstas en la norma de la materia, debiendo tenerse en cuenta que el poder de dirección de la demandada. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma

Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declararon fundada la demanda y ordenaron la reposición de la demandante e improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir, señalando que la demandada no tenía un real propósito de continuar la relación laboral con el demandante, pues, fue únicamente de modo aparente, a fin de procurar eludir su responsabilidad ante la ruptura del contrato de trabajo de duración indeterminada del demandante. En ese contexto, y atendiendo la fecha, que la demandada Adecco Consulting S.A., tenía conocimiento sobre la resolución del contrato con la empresa Extel Contact Center S.A. se ha configurado un despido fraudulento por el supuesto de falsa falta grave. 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 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 normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal material declarada procedente, prevista en el ítem i) está referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR El artículo de la norma en mención, prescribe: “Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador

está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el traslado de la demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, se encuentra debidamente motivado o no, dentro de los criterios de razonabilidad, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Quinto: Alcances sobre la subordinación El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón, según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.¹ En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond² manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Sexto: Precisiones

respecto a la facultad del empleador para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores observando el criterio de la razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. La referida atribución que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de larga duración e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.³ En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez, en tanto, resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas, corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio. De lo anotado, resulta ilustrativo citar la Casación N° 628-2003 ICA, que señala: “Si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo, tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”. En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador. Séptimo: Solución al caso concreto La parte recurrente señala en su recurso de casación, que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, mediante comunicación de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce se sustenta en la causa objetiva razonable de la resolución del contrato de

locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú (antes denominada Eurocen Europea de Contratas) que se produjo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, de acuerdo al medio probatorio número nueve de su escrito de contestación. Precisa, además, que no existían plazas disponibles en Chiclayo para una rotación interna. Bajo esa premisa, resulta necesario citar el documento emitido por la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, cuya recepción de parte de la empresa demandada ocurrió el veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y tres: “[...]Al respecto debemos informarles que por razones de índole comercial y, de acuerdo a lo pactado en el segundo párrafo de la Cláusula Sexta del mencionado contrato; nos vemos en la necesidad de resolver unilateralmente nuestra relación contractual la cual se materializará el 31 de agosto del año 2014 [...]”. Octavo: De lo anotado corresponde señalar que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo de la demandante se encuentra justificado por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, también es cierto, que la facultad de la modificación del contrato debe ser dentro de los criterios de razonabilidad y velar para que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, supuestos que no han sido cumplidos por la parte demandada, por los siguientes fundamentos: • No resulta razonable que si la demandada Adecco Consulting S.A. tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú el día veintisiete de junio de dos mil catorce, recién hubiese modificado dos meses después el contrato de la demandante, ordenando el traslado de una ciudad a otra, el día cinco de setiembre de dos mil catorce, para que preste servicios en Lima, a partir del once de setiembre de dos mil catorce. • De otro lado, no se acredita que la demandada Adecco Consulting S.A. haya tomado las medidas necesarias para que la demandante no sufriera perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la demandada se circunscribe un traslado de una ciudad a otra; por lo que, debió haber justificado mediante medios probatorios suficientes

que no sufriría perjuicios, lo que no implica, de ser el caso, otorgar vía reintegro un monto dinerario para el traslado; toda vez que un traslado de la ciudad de Chiclayo a Lima, no solo genera gastos de movilidad, sino también hospedaje, alimentación y otros. En ese contexto, el mandato de desplazamiento de la demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima no se encuentra dentro los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Noveno: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en infundada dicha causal. Décimo: La causal material declarada procedente, prescrita también en el ítem i) está relacionada a la infracción normativa por inaplicación de los artículos 22°, 24° y el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Los artículos de la norma en mención, prescriben: "Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario,

hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones (...)". Décimo Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° de la citada Ley, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior. Décimo Segundo: Respecto al despido El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: "El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"⁴. Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"⁵. Asimismo, Elmer Arce indica: "El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley"⁶. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.⁷ En relación a ello, el

despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que, se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tanto es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador. Décimo Tercero: En relación a la falta grave, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR respecto al abandono de trabajo. Se configura cuando el trabajador sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo. Asimismo, es de anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron dentro del término del tercer día de producida más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo. Décimo Cuarto: En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada; pues de lo contrario, la justificación impide de todo punto conceptualizar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente. Al respecto, resulta necesario señalar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con

pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, la justificación debe sustentarse mediante prueba idónea que corrobore de forma indubitable el referido abandono, lo que no ha ocurrido en autos. Décimo Quinto: El despido fraudulento El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente: "(...) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos". Al respecto, resulta necesario precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente N° 0976-2001-AA/TC, señaló sobre el despido fraudulento, en su fundamento quince, lo siguiente: "(...) Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación

de pruebas (...). Décimo Sexto: Solución al caso concreto La parte recurrente señala en su recurso de casación, que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificado por una causa justa, comprendida en una falta grave por el abandono de trabajo efectuado por la demandante. En ese contexto, de la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, los cuales no han sido objetos de cuestionamiento, se verifica lo siguiente: • Mediante Carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y tres, la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú le comunica a la demandada Adecco Consulting S.A. sobre la extinción de la relación contractual el día treinta y uno de agosto de dos mil catorce. • En la carta recepcionada de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce, emitida por la Notaría Macedo, que corre en fojas treinta y cinco, se le comunica, entre otros a la demandante que a partir del once de setiembre de dos mil catorce deberá seguir laborando en la ciudad de Lima. • Mediante Acta Policial, que corre en fojas treinta y uno a treinta y cuatro, se deja constancia que la empresa donde prestan servicios se encuentra cerrada, no pudiéndose entrevistarse con ningún representante de la demandada Adecco Consulting S.A.. • Con Acta de verificación de despido arbitrario de fecha de catorce de abril de dos mil catorce, que corre en fojas veintisiete a treinta, emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, seguido por varios trabajadores, entre otros, la demandante, indicó: “[...] Que día 02/09/14 me presenté a laborar pero no me dejaron firmar mi asistencia [...] quedaron en devolver la llamada [...]” • Mediante carta de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y uno a noventa y tres, la demandada Adecco Consulting S.A. le imputo a la demandante la comisión de la falta grave tipificada en el inciso h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, alegando lo siguiente: “[...] fue puesta en su conocimiento el día 01 de setiembre del año 2014 a través de la carta notarial remitida a su domicilio (Anexo 1-B); carta en la cual se le indicó que, como consecuencia del cierre del servicio de administración antes indicado, Usted debía ser reasignado a nuestras

oficinas en Lima; disponiéndose que se presente a laborar a la oficina ubicada en Ca. Elías Aguirre N° 126 [...] a partir del día 3 de setiembre del presente año [...]”. • Mediante carta de fecha uno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta y nueve, la demandada Adecco Consulting S.A. despide a la actora sosteniendo que: “(...) se concluye que usted no ha descargado la comisión de la falta grave imputada, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 32º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se le impone la sanción disciplinaria de despido (...)”. Décimo Séptimo: De acuerdo a lo anotado, corresponde señalar, lo siguiente: • En los considerandos octavo y noveno, se estableció que el mandato de desplazamiento de la demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima no se encuadra dentro los parámetros establecidos en el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, no se encuentra dentro del criterio de razonabilidad y existe perjuicio en el trabajador. • Se verifica que el tiempo otorgado al demandante para su traslado de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima ha sido diminuto (seis días), atendiendo a la distancia geográfica que existe entre un lugar y otro; más aún, si dicho traslado implica una variación de vivienda, rutas de movilidad entre otros. • La parte demandada no comunicó sobre los detalles de su nueva situación laboral, esto es, si cumpliría las mismas funciones o si la remuneración sería la misma, teniendo en cuenta que en la ciudad de Lima el costo de vida es más alto que en otros lugares del interior del país. Además, tampoco se le otorgó de manera efectiva el monto dinerario necesario para que pueda asumir los gastos generados por el desplazamiento indicado, no resultando razonable, que se mencione que se iba a realizar un reintegro en la suma de ciento setenta soles (S/ 170.00) por los gastos de movilidad e instalación, teniendo presente que dichos gastos no son los únicos que se generan con la variación del lugar de trabajo, más aún, si la demandada no consideró si la actora tenía o no disponibilidad de dinero para asumir el monto indicado. Décimo Octavo: De los fundamentos

expuestos, no se encuentra justificado el despido de la demandante, por la causal tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° de la norma invocada, expresado por la parte recurrente, toda vez que no se configuró su comprobación objetiva en el procedimiento, la cual debe ser bajo prueba idónea que demuestren de forma indubitable el referido abandono; por el contrario, se corrobora la mala fe de la demandada Adecco Consulting S.A. y su ánimo perverso, auspiciado por el engaño, evidenciándose un actuar doloso y lesivo de derechos fundamentales, por señalar que la demandante incurrió en abandono de trabajo, configurándose el despido fraudulento. Décimo Noveno: De lo anotado, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación los artículos los artículos 9°, 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, deviniendo en infundada la causal contemplada en el ítem i).

Por estas consideraciones: **DECISIÓN** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Adecco Consulting S.A., mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos ochenta y siete a ochocientos doce; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos sesenta y nueve a setecientos setenta y nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Amalia Yahaira Arredondo Gaspar,

sobre Reposición por despido fraudulento y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

SS. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

1. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.
2. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124
3. Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.
4. GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.
5. PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.
6. ARCE ORTÍZ, Elmer. "Derecho individual del trabajo en el Perú". Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.
7. Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66.

CASACIÓN LABORAL

Nº 12075-2017 MOQUEGUA

Materia: Desnaturalización de contrato y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador en una entidad de la administración pública, pero que la naturaleza de sus funciones no forme parte de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos a las precisiones del Precedente Constitucional Nº 05057-2013-PA/ TC, recaída en Expediente Nº 06681-2013-PA/TC y la Casación Laboral Nº 21082-2017.

Lima, doce de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número doce mil setenta y cinco, guion dos mil diecisiete, guion MOQUEGUA, 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 Procurador Público del Gobierno Regional de Moquegua y la parte demandada, Proyecto Especial Regional Pasto Grande, mediante escrito de fecha cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cincuenta y uno, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinte de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos veintisiete, que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y siete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por, Juan Francisco Valcárcel Vargas, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha dieciséis de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y dos a setenta y seis, del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la

parte codemandada, por la causal de: Apartamiento del precedente vinculante dictado en la Sentencia 05057-2013-PA/TC. Correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y tres, que el actor solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad; asimismo, se ordene el reconocimiento de la categoría de obrero 3 y cargo de operador; y como consecuencia de ello, se ordene el reintegro de beneficios sociales. Así también pretende su reposición a su centro laboral como obrero 3, al haber sido objeto de un despido incausado. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante sentencia de fecha dieciséis de setiembre, declaró fundada en parte la demanda, declarando la desnaturalización de los contratos modales y contratos a plazo fijo, reconociendo su condición de trabajador sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, bajo el régimen de la actividad privada. Asimismo, se ordena su reposición y al haber alcanzado la protección contra el despido en mérito a la desnaturalización de los contratos, solo podía ser despido por falta grave, lo que no ha ocurrido en el caso de autos. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Sala Mixta de la

misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución del veinte de abril de dos mil diecisiete, en virtud a la apelación planteada por la parte demanda, precisó respecto a la reposición, que al haberse declarado la nulidad de la primera sentencia emitida, considerando el Colegiado Superior que el proceso continúe porque no era de aplicación el precedente Huatuco para el caso de los obreros tal como lo establece la Sentencia expedida en el expediente N° 06681-2013-PA/TC, caso de Richard Niltón Cruz Llamos. Segundo: 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 el mismo las causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal declarada precedente, se encuentra referida al apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/ TC. Es de señalar, que el Tribunal Constitucional mediante Sentencia de fecha dieciséis de abril de dos mil quince, recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial), y su aclaratoria de fecha siete de julio de dos mil quince, se pronunció sobre el ingreso a la carrera pública: Bajo esa premisa, corresponde citar los siguientes fundamentos: Fundamento 13: "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", y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes¹, prescriben: "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. 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 adecúe 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". (Negrita es nuestro). Al respecto, el Tribunal Constitucional dispuso dentro de la Sentencia invocada, que su aplicación es de manera inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"², incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por el Juez de primera instancia y por la Sala Superior, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si el Colegiado Superior se apartó o no del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, en la sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, al ostentar, según el demandante la condición de obrero del Gobierno Regional. Quinto: Es necesario establecer 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; asimismo, 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 particulares³. Sexto: Al respecto, debe tenerse en cuenta que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y 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. Sétimo: De acuerdo a ello, si bien el personal de la administración pública, se exige que su ingreso sea por un concurso público, debe tenerse presente que de acuerdo a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público se establecen los lineamientos de la administración pública desarrollando la clasificación de Servidor Público: a) Directivo Superior, b) Ejecutivo, y c) De apoyo; de lo que se advierte que dentro de esta clasificación como servidor público, no se encuentran los obreros, dicha precisión es relevante para el caso en desarrollo. Octavo: Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los trabajadores bajo el régimen privado que prestan servicios en la administración pública, pero que no forman parte de la carrera administrativa. Esta Sala suprema mediante Casación N° 21082-2017, de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, dispuso como principio jurisprudencial de obligatorio

cumplimiento las reglas vinculantes de la Sentencia, recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, fijando la diferencia entre los trabajadores que realizan carrera administrativa, requiriéndose para su ingreso a la administración pública, que sea por concurso, a una plaza vacante presupuestada y a plazo indeterminado; y aquellos, que por la naturaleza de sus funciones no forman parte de la carrera administrativa, siendo para el caso concreto lo dispuesto: "(...) g) Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de la administración pública. (...)". De lo anotado, se verifica que se encuentran excluido de los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, entre otros, cuando se trate exclusivamente de trabajadores que laboren en la administración pública pero que de acuerdo a las funciones que desarrolla no se encuentran dentro de la clasificación de servidor público, razonamiento que es concordante con el pronunciamiento judicial, emitido por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC4 ; además, que dicha excepción se encuentra justificado por la naturaleza del servicio brindado, en este caso como obrero. Noveno: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Primera Instancia y de la Sentencia de Vista, se verifica que el Juez determinó la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes. Además, que el cargo que desempeñaba el actor como operador del sistema hidráulico, era de un obrero, lo que se corrobora con las boletas de pago que corren en fojas tres a treinta y seis. Bajo esa premisa se debe tener presente lo dispuesto en el considerando octavo de la presente resolución, en donde se señala que se encuentran excluidos de los alcances del precedente antes señalado, los trabajadores que laboran en la administración pública pero, no forman parte de la

carrera administrativa, criterio que es concordante con el pronunciamiento judicial, emitido por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, caso "Cruz LLamos" que hace precisiones al precedente Huatuco y que resulta aplicable al presente caso. En ese contexto, procede la reposición planteada en el caso de autos, conforme lo han amparado las instancias de mérito; precisándose que este criterio ha sido asumido en la Doctrina Jurisprudencial recaído en la Casación Laboral N° 21082-2017, al apartarse el ponente de criterios anteriores conforme se encuentra plasmado en el noveno considerando de la mencionada jurisprudencia. Décimo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no se ha apartado del precedente vinculante constitucional N° 05057-2013-PA/TC/JUNIN precisando en la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC caso "Cruz LLamos"; en consecuencia, corresponde declarar infundada la causal declarada precedente.

Por estas consideraciones: **DECISIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público del Gobierno Regional de Moquegua y la parte demandada, Proyecto Especial Regional Pasto Grande, mediante escrito de fecha cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cincuenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinte de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos veintisiete; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por, Juan Francisco Valcárcel Vargas, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

SS. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

1. Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

2. La fecha de publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

3. Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco, en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

4. Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° expediente N° 06681-2013-PA/TC: "(...) el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)".

CASACIÓN LABORAL

Nº 12276-2018 CAJAMARCA

Materia: Pago de derechos laborales y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: En el caso de los obreros municipales, respecto al cambio de régimen, esta Sala Suprema comparte la posición del Tribunal Constitucional al sostener que salvo en el caso que el trabajador haya aceptado expresamente la modificación de su régimen laboral, no se puede convertir un régimen público en uno privado, ya que, en primer lugar, la ley no tiene efectos retroactivos; y segundo, porque de no mediar aceptación expresa, la aplicación del artículo único de la Ley Nº 27469 importaría una violación del artículo 62º de la Constitución Política del Perú.

Lima, tres de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número doce mil doscientos setenta y seis, guion dos mil dieciocho, guion CAJAMARCA, 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 Dolores Gonzáles Carrasco, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho, contra la Sentencia de Vista del veinte de diciembre de dos mil dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento doce a ciento diecinueve, que confirmó la sentencia apelada de fecha siete de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y cuatro a ochenta y dos, que declaró infundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca, sobre pago de derechos laborales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha uno de abril de dos mil diecinueve que corre en fojas ochenta y tres a noventa y uno del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: Infracción normativa por inaplicación del segundo párrafo del

artículo 37º de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones antes reseñadas, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandada: Se verifica en fojas uno a doce, obra el escrito de demanda de fecha seis de enero de dos mil diecisiete, presentado por José Dolores Gonzales Carrasco, donde solicitó el reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios, desde el dos de junio de dos mil uno al uno de abril de dos mil once, más el pago de intereses legales y costos del proceso, en un equivalente al veinte por ciento (20%) del monto sentenciado. b) Sentencia de primera instancia: El juez del Primer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a través de la Sentencia emitida con fecha siete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y cuatro a ochenta y dos, declaró infundada la demanda, señalando como fundamentos de su decisión los siguientes: i) Al demandante se le ha reconocido su condición de trabajador dentro del régimen laboral público desde el año mil novecientos sesenta y nueve y tal circunstancia

se ha mantenido uniforme hasta su cese laboral. ii) Sería contradictorio que se le de tratamiento como trabajador del sector privado, por cuanto, según la realidad de los hechos su remuneración mensual es superior a un trabajador del sector privado y cesó como pensionista del régimen pensionario del Decreto Legislativo N° 20530. iii) Por tanto, lo que advierte la judicatura, es que el demandante pretende percibir los beneficios y condiciones más favorables de ambos regímenes laborales, lo que no solo es contrario al principio de buena fe con el que deben conducirse todas las personas, sino que constituye un claro ejercicio abusivo del derecho. c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte la Segunda Sala Especializada Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento doce a ciento diecinueve, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, expresando fundamentalmente que el abogado del demandante argumenta que en la sentencia impugnada se ha aplicado de manera distorsionada la teoría de derechos adquiridos dejando de lado la teoría de los hechos cumplidos; sin embargo, el recurrente no ha tomado en cuenta que laboró como obrero durante todo su récord laboral y que entre los años mil novecientos sesenta y nueve al dos mil uno, se dictaron distintas disposiciones respecto del régimen laboral al que pertenecían los obreros ediles, como son: Ley N° 8439, la cual estableció que los empleados y obreros pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, luego fue derogada por la Ley N° 23853, que en su artículo 52° establece que los obreros se rigen por el régimen de la actividad pública; posteriormente éste artículo es modificado por la Ley N° 27469, la cual varía el régimen laboral del obrero y prescribe que éstos se regirán bajo el régimen de la actividad privada. Finalmente, la Ley Orgánica de Municipalidades es derogada por la Ley N° 27972 la cual nuevamente establece que el régimen de los obreros es el de la actividad privada. Por lo que, si él pretendía acogerse a los beneficios sociales que prescribían las leyes que consideraban a los obreros municipales, bajo el régimen de la actividad privada, debía haberlo solicitado oportunamente, esto es, antes de su cese. Segundo: Infracción normativa La infracción

normativa podemos conceptualizarla como la afectación de 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 respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Dispositivo legal en debate El artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades prescribe: "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: Aspectos generales sobre el contrato de trabajo En principio, corresponde observar los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú que establecen que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona y que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Asimismo, el artículo 62° de la Carta Magna prevé que el Estado garantiza el ejercicio libre de contratación en todo ámbito donde se genere relaciones contractuales – obligacionales. No obstante, la autonomía de la voluntad de las partes contratantes se encuentra limitada por normas de imperativo cumplimiento en las relaciones laborales, debe tomarse en cuenta que el artículo 1° de la Carta Magna en el cual se establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, que concordado con el artículo 23° de el mismo texto normativo, se garantiza que: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador." Quinto: Régimen laboral de los obreros municipales Sobre el particular, es necesario indicar que los obreros municipales han presentado una dicotomía a partir de

la dación de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, pues con anterioridad a ésta han pertenecido a la actividad pública y privada; puesto que con la dación de la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, se estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son 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 que le corresponde al obrero municipal es el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo 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, los cuales según su artículo 37° 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.

Sexto: Voluntad expresa del trabajador En el caso de los obreros municipales, respecto al cambio de régimen, esta Sala Suprema comparte la posición del Tribunal Constitucional² al sostener que salvo en el caso que el trabajador haya aceptado expresamente la modificación de su régimen laboral, no se puede convertir un régimen público en uno privado, ya que, en primer lugar, la ley no tiene efectos retroactivos; y segundo, porque de no mediar aceptación expresa, la aplicación del artículo único de la Ley N° 27469 importaría una violación del artículo 62° de la Constitución Política del Perú, la misma que señala lo siguiente: "Artículo 62°.- La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. (...)" Esta norma de rango constitucional garantiza que los términos contractuales (también los de índole laboral) no pueden ser modificados por las leyes, más aún si tenemos en cuenta que el contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empleador bajo una perspectiva de libertad

de contratación dentro de los parámetros de nuestro ordenamiento jurídico. Sétimo: Solución al caso concreto En el caso concreto, el recurrente argumenta su recurso casatorio principalmente en lo siguiente: – En la actualidad los obreros municipales pertenecen a la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo número 728, y que el demandante si bien ingresó en mil novecientos sesenta y nueve, la normatividad municipal ha variado en el tiempo, por lo que corresponde al régimen de la actividad privada Octavo: Este Colegiado Supremo considera que es un tema fuera de controversia que para el cambio de régimen laboral de un trabajador público a privado o viceversa, resulta necesario la expresa aceptación del trabajador interesado; esto en virtud del artículo 62° de la Constitución Política del Perú como anteriormente se señaló. Asimismo, de los recaudos procesales obran como medios de prueba aportados por el propio demandante, la Resolución de Alcaldía N°495-2011-A-MPC, de fecha catorce de diciembre de dos mil once, que obra a fojas quince a diecisiete, en cuyo contenido se ha indicado que: "Que, el trabajador José Dolores Gonzales Carrasco, es obrero permanente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, nombrado a partir del 16 de junio de 1969 mediante Resolución de Alcaldía N°102-ACPC-763 , y que a la fecha del cese laboraba en el Área de parques y jardines, con el nivel remunerativo SA-C (...)" Asimismo, en el artículo 4° de la mencionada resolución otorga pensión definitiva de cesantía a partir del uno de abril de dos mil once, por la suma de dos mil trescientos setenta y seis con 09/100 soles (S/2,376.09) precisando que dicho monto está conformada por los siguientes conceptos: Remuneración Principal S/23.20; T.P.H. S/2,264.89; Bonificación Familiar S/30.00, y, Refrigerio y Movilidad S/55.00. Por otra parte, obra la boleta de pago del mes de febrero de dos mil once (Régimen D.L. 19990) y del mes abril del dos mil once (Régimen D.L. 20530), ambas a fojas dieciocho, donde se advierten conceptos remunerativos del Decreto Legislativo N° 276, tales como: Jornal OP, costo de vida, Bonificación Familiar, D.S. 276 OP, Ref. Mov., T.P.H. Noveno: En consecuencia, si bien la relación laboral del demandante se desarrolló durante la expedición de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo

de dos mil tres, esta situación no conllevaba al cambio automático del régimen laboral del accionante como pretende alegarlo al momento de su cese laboral, siendo válido el inicio y continuidad de la relación laboral en el régimen laboral público, al no existir una variación del indicado régimen proveniente de un pacto entre las partes en el contrato de trabajo. Décimo: Del mismo modo, no resulta válido sostener el desconocimiento de los derechos laborales del accionante, debido a que esto resulta insuficiente para cumplir con las exigencias de un cambio de régimen laboral, todo ello pues, conforme se ha expuesto anteriormente, el cambio de régimen laboral debe provenir de un acuerdo de voluntades que produzca una aceptación expresa del trabajador. Décimo Primero: Finalmente, habiéndose considerado que el régimen laboral aplicable al demandante excepcionalmente, ha sido bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, no se advierte la infracción del contenido del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; por tanto, corresponde declarar infundada la causal denunciada.

Por estas consideraciones: **DECISIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, José Dolores Gonzáles Carrasco, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veinte de diciembre de dos mil dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento doce a ciento diecinueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la Municipalidad Provincial de Cajamarca,

sobre pago de derechos laborales y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

SS. VERA LAZO, RODRIGUEZ CHAVEZ, CALDERON PUERTAS, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

1. Sobre esta garantía constitucional la CAS. N° 12109-2016 LORETO del 19-7-2018, ha indicado: “En ese sentido, si bien advertimos que el artículo 62° de la Constitución Política del Perú establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2°, inciso 14° que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución Política del Perú que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso no sólo por límites explícitos sino también implícitos. Límites explícitos a la contratación, con la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de los derechos. Bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se vería vulnerado.”

2. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02095-2002-AA.html>: Fundamento “Primero”.

3. La misma también obra a foja cincuenta y tres

CASACIÓN LABORAL

Nº 12315-2017 AREQUIPA

Materia: Cese de actos de hostilidad. PROCESO ORDINARIO NLPT.

Sumilla: Se configura la reducción de remuneraciones prevista en el artículo 49º del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, aprobado por Decreto Supremo Nº 001- 96-TR, cuando se reduzca la remuneración básica del trabajador y se complemente con conceptos no remunerativos a pesar que la totalidad de la remuneración percibida sea la misma.

Lima, diez de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número doce mil trescientos quince, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado, con la adhesión de los señores jueces supremos Arias Lazarte, Rodríguez Chávez y Malca Guaylupo; el voto en minoría de la señora jueza suprema Ubillus Fortini, 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, Freddy Joaquín Marín Mamani, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, que declaró Improcedente la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e Infundada la pretensión por rebaja de categoría; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Universidad Católica de Santa María–UCSM, sobre Cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha once de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y uno a noventa y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: Infracción Normativa del artículo 49º del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-96-TR. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: De la Pretensión demandada Conforme se advierte del escrito de demanda que corre de fojas veinticuatro a treinta y tres, que el actor pretende, como pretensión principal, el cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de su remuneración básica y de categoría desde el mes de noviembre de dos mil quince hasta la actualidad y como consecuencia de ello se disponga la restitución de su remuneración básica y se le restituya su categoría de "Servicio III", asimismo, como pretensión accesoria, solicita el pago de devengados generados por la reducción del pago de su remuneración básica. Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito El juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, declaró Improcedente la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e Infundada la pretensión por rebaja de categoría; al considerar que

no se acreditó que los hechos configuren una reducción de la remuneración del actor, pues si bien se procedió a modificar el monto de determinados conceptos en las boletas de pago, ello no afectó en la práctica el monto remunerativo total del trabajador. Por otro lado, sostiene que el demandante no logró probar, en forma alguna que la categoría de operario III, conforme a la nueva estructura, resulte ser una categoría inferior a la categoría que ostentaba con anterioridad a noviembre de dos mil quince (Servicio III). Por su parte el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la referida Corte Superior mediante Sentencia de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que no se advierte que la remuneración percibida por el actor, a partir del mes de noviembre de dos mil quince se haya afectado, ya que viene percibiendo la misma remuneración que no se ve afectada por ninguna reducción indirecta. Precisa, además, que el actor no demostró que el nuevo cargo (Operario III) asignado sea inferior al cargo que ostentaba con anterioridad (Servicio III), más aún si no se advierte que existan otros trabajadores que realizan las mismas labores y se encuentren en una categoría superior a la que se le asignó. Tercero: 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 las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo. Cuarto: En el caso concreto, la disposición legal denunciada prescribe: "Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago

está sujeto a condición." Quinto: Alcances sobre la subordinación El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta el servicio se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.¹ En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond² manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Sexto: Precisiones respecto al ius variandi El ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.³ Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁴; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar

debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad. Aunado a ello, cabe indicar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso, puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁵. Séptimo: De los actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores⁶. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: i) reducción inmotivada de la remuneración, y ii) reducción inmotivada de la categoría. Sobre el primer supuesto, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N° 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada, como ocurre, cuando se reduce la remuneración, al no cumplir con la exigencia prevista en la Ley N° 25129 para percibir la asignación familiar. Al respecto, corresponde mencionar que la reducción de la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión⁷; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador⁸. Respecto al segundo supuesto, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tomada en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como

organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)⁹. En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por el cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil. Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala: "(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...)". Octavo: Solución del caso concreto. Este Supremo Tribunal en relación a la causal planteada, a fin de determinar si existe infracción normativa del dispositivo señalado anteriormente, advierte como principal fundamento del recurrente:—La demandada no ha podido acreditar durante todo el proceso fundamento sobre reducir la remuneración del actor, ni mucho menos cambiar de categoría arbitrariamente al demandante.—El incumplimiento del pago de remuneración íntegra y el otorgamiento de la categoría que corresponde tiene importancia porque es obligación del empleador y por el carácter alimenticio de la remuneración. Noveno: En ese sentido, este Supremo Colegiado a partir de la revisión de la Sentencia de Vista, así como de la Sentencia de primera instancia, evidencia que de las boletas de pago del actor correspondiente al mes de octubre¹⁰ y noviembre¹¹ de dos mil quince no se advierte en el monto total a pagar rebaja alguna de la remuneración siendo el importe cuatro mil noventa y nueve con cincuenta y siete (S/4,099.57). Sin embargo, se evidencia alteraciones en el rubro "Sueldo Básico" debido a que en

el mes de octubre de dos mil quince ascendía a mil novecientos ochenta y siete con veintisiete soles (S/ 1,987.27) y en el mes de noviembre el sueldo básico ascendía a setecientos cincuenta con veintiún soles (S/ 750.21). Asimismo, también se ha variado el concepto "Bonificación Unificada" pues en el mes de octubre ascendía a mil cuatrocientos ochenta y cinco con cuarenta y ocho soles (S/ 1,485.48) y en el mes de noviembre se reduce a quinientos sesenta con setenta y ocho soles (S/ 560.78); del mismo modo el concepto "Bonificación Régimen 10%" en el mes de octubre ascendía a ciento noventa y ocho con setenta y tres (S/ 198.73) y en el mes de octubre percibió setenta y cinco con dos soles (S/ 75.02), y, finalmente, el concepto de "tiempo de servicio" se redujo de doscientos noventa y ocho con nueve soles (S/ 298.090) en el mes octubre al monto de ciento doce con cincuenta y tres soles (S/ 112.53) en el mes de noviembre. Adicionándose asignaciones extraordinarias sustitutorias 1 y 2 por el monto de mil doscientos treinta y siete con seis soles (S/ 1,237.06) y mil doscientos treinta y tres con noventa y siete soles (S/ 1,233.97), respectivamente, conceptos que tendrán incidencia al momento de efectuar la liquidación de pago de beneficios sociales del demandante en su oportunidad. Esta diferencia en la estructura remunerativa se refleja en la siguiente tabla comparativa:

Remuneración Mensual Básica	Servicio III	Operario III	Reducción de remuneración
INGRESOS	Octubre	Noviembre	
Sueldo Básico	S/1,987.27	S/750.21	S/1,237.06
Bonificación Unificada	S/1,485.48	S/560.78	S/924.70
Bonificación Régimen 10%	S/198.73	S/75.02	S/123.71
Tiempo de Servicio	S/298.09	S/112.53	S/185.56
Asignación extraordinaria sustitutoria 1	S/0.00	S/1,237.06	-----
Movilidad	S/130.00	S/130.00	-----
Asignación extraordinaria sustitutoria 2	S/0.00	S/1,233.97	-----
TOTAL	S/4,099.57	S/4,099.57	S/2,471.03

Por consiguiente, y estando a que la "Implementación de la Restructuración Salarial" por parte de la demandada se está ejecutando, la misma que reduce el sueldo básico del actor e incrementa las asignaciones extraordinarias, sin advertir que a tenor del artículo 19° del Texto Único Ordenado, el Decreto Legislativo

N° 650, el Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala lo siguiente: "REMUNERACIONES NO COMPUTABLES Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; (...)" En consecuencia, las denominadas "asignaciones extraordinarias sustitutorias" establecidas por la demandada no se consideran remuneraciones computables para la Compensación por Tiempo de Servicios y los diversos beneficios económicos conexos a ella; contexto en el cual, se estaría generando un impacto cuantificable en la liquidación de beneficios sociales del actor y perjudicándolo en la percepción de sus ingresos ordinarios con anterioridad al mes de noviembre de dos mil quince, configurando ello una reducción indirecta y unilateral de la remuneración del accionante. Por lo que se evidencia la reducción inmotivada de la remuneración básica. Décimo: Respecto a la reducción inmotivada de la categoría, el Colegiado Superior ha sustentado los motivos que sustentan la decisión final, señalando que mediante Resolución N° 5032-CU-201312 se aprobó el documento denominado "Elaboración de Línea de Carrera del Personal Administrativo y de Servicios de la Universidad Católica de Santa María" en la cual se implementó un nuevo Modelo de Gestión de Remuneraciones de sus trabajadores estableciendo una nueva categorización salarial. De lo expuesto, revisado las boletas mencionadas se advierte que en el mes de octubre de dos mil quince el accionante tenía como "Grupo Ocupacional: Servicio III" y posteriormente en la boleta de noviembre de dos mil quince se consignó como "Grupo Ocupacional: Operario III". Sin embargo, si bien obra el documento correspondiente a "Implementación de la Línea de Carrera del Personal Administrativo y de Servicios de la UCSM" – noviembre dos mil quince¹³, en donde figura un cuadro de categoría ocupacionales U.C.S.M. – octubre dos mil quince, consignando el cargo de "servicios III",

y otro cargo de categoría a implementar – noviembre de dos mil quince, en donde se suprime dicho cargo; y, apareciendo nuevas denominaciones como “Operario III”, la demandada no ha cumplido con sustentar si las labores desempeñadas revisten las mismas características que las efectuadas por el actor antes de la implementación de línea de carrera del personal. De lo anotado se evidencia también un acto unilateral de cambio de categoría cuya evidencia se traslada en la diferenciación y afectación de la remuneración básica antes expuesta, acto que no fue aceptado por el accionante conforme la anotación: “No estoy de acuerdo con esta resolución” y firmado por el accionante en la Resolución N° 22739-R-201514, de fecha veintiséis de noviembre de dos mil quince, en donde se le comunicó el nuevo cargo asignado al accionante, por lo tanto, este extremo debe también ser estimado. Así las cosas, este supremo tribunal considera que la demandada incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, pues quedó acreditado la reducción de la remuneración y categoría del demandante. Décimo Primero: De tal forma, y conforme a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; razón por la cual el recurso de casación corresponde ser estimado favorablemente para la parte recurrente.

Por estas consideraciones **DECISIÓN:** Declararon

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Freddy Joaquín Marín Mamani, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, que declaró improcedente la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e infundada la

FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Freddy Joaquín Marín Mamani, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, que declaró improcedente la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e infundada la pretensión por rebaja de categoría, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **FUNDADA** la pretensión por reducción inmotivada de la remuneración y por rebaja de categoría; **DISPUSIERON** que en ejecución de sentencia se proceda a la restitución de la estructura remunerativa básica y de categoría de “Servicio III” que el demandante ostentaba al mes de octubre de dos mil quince; fijándose la **MULTA** correspondiente a la entidad emplazada; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Universidad Católica de Santa María–UCSM, sobre Cese de actos de hostilidad; notifíquese.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

pretensión por rebaja de categoría; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Universidad Católica de Santa María–UCSM, sobre Cese de actos de hostilidad. CAUSAL DEL RECURSO: Por resolución de fecha once de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y uno a noventa y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR;

correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto. CONSIDERANDO: Primero: De la Pretensión demandada Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas veinticuatro a treinta y tres, que el actor pretende, como pretensión principal, el cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de su remuneración básica y de categoría desde el mes de noviembre de dos mil quince hasta la actualidad y como consecuencia de ello se disponga la restitución de su remuneración básica y se le restituya su categoría de "Servicio III", asimismo, como pretensión accesoria, solicita el pago de devengados generados por la reducción del pago de su remuneración básica. Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito El juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, declaró improcedente la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e infundada la pretensión por rebaja de categoría; al considerar que no se acreditó que los hechos configuren una reducción de la remuneración del actor, pues si bien se procedió a modificar el monto de determinados conceptos en las boletas de pago, ello no afectó en la práctica el monto remunerativo total del trabajador. Por otro lado, sostiene que el demandante no logró probar, en forma alguna que la categoría de operario III, conforme a la nueva estructura, resulte ser una categoría inferior a la categoría que ostentaba con anterioridad a noviembre de dos mil quince (Servicio III). Por su parte el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la referida Corte Superior confirmó la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que no se advierte que la remuneración percibida por el actor, a partir del mes de noviembre de dos mil quince se haya afectado, ya que viene percibiendo la misma remuneración que no se ve afectada por ninguna reducción indirecta. Precisa, además, que el actor no demostró que el nuevo cargo (Operario III) asignado sea inferior al cargo que ostentaba con anterioridad (Servicio III), más aun si no se advierte que existan otros trabajadores que realizan las mismas labores y se encuentren en una categoría superior a la que se le asignó. Tercero: 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 las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo. Cuarto: En el caso concreto, la Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que prescribe: "Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición." Quinto: Análisis del caso concreto. Por su parte, el actor ha señalado que la demandada vulnera sus derechos laborales, pues ha quitado y disminuido unilateralmente su remuneración básica y demás derechos económicos adquiridos sin ningún consentimiento, añadiendo que se le ha reducido inmotivadamente su categoría, ya que lo hizo unilateralmente lo cual prueba los actos de hostilidad que se viene cometiendo en su contra. La demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad, toda vez que el demandante no ha sufrido reducción o menoscabo en el importe de sus ingresos; asimismo, señala que el trabajador migro de la categoría de servicio III a la de operario III, el cual guarda estricta correspondencia con las funciones como operador de servicios generales que venía desempeñando. Sexto: Sobre el particular, se advierte que la instancia de mérito ha señalado los fundamentos objetivos para sustentar su decisión respecto a la pretensión incoada por el actor, referida a los ceses de actos de hostilidad configurada por la reducción inmotivada de la remuneración así como la reducción inmotivada de la categoría. Es así que de la sentencia recurrida se advierte que en cuanto a la reducción inmotivada de remuneración en sus fundamentos (12.3) se han expuesto debidamente las razones por las cuales no se configura la alegada rebaja remunerativa, máxime si de las boletas del mes de octubre y noviembre del dos mil quince que corre de fojas tres y cuatro respectivamente, se aprecia que si bien los montos

correspondientes a los conceptos remunerativos Sueldo Básico, Bonificación Unificada, Bonificación régimen y Tiempo de Servicios no son los mismos, se aprecia que a partir del mes de noviembre del dos mil quince se adicionaron nuevos conceptos remunerativos, como: "Asignación Extraordinaria Sustitutorial" y "Asignación Extraordinaria Sustitutoria²", los que en su totalidad suman lo mismo para el mes de octubre de dos mil quince o noviembre del dos mil quince, por lo que, no se ve afectada por ninguna reducción directa, conllevando a que no resultó amparable la referida pretensión. Asimismo, respecto a la reducción inmotivada de la categoría, el Colegiado Superior ha sustentado los motivos que sustentan la decisión final (punto, señalando que mediante senda resolución N° 5032-CU-2013 se aprobó el documento denominado "Elaboración de Línea de Carrera del Personal Administrativo y de Servicios de la Universidad Católica de Santa María" en la cual se implementó un nuevo Modelo de Gestión de Remuneraciones de sus trabajadores estableciendo una nueva categorización salarial, y de acuerdo a dicha línea de carrera no se ha acreditado que la categoría actual que ostenta el actor (Operario III), sea menor o inferior a la que tuvo previamente asignada (Servicio III), o que existan trabajadores que realicen las mismas labores y se encuentren en una categoría superior a la que le corresponde. Por lo que, las modificaciones en las categorías de los trabajadores y las respectivas remuneraciones, obedecieron a la implementación de una nueva Línea de Carrera Administrativa y de Servicios, como lo ha indicado la Sala Superior en concordancia con el ius variandi facultad otorgada al empleador, se aprecia que el actor no fue víctima de actos de hostilidad en cuanto a la alegada reducción

inmotivada de categoría, dando lugar a que tampoco resulta amparable dicha pretensión. Así las cosas, este supremo tribunal considera que la demandada no incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, pues quedó acreditado que el cambio estructural por reorganización interna realizado por la emplazada, no afectó en modo alguno la remuneración ni categoría del demandante, por tanto, al no evidenciarse perjuicio alguno y existir causa objetiva para su determinación, es que la infracción normativa propuesta debe ser rechazada. Séptimo: De tal forma, y conforme a los expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; razón por la cual el recurso de casación deviene en infundado. Por estas consideraciones: **DECISIÓN MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Freddy Joaquín Marín Mamani, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Universidad Católica de Santa María-UCSM, sobre Cese de actos de hostilidad; y los devolvieron.

SS. UBILLUS FORTINI

1. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.
2. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.
3. Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.
4. Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".
5. Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.
6. Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.
7. R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.
8. CALDERA, citado por Ibíd, p.662.
9. ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. "Derecho del Trabajo". Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.
10. Folio 16.
11. Folio 17.
12. Folio 56.
13. Folio 159-173.
14. Folio 115

CASACIÓN LABORAL

Nº 12447-2017 LA LIBERTAD

Materia: Pago de horas extras y otros. PROCESO ORDINARIO NLPT.

Sumilla: El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo, debiendo acreditarse ello de manera expresa e inequívoca.

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

Con los acompañados; la causa número doce mil cuatrocientos cuarenta y siete, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD, 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 la empresa demandada, British American Tobacco del Perú S.A.C., mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos veintitrés a ochocientos treinta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos noventa y tres a ochocientos veinte, que revocó la sentencia apelada de fecha doce de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y tres a setecientos cuarenta y nueve, en el extremo que declara infundado el periodo comprendido del dos de noviembre de mil novecientos noventa y ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, reformándolo lo declaró fundado; y lo confirmaron en lo demás que contiene; en el proceso ordinario seguido por el demandante, Walter Abraham Sarabia Castañeda, sobre pago de horas extras y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha uno de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y uno a noventa y cinco, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i)

Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, e ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 18º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas seiscientos sesenta y tres a seiscientos ochenta y seis, el actor pretende el pago de quinientos nueve mil doscientos sesenta y cinco con 17/100 soles (S/ 509,265.17), por concepto de pago de horas extras y pago de domingos y feriados, así como el reintegro de beneficios sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, vacaciones y utilidades), por incidencia de dichos conceptos. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha doce de abril de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, y ordenó el pago de ciento veintiséis mil doscientos veintitrés con 56/100 soles (S/ 126,223.56) por concepto de pago de horas extras y feriados: reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), remuneración vacacional y utilidades por la incidencia del pago de horas extras y feriados; al considerar, entre otros, que la demandada reconoce que ha existido trabajo en sobretiempo, el cual no ha sido pagado; por lo que, al no haber prueba suficiente, en base al principio de proporcionalidad y

equidad se determina que han existido labores en jornada extraordinaria cuando menos dos horas extras diarias de lunes a viernes, asimismo, señala también que el demandante no reconoce que haya trabajado domingos, por lo cual dicho extremo deviene en infundado, y, en cuanto al feriado, al existir insuficiencia probatoria y conducta obstructiva de la demandada, se fija el pago de feriados en razón de tres feriados al año, por el periodo que el actor tuvo el cargo de Operador Logístico. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada de fecha doce de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y tres a setecientos cuarenta y nueve, en el extremo que declara infundado el periodo comprendido del dos de noviembre de mil novecientos noventa y ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, reformándolo lo declaró fundado, confirmando lo demás que contiene; argumentando que no está acreditado que el actor fuera trabajador de confianza, asimismo señala que, la demandada no aportó al proceso, los controles de asistencia, además que, teniendo en cuenta el cuaderno de ocurrencia, se reconoce el pago de horas extras por todo el récord laboral, y en virtud al principio de razonabilidad y proporcionalidad, se determina el número de horas extras en una diaria, desde el dos de noviembre de mil novecientos noventa y ocho al diecinueve de diciembre de dos mil once, y, teniendo en cuenta el cuaderno de ocurrencia, el actor acreditó por lo menos tres días feriados laborados al año; por lo tanto, de manera prudente y razonable se determina el reconocimiento de tres feriados laborados por año por todo el récord laboral. 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 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 normas de derecho material,

incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por normas procesales, así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia del error procesal, toda vez que, de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecerá de sentido emitir pronunciamiento respecto de la infracción normativa material, referido al derecho controvertido en la presente causa. Cuarto: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma en mención, prescribe: "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: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación de las Resoluciones Judiciales. 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 la recurrente, la causal devendrá en infundada. Sexto: Alcances sobre la motivación resoluciones Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, 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 en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, 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 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, en el sétimo fundamento de la referida Sentencia se 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: Solución al caso concreto El actor señala en su recurso de casación que la sentencia de vista materia de casación, vulnera el derecho a la debida motivación de resoluciones, puesto que considera que se yerra al concederle el pago de horas extras en base a un cuaderno de ocurrencias, ya que dicho medio probatorio no es suficiente para acreditar el trabajo efectivamente realizado, toda vez que este tipo de documentos solo informan sobre los ingresos y salidas del personal del centro de labores, entre otras incidencias que puedan ocurrir durante un día laboral, en ese sentido, resulta evidente que el superior colegiado no ha realizado una valoración lógica o exacta del medio de prueba aportado por la parte demandante. Al respecto es preciso señalar que la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada. De la revisión de la Sentencia de segunda instancia materia de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que

sustentan la conclusión de por qué le corresponde al demandante el pago de horas extras pretendidas; cumpliendo de esta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122º del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31º de la Ley Nº 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo; al momento de expedir la sentencia. Siendo ello así, la resolución en grado contiene los fundamentos facticos y jurídicos referidos al caso y no carece de motivación o motivación aparente o incongruencia, más aún si conforme al tercer párrafo del artículo 176º del Código Procesal Civil, las nulidades serán declaradas de oficio sólo cuando las mismas sean insubsanables, situación que en el caso de autos no se presenta. Octavo: En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la motivación de resoluciones; por lo cual, no se ha infringido el inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada procedente. Noveno: Habiéndose desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la causal de orden material declarada procedente, que está referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 18º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR. La norma en mención prescribe lo siguiente: “Artículo 18.- El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.” Al respecto, es preciso tener en cuenta el artículo 10º-A del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley Nº 27671, aprobado por el Decreto Supremo Nº 007-2002-TR, que guarda relación directa con la norma denunciada como causal, y que prescribe lo siguiente: “Artículo 10-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.” Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse

a delimitar si se encuentra acreditado el trabajo en sobretiempo del actor, teniendo en cuenta que, para ello, debe considerarse la prestación efectiva de servicios a favor del empleador. Décimo Primero: Respecto a la Jornada de Trabajo La jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador, según lo acordado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su fuerza de trabajo a favor del empleador. Bajo ese contexto, resulta comprensible la regulación de la jornada de trabajo, pues, al fijar un horario de trabajo, el trabajador podrá conocer y disfrutar las horas de descanso que ostenta, mejorando con ello su calidad de vida. Según el jurista Pasco Cosmópolis, respecto la jornada de trabajo señala: "(...) la jornada de trabajo es, junto con el salario, la cuestión más importante relativa al contrato de trabajo (...) que para medir la extensión de la jornada de trabajo existen tres criterios: (i) Criterio de tiempo efectivo de trabajo: Sostiene que la jornada de trabajo solo abarca el tiempo en que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador. (ii) Criterio de la dependencia en sentido restringido: Sostiene que la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo. (iii) Criterio de la dependencia en sentido amplio: Este criterio sostiene que la jornada de trabajo no sólo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador del centro de trabajo, sino también fuera de él (...)”². El Jurista Toyama Miyagusuku, define la jornada de trabajo, como: “La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo – diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual – que debe destinar el trabajador en favor del empleador; en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”³. Es de precisar que la jornada de trabajo, puede ser legal, convencional o por decisión unilateral del empleador menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, conforme ha sido reconocido mediante Convenio N° 01 Organización Internacional de Trabajo (OIT) de mil novecientos diecinueve, cuyo artículo 2° señala: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en

que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, (...)”. Asimismo, el dispositivo legal citado ha sido reconocido como derecho humano con jerarquía constitucional por el artículo 44° de la Constitución Política del Perú de 1979, y en la actual Constitución de 1993 en su artículo 25°, que a su vez prescribe: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”. Dicho disposición tiene desarrollo infraconstitucional, tanto en el Decreto Ley N° 26136, como en el vigente Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Décimo Segundo: Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial. Los artículos 23° y 25° de la Constitución Política del Perú disponen lo siguiente: “Artículo 23°.- (...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...)” Artículo 25°.- Jornada ordinaria de trabajo La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...)”. El Convenio número C001 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece: “(...) Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...)” Artículo 5.1. En los casos excepcionales

en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fi je el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...). El artículo 1º del Decreto Supremo número 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala textualmente que: "(...) la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)". Décimo Tercero: Solución al caso concreto Respecto a la causal bajo examen, la recurrente argumenta que la instancia de mérito debió aplicar la norma denunciada como causal, en el sentido de que ésta, es la que reglamenta y especifica lo que consiste el trabajo en sobretiempo, lo que es, prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador, ya que, en ese sentido, no es posible determinar la existencia de trabajo en sobretiempo a través de medios probatorios que no versen sobre la realización de actividades relacionadas a las funciones del demandante. La Sala Superior en el considerando cinco punto ocho de la Sentencia de Vista, fojas ochocientos cinco parte pertinente, concluyó que en aplicación al artículo 29º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en virtud al principio de razonabilidad y proporcionalidad, se determina el número de horas extras en una diaria, desde el dos de noviembre de mil novecientos noventa y ocho hasta el diecinueve de diciembre de dos mil once, pues no corresponde otorgar las cuatro horas diarias alegadas por la parte demandante en mérito a que no existe en autos indicios de labor diaria extra en cuatro horas. En ese orden de ideas, el Colegiado Superior asume la existencia de labores efectivas en sobretiempo por el periodo antes señalado, no sólo en base al cuaderno de ocurrencias, sino también considerando la conducta

obstructiva en la actividad probatoria de la demanda, puesto que no cumplió con presentar los registros de asistencia y salida requeridos. Asimismo, dicha instancia, otorga el pago de las horas en sobretiempo laboradas, en mérito al reconocimiento expreso de la parte demandada; sin embargo, no efectúa el análisis destinado a establecer la totalidad de horas de prestación efectiva de servicios del anotado período, ya que deduce la existencia de la misma, solo en base a "ejemplos" realizados en base al cuaderno de ocurrencias actuado en la instancia de mérito, más no sobre las horas efectivamente trabajadas de acuerdo a los medios probatorios actuados y a lo afirmado por la demandada, más todavía si la norma que se alude infraccionada puede perfectamente concordarse con lo que regula el artículo 10º-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, según el cual la deficiencia en el sistema de registro no debe impedir que el trabajador acredite la efectiva realización del trabajo en sobretiempo, mediante los medios de prueba adecuados, lo que no ha ocurrido en el caso concreto, puesto que se observa que el mérito probatorio del cuaderno de ocurrencias lo reconoce también la emplazada; por lo cual, se deberá efectuarse un nuevo cálculo de las horas extras pretendidas, así como días feriados laborados, de acuerdo a los días acreditados con el medio probatorio antes señalado, esto es, del periodo del dos de junio de dos mil nueve a diecinueve de diciembre de dos mil once, mas no en deducciones y/o ejemplos, como lo había liquidado el colegiado superior. Precisándose que, respecto al periodo liquidado por el Superior Jerárquico, consistente desde el mes de noviembre de mil novecientos noventa y ocho hasta el mes de mayo de dos mil nueve, no corresponde el pago de horas extras y feriados, estando a la carencia probatoria en autos, por lo que, dicho extremo corresponde revocarse. Décimo Cuarto: Por lo mismo, se advierte que el Colegiado Superior inaplicó el artículo 18º del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, motivo por el cual la causal invocada deviene en fundada.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39º y 41º de la Ley número

29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **DECISIÓN:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, British American Tobacco del Perú S.A.C., mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos veintitrés a ochocientos treinta y tres; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos noventa y tres a ochocientos veinte, y actuando en sede instancia, **REVOCARON** la sentencia apelada en el extremo que declara fundado el pago de horas extras del periodo comprendido desde el mes de noviembre de mil novecientos noventa y ocho hasta el mes de mayo de dos mil nueve (de acuerdo al considerando décimo tercero de la presente resolución), así como sus incidencias en los beneficios sociales consistentes en la compensación por tiempo de servicios, remuneración vacacional, utilidades, reformándola declararon infundado dicho extremo; Confirmando lo demás que contiene, en consecuencia, **ORDENARON** que en ejecución de sentencia se practique una nueva liquidación de acuerdo a lo antes señalado; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Walter Abraham Sarabia Castañeda, sobre pago de horas extras y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

SS. DE LA ROSA BEDRIÑANA, UBILLUS FORTINI, YAYA ZUMAETA, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

-
1. Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.
 2. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Jornada y Descansos remunerados en el Perú". En: Jornada de trabajo y descansos remunerados. Coordinador: Néstor de Buen. Argentina: Editorial Porrúa S.A., 1993, p.417.
 3. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 401.

CASACIÓN LABORAL

Nº 12904-2017 LAMBAYEQUE

Materia: Desnaturalización de intermediación laboral y reposición. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Cuando el vínculo laboral haya concluido como consecuencia de un despido incausado o fraudulento, con una entidad de la administración pública se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional Nº 5057-2013-PA/TC y las Casaciones Laborales Nos 11169- 2014-LA LIBERTAD, 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015- ICA; atendiendo a la naturaleza de la entidad pública.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número doce mil novecientos cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LAMBAYEQUE; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodríguez Chávez, y Ato Alvarado; con el voto singular del señor juez supremo Malca Guaylupo; y con voto discordia del señor juez supremo Yaya Zumaeta, con la adhesión de la señora jueza suprema Ubillus Fortini; en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, ESSALUD – Red Asistencial Lambayeque, representada por su Apoderado Judicial, mediante escrito presentado el dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento cincuenta y seis, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ochenta y nueve a ciento dos, que declara fundada en parte la demanda, precisando que el despido efectuado por la demandada en contra de la demandante es un despido incausado; en el proceso ordinario laboral, seguido por

la demandante Helen Madeleine Díaz Salazar, sobre desnaturalización de intermediación laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha siete de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y dos a setenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de apartamiento del precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el expediente Nº 5057-2013-PA/TC, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.

CONSIDERANDO:

Primero. Sobre la pretensión demandada Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas veintinueve a cuarenta y dos, subsanada en fojas cuarenta y cinco, la accionante solicita como pretensión principal, su reposición por la causal de nulidad de despido establecida en el numeral c) del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y, como pretensión subordinada, su reposición producto de un despido incausado, más el pago de remuneraciones dejadas de percibir, costas y costos del proceso. Segundo. Del pronunciamiento de las instancias de mérito El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante sentencia apelada de fecha dieciséis de enero de dos mil dieciséis, que

corre en fojas ochenta y nueve a ciento dos, declaró fundada en parte la demanda; ordenando a la demandada Seguro Social de Salud – ESSALUD, reponga a la demandante en su puesto de trabajo desempeñado al momento del cese o en uno del mismo nivel, con los mismos derechos y deberes que le asiste a un trabajador de naturaleza permanente, más el pago de costos procesales e infundado el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir, señalando entre otros, que no resulta aplicable al caso de autos el precedente Huatuco Huatuco, toda vez que la codemandada es una empresa del Estado y conforme al artículo 40° de la Constitución Política del Perú, sus trabajadores no se encuentran comprendidos en la función pública y la misma se encuentra excluida de la Ley Servir. El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de Chiclayo de la referida Corte Superior, confirmó la sentencia apelada, que declara fundada en parte la demanda y precisaron que el despido efectuado por la demandada en contra del demandante es un despido incausado, indicando que la labor desempeñada por la accionante como operadora de módulo no es una actividad complementaria, ya que constituye el inicio de todas las fases de la actividad principal de la codemandada – Essalud; por lo que, la intermediación laboral se ha desnaturalizado, siendo este un supuesto de hecho distinto a los establecidos en el precedente vinculante contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, no resultándole su aplicación al caso en concreto. Tercero. Infracción Normativa En el caso concreto, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: Apartamiento de precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el expediente N° 5057-2013-PA/TC: En el fundamento 13: “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”, y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes¹, prescriben: “18. (...) en los casos 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. 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 adecúe 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”. (Negrita es nuestro). Al respecto, se debe anotar que el Tribunal Constitucional dispuso dentro de la Sentencia invocada, que su aplicación es de manera inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”², incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede o no la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC para los trabajadores del Seguro Social de Salud (EsSalud), toda vez que la existencia de un contrato de trabajo entre las partes ha quedado incólume. Quinto. Naturaleza Jurídica del precedente vinculante 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, siendo una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; asimismo, 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 particulares³. 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 como: "(...) 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 tales efectos similares 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". Sexto. Alcances sobre el acceso al empleo público La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y 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. Séptimo. 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". Octavo. Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC Esta Sala suprema mediante Casaciones Nos. 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, dispusieron como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia, recaída en el recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia: "(...) 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". De lo anotado, se verifica que en función a los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, entre otros, no existirá reposición laboral cuando se trate de un despido incausado o fraudulento. Noveno. Solución del

caso concreto La parte recurrente acude a la aplicación del precedente Huatuco, a fin de que revoque el extremo de la sentencia de vista que ordena la reposición de la demandante; en consecuencia, se infiere que se encuentra conforme con lo resuelto por la instancia de mérito de que ha existido entre las partes un contrato de trabajo y un despido incausado, en la medida que no ha demandado infracción normativa en relación a estos extremos. Por su parte, la demandante ha quedado conforme en relación a que la Sala Superior determina la existencia de un despido incausado y no un despido nulo; por lo que, se entiende dicho extremo resulta incólume. En ese contexto, esta Sala Suprema analizará si al caso en concreto le es aplicable o no el precedente vinculante recaído en el expediente N° 5057-2013-PA/TC, caso Huatuco. Como se ha mencionado, la instancia de mérito determina que ha existido un despido incausado; en consecuencia, corresponde aplicar el precedente vinculante antes referido por cuanto la demandada es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable, de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 27056. Décimo. En ese sentido, cabe precisar que al no haber acreditado la demandante haber ingresado a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante, citado en párrafo precedente; no corresponde amparar la reposición planteada en el proceso, debiendo declararse improcedente la demanda en dicho extremo. Décimo Primero. Sin perjuicio de lo expuesto, y atendiendo que en el caso concreto ha quedado acreditado la desnaturalización de la intermediación laboral y el despido incausado sufrido por la demandante, correspondiendo una consecuente reposición, no obstante, debido a la naturaleza jurídica de la entidad demandada, ésta no se puede ejecutar; por lo que, esta Sala Suprema dispone que a la demandante se le pague una indemnización por despido arbitrario, conforme a

lo establecido en el fundamento 22. del citado precedente vinculante. Décimo Segundo. De acuerdo a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior se apartó del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC; en consecuencia, corresponde declarar fundada la causal materia de análisis.

Por estas consideraciones: **DECISIÓN** Declararon **FUNDADO** recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, ESSALUD – Red Asistencial Lambayeque, representada por su Apoderado Judicial, mediante escrito presentado el dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento cincuenta y seis, en el extremo que ordena la reposición de la demandante, y **REFORMÁNDOLO** declararon improcedente dicho extremo; **ORDENARON** a la demandada que cumpla con el pago de la indemnización por despido arbitrario, cuyo monto se liquidará en ejecución de sentencia, confirmándose en lo de más que contiene; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral, seguido por la demandante, Helen Madeleine Díaz Salazar, sobre desnaturalización de contratos de intermediación y reposición; y los devolvieron.

SS. DE LA ROSA BEDRIÑANA, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

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 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO
MALCA GUAYLUPO; ES COMO SIGUE:**

Primero. El Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el Expediente STC N° 05057-2013-PA/TC, cuyo carácter es el de precedente vinculante, en su fundamento 22 ha establecido que el Juez reconducirá el proceso, cuando el trabajador no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público a una plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada. Segundo. Al haberse determinado en el caso de autos que la controversia materia de litis es la desnaturalización de los contratos, y la opción que se podría elegir válidamente es la reposición o la indemnización por despido arbitrario, y siendo el caso, que para esta clase de proceso, la primera opción se encuentra restringida por haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión, siendo viable únicamente la indemnización por despido arbitrario, razón por la cual, habiéndose en el presente proceso ya discutido en las instancias de mérito respecto a la desnaturalización resultaría ocioso ordenar un nuevo proceso para

tal finalidad ya dilucidada, y teniendo en cuenta el principio de celeridad y economía procesal, se procede a ordenar la indemnización correspondiente el mismo que será calculado en ejecución de sentencia. Tercero. Cabe precisar, que en anteriores pronunciamientos el suscrito ha emitido resoluciones en donde se ha ordenado que el Juez de primera instancia reconduzca el proceso para que el actor solicite la indemnización que corresponda; pues bien, conforme a las atribuciones que confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial– Decreto Supremo N° 017-93-JUS, se varía el criterio en adelante, apartándonos de otros que pudiera diferir del presente, teniéndose en cuenta lo dispuesto en el considerando precedente. Cuarto. Por compartir los fundamentos contenidos en el voto de la Señora Jueza Suprema Titular, De la Rosa Bedriñana, me ADHIERO al mismo. SS. MALCA GUAYLUPO.

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YAYA ZUMAETA, CON LA ADHESIÓN DE LA SEÑORA
JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE**

MATERIA DEL RECURSO Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, ESSALUD– Red Asistencial Lambayeque, mediante escrito presentado el dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos, contra la Sentencia de Vista del veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cincuenta y seis, que confirmó la sentencia apelada de fecha dieciséis de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas ochenta y nueve a ciento dos, que declaró fundada en parte la demanda, precisando que el despido efectuado por la demandada en contra de la trabajadora es uno incausado; en el proceso seguido por la demandante, Helen Madeleine Díaz Salazar, sobre desnaturalización de intermediación laboral y otros. **CAUSAL DEL RECURSO** El recurso de casación interpuesto por la

demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha siete de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y dos a setenta y cinco del cuaderno formado, por la causal de apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/ TC; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto. **CONSIDERANDO** Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas veintinueve a cuarenta y dos, subsanada

mediante escrito obrante a fojas cuarenta y cinco, la actora plantea como pretensión principal su reposición laboral por la causal de nulidad de despido establecida en el numeral c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y, como pretensión subordinada, su reposición laboral producto de un despido incausado, más el pago de remuneraciones dejadas de percibir, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la ciudad de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante sentencia de fecha dieciséis de enero de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, ordenando al Seguro Social de Salud–ESSALUD, reponga a la actora en el puesto de trabajo desempeñado al momento del cese o en uno del mismo nivel, con los mismos derechos y deberes que le asiste a un trabajador de naturaleza permanente, más el pago de costos procesales, e infundado el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir. Consideró que no resulta aplicable al caso de autos el precedente Huatuco Huatuco, toda vez que el Seguro Social de Salud–ESSALUD es una empresa del Estado, y conforme al artículo 40° de la Constitución Política del Perú sus trabajadores no se encuentran comprendidos en la función pública y la misma se encuentra excluida de la Ley Servir.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la ciudad de Chiclayo de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintisiete de abril de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada, que declaró fundada en parte la demanda y precisaron que el despido efectuado por la demandada en contra de la trabajadora es un despido incausado. Consideró que la labor desempeñada por la accionante como Operadora de Módulo no es una actividad complementaria, ya que constituye el inicio de todas las fases de la actividad principal de la codemandada ESSALUD, por lo que la intermediación laboral se ha desnaturalizado, siendo este un supuesto de hecho distinto a los establecidos en el precedente vinculante contenido en el expediente número 5057-2013-PA/TC, no resultando su aplicación al caso en concreto.

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 respectivo 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.

Dispositivo legal en debate Tercero: La causal declarada precedente está referida al apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/ TC, en la que se señala lo siguiente: En el fundamento 13: “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”, y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes⁴, regula: “18. (...) en los casos 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. 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 adecúe 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". Al respecto, se debe anotar que el Tribunal Constitucional dispuso dentro de la Sentencia invocada, que su aplicación es de manera inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano"⁵, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede o no la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC para los trabajadores del Seguro Social de Salud-ESSALUD, toda vez que la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y el despido incausado ha quedado incólume. Naturaleza Jurídica del precedente vinculante Quinto: 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, siendo una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; asimismo, 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 particulares⁶. En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el expediente número 024-2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el Precedente Constitucional como: "(...) 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 tales efectos similares 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". Alcances sobre el acceso al empleo público Sexto: La Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y 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 número 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161º y 165º del Decreto Supremo número 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Séptimo: Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral número 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". Pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia respecto a los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC Octavo: Esta Sala suprema mediante 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, dispuso como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia: "(...) 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" (negrita es nuestra). De lo anotado, se verifica que en función a los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC, entre otros, no existirá reposición laboral cuando se trate de un despido incausado o fraudulento. Solución al caso concreto Noveno: La parte recurrente señala que se debe aplicar el precedente Huatuco al caso concreto, a fin que se revoque el extremo de la sentencia de vista que ordena la reposición de la demandante. Por lo tanto, se tiene que se encuentra conforme con lo resuelto por la instancia de mérito respecto a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes así como la existencia de un despido incausado, pues no ha invocado infracción normativa en relación a estos extremos. Por otra parte, la demandante ha quedado conforme en relación a que la Sala Superior determina la existencia de un despido incausado y no un despido nulo; por consiguiente, se entiende que dicho extremo queda consentido. En ese contexto, esta Sala Suprema analizará si al caso en concreto es aplicable o no el precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Décimo: Conforme a lo señalado precedentemente, la instancia de mérito

determinó que ha existido un despido incausado; en consecuencia, corresponde aplicar el precedente vinculante antes referido por cuanto la demandada es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable, de acuerdo al artículo 1° de la Ley número 27056. Décimo Primero: En ese sentido, al no haber acreditado la demandante haber ingresado a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante, citado en el párrafo precedente, no corresponde amparar la reposición planteada en el proceso, debiendo declararse improcedente la demanda en dicho extremo. Décimo Segundo: Sin perjuicio de lo expuesto, esta Sala Suprema no puede soslayar el criterio vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento veintidós del citado precedente vinculante, en cuanto señala la obligación del Juez de reconducir el proceso cuando el trabajador no pueda ser reincorporado por no haber ingresado mediante concurso público de méritos a una plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada; en ese sentido, corresponderá al Juez del proceso proceder conforme a lo ordenado por el mencionado órgano de control de la Constitución Política del Perú, con la finalidad de cautelar el derecho de la actora a la percepción de la indemnización que corresponda. Décimo Tercero: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, por lo que la causal examinada deviene en fundada, debiendo casarse la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia, revocarse la sentencia apelada en cuanto ordena la reposición laboral de la demandante, y reformándola declarar improcedente dicho extremo, ordenando que el Juez de la causa reconduzca el proceso para que la actora, si lo tiene a bien, solicite la indemnización que

corresponda, como lo establece el fundamento veintidós del aludido precedente vinculante. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **NUESTRO VOTO ES PORQUE SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, ESSALUD–Red Asistencial Lambayeque, mediante escrito presentado el dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cincuenta y seis, en el extremo que ampara la reposición de la demandante, y **REFORMÁNDOLA** se declare improcedente dicho extremo; SE ORDENE que el Juez de la causa reconduzca el proceso para que la accionante, si lo tiene a bien, solicite la indemnización que corresponda, tal como lo establece el fundamento veintidós del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC; dejando subsistente lo demás que contiene la Sentencia recurrida; y SE DISPONGA la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Helen Madeleine Díaz Salazar, sobre desnaturalización de intermediación laboral y otros; y se devuelvan. SS. UBILLUS FORTINI, YAYA ZUMAETA, 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 el señor juez supremo Yaya Zumaeta, fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

1. Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

2. La fecha de publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

3. Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco, en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

4. Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

5. La fecha de publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

6. Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco, en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

CASACIÓN LABORAL

Nº 12935-2018 LIMA

Materia: Reintegro de remuneraciones por extensión de jornada de trabajo y otros.
PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: En el caso de trabajo con extensión de la jornada laboral, el trabajador tiene derecho al pago del reintegro de la remuneración, como lo establece el artículo 3º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR.

Lima, diez de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA:

La causa número doce mil novecientos treinta y cinco, guion dos mil dieciocho, 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 demandante, Olga Consuelo Cuadros Ochoa de Francia, mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos cuarenta y uno a quinientos cincuenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, de fojas quinientos veinticinco a quinientos treinta y uno, que confirmó la Sentencia apelada de fecha trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez, de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez que declara infundada la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por la demandada, Olga Consuelo Cuadros Ochoa de Francia, sobre reintegro de remuneraciones por extensión de jornada de trabajo y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha once de abril de dos mil diecinueve, de fojas ciento once a ciento catorce, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal: i) Infracción normativa del artículo 3º del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007- 2002-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente Judicial a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento uno a ciento dieciocho y modificada mediante escrito obrante de fojas ciento veinte a ciento veintidós, la demandante solicita reintegros de remuneración por extensión de jornada de trabajo de seis horas a ocho horas de los meses de verano enero, febrero y marzo de los años dos mil tres al dos mil dieciséis, y el pago de los beneficios sociales, gratificaciones vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios por incidencia del incremento remunerativo por la extensión de la jornada de trabajo de seis a ocho horas, en la suma de treinta y nueve mil cuatrocientos ochenta y dos con 09/100 soles (S/ 39,482.09) más el pago de costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Trigésimo Noveno Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, al considerar que del acta de trato directo del año mil novecientos setenta y seis, del acta de negociación colectiva de mil novecientos noventa y tres y del Acta de Extra Proceso del año mil novecientos noventa y siete se establece

seis horas diarias en verano y ocho horas en invierno de abril a diciembre, y luego posteriormente se reguló la jornada de trabajo mediante el Decreto Legislativo número 854, en el literal c) del artículo 13º se estableció que el horario de trabajo no es negociable por ser facultad del empleador y que al ser una jornada única de trabajo, la demandada cumplió con sus obligaciones habiendo caducado las negociaciones colectivas anteriores. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, confirmó la sentencia emitida en primera instancia bajo el argumento que la demandante no ha probado en el transcurso del proceso, que la jornada de trabajo de la temporada de verano de enero a marzo, haya sido pactado en forma permanente y en forma expresa, sobre todo si a partir del año dos mil tres no se arribó a ningún acuerdo referido a la jornada de trabajo. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56º de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la infracción normativa de carácter material En cuanto a la causal denunciada por la parte demandada que fue declarada procedente está referida a la Infracción normativa del artículo 3º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR. establece lo siguiente: "Artículo 3.- En los centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos

límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 11 de la presente ley". Cuarto: La demandante señala en su recurso de casación que la jornada de trabajo de los meses de verano era de seis horas diarias de trabajo el cual estuvo vigente desde el año mil novecientos setenta y cinco hasta el año de mil novecientos noventa y siete, es decir por veintidós años; tenían un horario de verano durante los meses de enero a marzo, de ocho de la mañana a dos de la tarde; y a partir del año mil novecientos noventa y ocho caducó el convenio celebrado con su empleador, por lo que a partir de dicho año no estaba obligado a mantener la jornada de seis horas razón por la que se extiende a ocho horas. Quinto: Por su parte la demandada señala que la obligación de incrementar la remuneración en función al tiempo adicional únicamente es aplicable en los centros de trabajo en que se rijan jornadas menores a ocho horas diarias y que en la Cooperativa se encuentra establecida una jornada laboral de ocho horas diarias más cuarenta y cinco minutos de refrigerio, y ello fue establecido antes de la celebración del primer acuerdo con los trabajadores (1975). Sexto: Conforme se advierte de los actuados, es preciso determinar si resulta necesario o no la aplicación del dispositivo legal antes mencionado, estableciendo de manera previa el análisis si resulta el reintegro por la hora de la extensión de la jornada de ocho horas, no otorgado por la demandada. Séptimo: En principio debe establecerse que el horario de trabajo es el período dentro del cual se encuentra la jornada diaria, legal o contractual que debe cumplir todo trabajador. Debe entenderse como horario, la hora de ingreso y salida que fija el empleador. Toyama y Vinatea definen la jornada y horario de trabajo de la siguiente manera: "(...) es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que deriven del contrato de trabajo".¹ Asimismo, Alonso Olea lo define como: "Jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día a dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el diario del trabajo diario semanal o anual"². El horario de trabajo de ocho horas como jornada legal máxima, se encuentra amparado en nuestra Constitución Política

del Perú en el artículo 25° que establece: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”, concordante con el Convenio Internacional número 01 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratificado por el Perú, cuyo artículo 2° señala: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana (...);” y las normas sobre Derechos Humanos. Octavo: Cabe precisar cómo es que nace la extensión de la jornada de trabajo en el caso en concreto, que solicita la demandante.

CONVENIO Y AÑO	FOJAS	CONTENIDO	VIGENCIA
ACTA FINAL DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS 1974-1975 SUSCRITO EL 06/11/1974	132 A 133	NO HUBO PACTO REFERENTE AL CAMBIO DE HORARIO DE LOS MESES DE VERANO	
ACTA FINAL DE TRATO DIRECTO SUSCRITO EL 30/07/1975	134 A 137	EN SU CLÁUSULA 14 PACTARON EL HORARIO DE TRABAJO: • HORARIO DE VERANO: 08:00 A 14:45 PM • HORARIO DE INVIERNO: 09:00 A 17:45 PM	TENDRA QUE REGIR A PARTIR DE LA FECHA EN QUE EL MTPE AUTORICE EL PRESENTE CONVENIO
ACTA DE TRATO DIRECTO SUSCRITO EL 30/12/1976	138 A 140	SE ACORDO MODIFICAR EL PUNTO 14 DEL PACTO COLECTIVO, EN LO REFERENTE AL HORARIO DE TRABAJO: • HORARIO DE VERANO: 08:00 A 14:00 PM (SIN TOLERANCIA NI REFRIGERIO) • HORARIO DE INVIERNO: 08:30 A 17:15 PM (CON REFRIGERIO-13.00 A 13.45)	ENTRA EN VIGENCIA DESDE EL 01 DE ENERO DEL 1977
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DEL 19 DE ENERO DE 1993	142 A 143	LAS PARTES DEJAN CONSTANCIA DE LA REVISION INTEGRAL DE TODOS LOS PACTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS-VIGENTES Y QUE ESTAN REFERIDOS A CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACIONES EN CUMPLIMIENTO DE LA CUARTA DISPOSICION TRANSITORIA Y FINAL DEL DECRETO LEY N° 25593. POR LO QUE <u>LAS PARTES ACORDARON QUE EL PRESENTE CONVENIO SUSTITUYE A TODOS LOS PACTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS ANTERIORES.</u>	
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DEL 26 DE ENERO DE 1993	144 A 145	• HORARIO DE VERANO: 6 HORAS- 08:00 A 14:00 PM (SIN TOLERANCIA NI REFRIGERIO) • HORARIO DE INVIERNO: 8 HORAS: 08:30 A 17:15 PM (CON REFRIGERIO-13:00 A 13:45)	RIGE DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DEL 12 DE ENERO DE 1994	147 A 148	LAS PARTES ACUERDAN EL HORARIO DE TRABAJO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 18 Y 19 DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	TIENE VIGENCIA DE UN AÑO
ACTA DE EXTRAPROCESO DE FECHA 05 DE FEBRERO DE 1996	151 A 153	PUNTO N° 13 RATIFICACION A LOS BENEFICIOS PACTADOS QUE SE OTORGAN A LOS TRABAJADORES, DENTRO DE ELLAS SE INCLUYE EL HORARIO DE TRABAJO	LA PRESENTE CLÁUSULA RIGE DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO.
ACTA DE EXTRAPROCESO DE FECHA 13 DE MARZO DE 1997	154 A 157	PUNTO 10: LA COOPERATIVA CONVIENE EN SEGUIR OTORGANDO DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO Y EN LAS MISMAS CONDICIONES LOS BENEFICIOS ENTRE ELLOS EL HORARIO DE TRABAJO	LA PRESENTE CLAUSULA RIGE DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO.
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DE FECHA 06 DE FEBRERO DE 1998	158 A 162	PUNTO 13: C) HORARIO DE TRABAJO: NO NEGOCIABLE POR SER FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 2° DEL D.L.854, ASI COMO EL ARTICULO 9° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.	
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DE FECHA 12 DE MARZO DE 1999	164 A 169	PUNTO:16 HORARIO DE TRABAJO: NO NEGOCIABLE POR SER FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 2° DEL D.L.854, ASI COMO EL ART.9° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.	EL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS TIENE VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1999 Y ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES ESTABLES SINDICALIZADOS DE LA COOPERATIVA
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DE FECHA 19 DE ENERO DE 2000	170 A 172	PUNTO N° 13 HORARIO DE TRABAJO: NO NEGOCIABLE POR SER FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 2 DEL D.L.854, ASI COMO EL ART.09 DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.	EL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS TIENE VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2000 Y ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES ESTABLES SINDICALIZADOS DE LA COOPERATIVA

CONVENIO Y AÑO	FOJAS	CONTENIDO	VIGENCIA
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DE FECHA 22 DE FEBRERO DE 2001	173 A 175	PUNTO N° 14: HORARIO DE TRABAJO: NO NEGOCIABLE POR SER FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 2 DEL D.L.854, ASI COMO EL ART.09 DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.	EL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS TIENE VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES ESTABLES SINDICALIZADOS DE LA COOPERATIVA
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DE FECHA 20 DE MARZO DE 2002	176 A 179	PUNTO N° 13 HORARIO DE TRABAJO: NO NEGOCIABLE POR SER FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 2 DE LA LEY 27671.	EL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS TIENE VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2002 Y ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES ESTABLES SINDICALIZADOS DE LA COOPERATIVA, NO SIENDO EXTENSIBLE A LOS TRABAJADORES CON CARGO DE DIRECCION O CONFIANZA.
ACTA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DIRECTA DE FECHA 15 DE ABRIL DE 2003	181	NO SE LLEGO A UN ACUERDO ALGUNO SOBRE LOS PUNTOS PRESENTADOS POR EL SINDICATO.	

- 1 MESES: ENERO, FEBRERO Y MARZO DE CADA AÑO
- 2 MESES DE ABRIL A DICIEMBRE DE CADA AÑO
- 3 MESES: ENERO, FEBRERO Y MARZO DE CADA AÑO
- 4 MESES DE ABRIL A DICIEMBRE DE CADA AÑO

Noveno: De las pruebas aportadas se advierte, que sí estuvo pactado primigeniamente el horario de trabajo de verano por los meses de enero, febrero y marzo; que sin embargo por decisión unilateral y porque no habría existido acuerdo la demandada estableció la extensión de la jornada laboral; tal es así que la demandada aduce que para el incremento de la remuneración tiene que existir una jornada laboral menor a ocho horas. Y no habiéndose probado el pago por la extensión de la jornada laboral, corresponde amparar lo solicitado por la recurrente, en su escrito de demanda y modificatorio. Siendo ello así se tiene que las instancias de mérito han inaplicado el artículo 3° del Decreto Legislativo número 854; por ende, deviene en fundada dicha causal. Décimo: De conformidad al artículo 39° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley número 29497, deberá en ejecución de sentencia procederse a la liquidación correspondiente por las pretensiones de reintegro de remuneraciones y su incidencia en el pago de las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

Por estas consideraciones **DECISIÓN:** Declararon

FUNDADO el recurso de casación interpuesto la demandante, Olga Consuelo Cuadros Ochoa de Francia, mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos cuarenta y uno a quinientos cincuenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos veinticinco a quinientos treinta y uno, y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez, que declaró infundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA**, la declararon **FUNDADA**, debiendo en ejecución de sentencia practicarse la liquidación de las pretensiones de reintegro de remuneraciones y su incidencia de pago de vacaciones, gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios con costas y costos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Cooperativa de Ahorro y Crédito de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú Santa Rosa Ltda., sobre reintegro de remuneración por extensión de jornada de trabajo y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

1. TOYAMA Miyagusuku, Jorge y VINATEA Recoba, Luis. "Guía Laboral 2013". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, Sexta Edición, 2013, p.275
2. ALONSO Olea, Manuel y Casas Bahome, María Emilia. "Derecho del Trabajo". Madrid: Civitas, 18° Edición, 2000, p.269.

A dark blue background featuring a faint, semi-transparent image of a person in a business suit. The person is shown from the chest up, looking down at a laptop screen. Their right hand is visible, wearing a watch with a metal link band. The overall tone is professional and serious.

Negociación colectiva

ENEL GENERACIÓN PERÚ S.A.A.

Expediente N° 360-2017-MTPE/2.14-NC



En la ciudad de Lima, siendo las 10:00 a.m., del día jueves 26 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 Nydia Cesilia Quispe Velásquez en calidad de Abogado – Conciliador, se deja constancia de la asistencia de los representantes de ENEL GENERACIÓN PERU S.A.A., representada por los señores: ROCIO PACHAS SOTO, identificada con DNI N° 07939545, en calidad de Gerente de Recursos Humanos; MIRELLA MARTHA SIU DELGADO identificada con DNI N° 06109352, en calidad de H.R. Business Partner; LUIS RODOLFO VELAZCO ZUÑIGA identificado con DNI N° 45777049, en calidad de Abogado de Relaciones Laborales; DAVID ULISES RODRIGUEZ DEL AGUILA, ZUÑIGA identificado con DNI N° 10023642, en calidad de H.R. Business Partner y ANDREA MILAGROS CASELLA MASSÉ, identificada con DNI N° 45470993, en calidad de Analista de Planificación de Recursos Humanos; y, de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENEL GENERACIÓN PERÚ S.A.A., representado por los señores: DARÍO JULIO LLICA DE LA CRUZ identificada con DNI N° 10453460, en calidad de Secretario de Defensa; YULFO GLICERIO OBISPO BLANCO identificado con DNI N° 07673036, en calidad de Secretario de Deportes; LUIS ADOLFO MANRIQUE POLANCO identificado con DNI N° 07655393, en calidad de Secretario de Prensa y Propaganda y WILFREDO LUIS CATAÑO SOTIL identificado con DNI N° 07660632, en calidad de Secretario de organización; 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 2018, 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 2018 presentado por la citada Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

AMBITO DE APLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

I.- CLAUSULAS DELIMITADORAS:

1. Las partes acuerdan que la presente Convención Colectiva tiene como ámbito de aplicación a los trabajadores de la empresa afiliados a EL SINDICATO, que tengan contrato de trabajo vigente al primero de enero del año 2018 y que hubieran superado el período de prueba a la referida fecha en que entra en vigor la presente Convención.-
2. Las partes acuerdan que la presente convención colectiva de trabajo, regirá a partir del 1° del mes de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2018.
3. Los beneficios pactados en la presente convención colectiva de trabajo, tienen la calidad de permanentes salvo que se exprese lo contrario, en cuyo caso podrán ser renovados por acuerdo expreso al vencimiento del presente convenio colectivo.

II.- CLAUSULAS NORMATIVAS:

A.-INCREMENTO ANUAL DE REMUNERACION BASICA MENSUAL:

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO a partir del 12 de enero del año 2018, un incremento remunerativo tomando como base el sueldo básico mensual vigente al 31 de diciembre de 2017, de acuerdo con lo que se especifica a continuación:

- Desde el 1 de enero de 2018, un incremento equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el INEI para Lima Metropolitana

por el año 2017, más un 4,80 % para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que perciban un sueldo básico mensual inferior a S/ 4,100.00 (Cuatro Mil Cien con 00/100 Soles).

- Desde el 1 de enero de 2018, un incremento equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el INEI para Lima Metropolitana por el año 2017, más un 2,34 % para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que perciban un sueldo básico mensual desde S/ 4,100.00 (Cuatro Mil Cien con 00/100 Soles) hasta S/ 6,099.00 {Seis Mil Noventa y Nueve con 00/100 Soles).
- Desde el 1 de enero de 2018, un incremento equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el INEI para Lima Metropolitana por el año 2017, más un 1,44 % para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que perciban un sueldo básico mensual desde S/ 6,100.00 (Seis Mil Cien con 00/100 Soles) hasta S/ 8,099.00 {Ocho Mil Noventa y Nueve con 00/100 Soles).
- Desde el 1 de enero de 2018, un incremento equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijado por el INEI para Lima Metropolitana por el año 2017, más un 0,44 % para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que perciban un sueldo básico mensual mayor a S/ 8,100.00 (Ocho Mil Cien con 00/100 Soles).

Dicho incremento de la remuneración básica mensual solo aplicará al personal cuya fecha de ingreso a LA EMPRESA sea anterior al 01 de enero del 2018.

B.- BONO DE PRODUCTIVIDAD (BONO DE GESTION):

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en otorgar el Bono de Productividad (Bono de Gestión Anual), que figura en la Convención Colectiva del veintiséis de enero del año dos mil, bajo las condiciones siguientes:

El otorgamiento del Bono de Productividad, estará condicionado al cumplimiento de los objetivos corporativos fijados por LA EMPRESA en el año 2017 y cuya ponderación alcanza el 25% de cada uno de los siguientes objetivos:

- a) Rentabilidad de la Empresa-EBITDA
- b) Costos fijos
- c) Indicador: Disponibilidad operativa de las máquinas; y,
- d) Accidentalidad

LA EMPRESA abonará a sus trabajadores un monto bruto anual equivalente al 3.5% sobre los sueldos básicos anuales de los trabajadores, siempre que cuenten con contrato vigente a la fecha de la suscripción del presente convenio colectivo, estén sujetos a la negociación colectiva, y se encuentren en planilla en el mes de pago del referido bono.

De cumplirse con los objetivos previstos, dicho monto será abonado en el mes de febrero del año 2018 junto con el pago de la respectiva nómina. La información del ejercicio anual en relación a

los objetivos definidos para el pago de este beneficio recién son conocidos en el mes de febrero.

El monto de la remuneración básica mensual sobre la cual se calculará el beneficio será la vigente en la fecha de pago.

C.- ASIGNACIÓN INTEGRAL POR EDUCACIÓN:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en otorgar una Asignación Integral por Educación de acuerdo a las siguientes características:

- Se otorga a todos los trabajadores de la empresa sujetos a negociación colectiva junto con el pago de la nómina de enero de cada año.
- Tiene por finalidad atender de modo integral el costo de la educación de los distintos niveles, tanto de los hijos de trabajadores como del

trabajador mismo y de su cónyuge.

- Constituye el único beneficio que se abona en la empresa por este concepto.
- El monto bruto de la asignación en el año 2018, será el resultado de reajustar el monto otorgado en el año 2017 con el IPC acumulado del año 2017; es decir: S/. 12,214.54 (Doce Mil Doscientos Catorce con 54/100 Soles)

El beneficio mencionado en esta cláusula se encuentra ligado a la revisión de convenios y consolidación de beneficios establecidos en el Convenio Colectivo de fecha cinco de marzo de 1998 y que fuera suscrito por LA EMPRESA y EL SINDICATO.

D.- AYUDA ESPECIAL POR ESTUDIOS SUPERIORES DE HIJOS DE TRABAJADORES:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO, en otorgar como ayuda especial para el pago de Educación Superior de cada uno de los hijos de los trabajadores, que cursen estudios superiores en Universidades o Institutos Técnicos Superiores; un monto bruto mensual de S/. 319.02 (Trescientos Diecinueve con 02/100), por un período de 10 meses durante el año 2018.

Este beneficio se otorgará por una sola carrera profesional o técnica, durante el periodo regular de estudios exigido, cuya curricula no sea menor de tres años, y la edad máxima para su percepción será los 25 años de edad.

Queda establecido que el pago de la presente bonificación se otorgará a partir de que el trabajador acredite la constancia de la matrícula, pago de la universidad, de instituto superior, según corresponda, asumiendo la responsabilidad de la veracidad de la información que proporcione.

En el supuesto que dos cónyuges laboren en la empresa, esta bonificación solo será otorgado a uno de ellos. En caso de que ambos no se pusieran

de acuerdo sobre cuál de los dos lo recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

Cualquier duda que hubiese respecto al otorgamiento de este beneficio estará absuelta en el procedimiento que la empresa tiene establecido.

E.- GRATIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO, en otorgar a los trabajadores sujetos a la presente convención colectiva, una gratificación extraordinaria por tiempo de servicios, en la oportunidad que el trabajador cumpla con acumular un período equivalente a cinco años de labor efectiva en su récord de servicios. Dicho beneficio se otorgará de acuerdo a la siguiente escala:

- **Por cumplir 5 años:** 1 remuneración básica mensual
- **Por cumplir 10 años:** 1 remuneración básica mensual
- **Por cumplir 15 años:** 1 remuneración básica mensual
- **Por cumplir 20 años:** 1 1/2 remuneración básica mensual
- **Por cumplir 25 años:** 2 1/2 remuneración básica mensual
- **Por cumplir 30 años:** 2 1/2 remuneración básica mensual
- **Por cumplir 40 años:** 2 1/2 remuneración básica mensual

F.- GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:

LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, dos gratificaciones en el año, una por fiestas patrias y otra por navidad; las mismas que se pagarán en la primera quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente.

El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a 35 días de remuneración, para cuyo efecto se computará el básico y toda cantidad que perciba el trabajador de forma fija y permanente que sea de su libre disposición, quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto.

Para tener derecho a la gratificación, es requisito indispensable estar laborando en el mes que corresponda percibir el beneficio o en descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o estar percibiendo subsidios de acuerdo a ley.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicio, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

G.- PAGOS POR LABORAR EN HORAS EXTRAORDINARIAS:

LA EMPRESA conviene en abonar una tasa de 1% de la remuneración básica mensual por hora extraordinaria, previamente autorizada de manera expresa, real y efectivamente trabajada fuera de la jornada normal de labores, conforme a la normativa laboral aplicable.

En los casos que corresponda, el promedio de horas extraordinarias será computable en la remuneración vacacional, CTS y gratificaciones, si cumple lo establecido en las normas legales sobre la materia.

El trabajo en hora extraordinaria podrá ser compensado de común acuerdo entre empresa y trabajador con períodos equivalentes de tiempo de descanso remunerado, de acuerdo con lo establecido en las normas laborales aplicables.

H.- BONIFICACION POR TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO:

LA EMPRESA conviene en otorgar por concepto de hora nocturna, a los trabajadores que desarrollan turnos en las centrales de generación, así

como al personal de otras áreas de la Empresa debidamente autorizado, que, por necesidades de servicio y previa autorización de la Jefatura respectiva, laboren entre las 22:00 hrs y las 06:00 hrs del día siguiente, una bonificación del 25% de la remuneración básica hora.

Dicho otorgamiento dejará de abonarse cuando el trabajador por cualquier razón deje de ser personal de turno y cuando el trabajo no se encuentre debidamente autorizado.

Es preciso señalar que esta bonificación se otorga siempre que el trabajador se encuentre laborando dentro de su jornada laboral diaria ordinaria.

I.- ASIGNACION VACACIONAL:

LA EMPRESA, conviene en otorgar al personal sujeto a negociación colectiva, una asignación vacacional equivalente a 30 {treinta} días de su remuneración básica mensual, que se abonará en la oportunidad en que el trabajador haga uso efectivo de su descanso vacacional del año inmediato anterior.

J.- ASIGNACION ESPECIAL MENSUAL POR CAMBIO DE TURNO:

Con el fin de asegurar la prestación ininterrumpida del servicio de turnos en las centrales de generación eléctrica; LA EMPRESA acuerda con EL SINDICATO, en abonar única y exclusivamente a los Supervisores de Turno y Operadores de Turno, y mientras continúen desarrollando estas labores, una compensación por el período de tiempo que utilizan para el relevo o cambio de turno, de acuerdo a los horarios, procedimientos y necesidades inherentes al servicio.

En contraprestación por el servicio realizado, LA EMPRESA pagará una Asignación Especial mensual por cambio de turno, ascendente al monto bruto de S/. 300.00 (Trescientos con 00/100 soles). La asignación convenida será pagada conjuntamente con la remuneración básica mensual, a partir de la

vigencia de la presente convención.

Para efectos laborales, las partes acuerdan que la suma pactada, tendrá naturaleza compensatoria respecto de cualquier obligación pecuniaria que, por concepto de sobre tiempos o similares, pudiera devengarse a favor del trabajador comprendido en los alcances de la presente cláusula; teniendo en cuenta que el pago de la asignación pactada se realiza independientemente de que se requieran los servicios del trabajador, pudiéndose dar el caso que en determinados períodos de tiempo no se requiera la prestación a que se refiere el presente convenio; sin embargo, percibirá la asignación establecida.

Asimismo, la asignación especial mensual por cambio de turno, se pierde y queda eliminado su otorgamiento, cuando el trabajador sea trasladado a otro sector de la empresa, no desarrolle las funciones del cargo de Supervisor de Turno y Operador de Turno o deje de laborar en rotativos.

K.- BONO POR LABORES EN TURNOS ROTATIVOS CONSTANTES

LA EMPRESA pagará durante el año 2018 una bonificación mensual ascendente a la suma de S/.105.00 (Ciento Cinco con 00/100 soles) a todos aquellos trabajadores que, con el fin de asegurar la prestación ininterrumpida del servicio de generación eléctrica, y que trabajen en horarios especiales (turnos) con una rotación constante. No aplica para los trabajadores que reciben la bonificación especial por guardia pasiva o referibilidad.

El beneficio indicado en la presente cláusula dejará de tener efecto inmediato cuando el trabajador deje de contar con cualquiera de las condiciones descritas en la presente cláusula. Se aplica exclusivamente a la función de trabajar en turno rotativo y se deja de percibir al dejar de realizar la misma.

L.- BONIFICACION ESPECIAL POR GUARDIA PASIVA O REFERIBILIDAD.

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en otorgar una bonificación bruta mensual especial equivalente al 2% de la remuneración básica mensual por cada día que se encuentre en la condición de guardia pasiva o de referibilidad, a aquellos trabajadores del área de mantenimiento hidráulico y térmico, que permanezcan a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de cualquier eventual emergencia en las centrales de generación durante los días sábados, domingos y/o feriados, previa programación de la Jefatura. No corresponde a cargos de Jefatura.

Asimismo, la bonificación especial mensual por guardia pasiva o de referibilidad, se pierde queda eliminado su otorgamiento, cuando el trabajador deje de contar con cualquiera de las condiciones descritas en el primer párrafo o sea trasladado a otro sector de la empresa y no desarrolle las funciones del cargo en el área de mantenimiento respectivo.

M.- CONDICIONES PARA TRABAJADORES QUE SE TRASLADAN A LA SEDE DE JUNIN POR NECESIDADES DE SERVICIO. -

Las partes acuerdan que LA EMPRESA continuará asumiendo el costo de la alimentación, transporte y hospedaje, del trabajador que se desplaza por necesidades de servicio a las instalaciones que se dispone en la sede de Junín; quedando exceptuados el personal de Operación que se encuentra en condiciones de Residente.

N.-BONIFICACION PARA PERSONAL TECNICO DE LA SEDE JUNÍN

LA EMPRESA otorgará mensualmente una bonificación especial de S/. 65.88 (Sesenta y Cinco con 88/100 soles) al personal técnico que labora en las centrales de Yanango y Chimay, por el concepto

de transporte en largas distancias (Lima- Junín- Lima) para realizar visitas a sus familiares y por realizar trabajos en situaciones climatológicas adversas.

Es preciso señalar que la referida bonificación quedará sin efecto si el trabajador que lo percibía se traslada a otra sede, o si dentro de sus condiciones contractuales ya tiene incluido un bono adicional estar destacado a dicha sede.

Asimismo, en caso que algunas de las personas de este colectivo tengan a disposición algún medio de transporte otorgado por la empresa, dicho beneficio no aplicaría.

O.- BONIFICACION ESPECIAL POR PERMANECER FUERA DE SU JORNADA LABORAL EN CENTRALES HIDRAULICAS:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en otorgar una bonificación bruta mensual especial equivalente al 2% de la remuneración básica mensual por cada noche que permanezca el trabajador fuera de su jornada regular de trabajo y no pueda retornar a su hogar por razones climatológicas o catastróficas, entre los meses de diciembre y abril.

El presente beneficio se otorgará a los trabajadores del área de operación y mantenimiento que estén desarrollando sus labores y cuyo evento señalado en el párrafo precedente, se genere en las zonas geográficas donde se encuentran ubicadas cualquiera de las centrales de generación: Yanango, Chimay, Huinco, Matucana y Callahuanca.

Asimismo, la bonificación especial mensual por permanecer fuera de su jornada laboral en centrales hidráulicas, se pierde y queda eliminado su otorgamiento, cuando el trabajador deje de contar con cualquiera de las condiciones descritas en el primer párrafo o sea trasladado a otro sector de la empresa y no desarrolle las funciones del cargo.

P.- ASIGNACION POR FALLECIMIENTO:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en otorgar por concepto de asignación por fallecimiento, los siguientes montos:

- Por fallecimiento del trabajador: la suma bruta de S/. 6,827.05 (Seis Mil Ochocientos Veintisiete con 05/100 soles), a uno de los familiares directos del trabajador fallecido.
- Por fallecimiento de su cónyuge, padres y/o hijos, incluyendo al nonato; la suma bruta de S/. 4,912.94 (Cuatro Mil Novecientos Doce con 94/100 soles).

El otorgamiento de este beneficio se efectuará contra la entrega de la partida de defunción respectiva y las disposiciones legales pertinentes, debiendo el trabajador presentar la documentación dentro de los 45 días subsiguientes de acontecido el suceso.

Q.- PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIONES:

LA EMPRESA conviene en conceder a los trabajadores sujetos a negociación colectiva, licencia con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

- Por nacimiento de hijos: cuatro (4) días útiles de acuerdo a la Ley 29409.
- Por duelo: tres (3) días útiles en caso de fallecimiento de familiar directo (padres, cónyuge e hijos) que ocurran en la ciudad donde labora el trabajador; y cinco (5) días útiles en caso el fallecimiento o velorio sea fuera de la ciudad donde labore el trabajador.
- Por matrimonio civil o religioso: cinco (5) días útiles, pudiéndose tomar inmediatamente antes o inmediatamente después de la ceremonia. Aplica únicamente para un solo evento (sea para el civil o para el religioso).

Los permisos se otorgan por días laborables para el

trabajador debiendo estar incluido en ellos el día del suceso, siempre y cuando el trabajador ese día haya hecho uso del permiso en horas laborables. En caso contrario el permiso se iniciará al día siguiente laborable para el trabajador.

En el caso de personal de turno se considerará día laborable solo los días que esté programado en el rol de turno.

Para gozar dichos permisos con goce de remuneraciones, el trabajador deberá comunicar a la empresa ni bien tenga conocimiento del suceso y a su reincorporación deberá acreditar documentariamente la ocurrencia de éste.

R.- PRESTAMO POR SITUACIONES EXCEPCIONALES:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en otorgar a sus trabajadores afiliados un préstamo de dinero por situaciones excepcionales de acuerdo a lo siguiente:

- Préstamo sin intereses: El mencionado préstamo se otorgará cuando el trabajador tenga que afrontar gastos por situaciones excepcionales tales como la hospitalización o enfermedad propia o de un familiar directo (cónyuge, conviviente o hijos) y padres cuando estos no sean cubiertos en su integridad por el seguro médico particular o cuando no se encuentren inscritos en el Seguro EPS; en casos de incendio, inundación o catástrofe que afecten la vivienda y/o bienes del trabajador.

El importe máximo a entregar por dicho préstamo será de 6 RBM (Remuneración Básica Mensual o remuneración integral mensual), y podrá ser pagado hasta en 48 meses (incluyendo gratificaciones legales).

- Préstamo con intereses: El mencionado préstamo se otorgará cuando el trabajador tenga que afrontar gastos por situaciones excepcionales; compra, construcción,

reparación y/o ampliación de vivienda o compra de vehículo; así como financiamiento & de maestría, especialización y/o diplomado para el trabajador; y en cualquier otro caso en que el trabajador tenga que afrontar gastos por casos excepcionales de urgencia económica, debidamente justificada y susceptible de comprobación. Es decir, todo aquello que sea ventaja patrimonial para el trabajador.

La tasa de interés a aplicar será similar a la que Enel Generación Perú abona a la banca privada en operaciones de crédito.

El importe máximo a entregar por dicho préstamo será 6 RBM (Remuneración Básica Mensual (Remuneración Básica Mensual o Remuneración integral mensual), y podrá ser pagado hasta en 48 meses (incluyendo gratificaciones legales).

Las condiciones que se tendrán en consideración para el presente préstamo serán las siguientes:

- El otorgamiento de cualquiera de los 2 tipos de préstamo se encuentra condicionado a la capacidad económica-financiera de la empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador.
- En caso de existir alguna deuda previa que tenga el trabajador con la Empresa, el monto a otorgarse será el saldo entre el monto solicitado y la deuda preexistente.
- Todo aquello que no quede especificado en la presente cláusula, se regirá de acuerdo al procedimiento de la empresa para el otorgamiento de préstamos de dinero vigente a la fecha de suscripción del presente convenio.

S.- PROGRAMA DE SEGURO MEDICO FAMILIAR:

LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan que el Programa Médico para los trabajadores y sus familiares, se encuentra enmarcado en lo que establece la Ley N° 26790 y su Reglamento D.S.

Nº 009-97-SA, de Modernización en la Seguridad Social, la misma que permite incorporar a cualquier trabajador de la empresa que así lo solicite, al régimen de las Empresas Prestadoras de Salud (EPS).

En efecto, el costo total de la prima de Plan Base será financiado por los siguientes aportes: legal (2.25% crédito EPS) + aporte voluntario de empresa + diferencia del costo de la prima neta que será asumido por el trabajador.

A modo de detalle, se adjunta la tabla de descuentos que incluye el aporte adicional de la empresa por el periodo 2018:

Comp. Familiar	Descuento al Trabajador a partir del 01.02.2018 (Incluye IGV)		
	BASE	AD1	AD2
TO	S/ 35.61	S/ 93.83	S/ 123.13
T1	S/ 71.26	S/ 187.59	S/ 246.27
T2	S/ 106.84	S/ 281.38	S/ 369.37
T3	S/ 142.46	S/ 375.10	S/ 429.45
T>3	S/ 142.46	S/ 375.10	S/ 492.45

Con relación al Plan EPS Padres, se precisa lo siguiente:

prima neta más el IGV por los padres que se encontraban afiliados al sistema de salud al 31.12.2002.

- En el caso de los padres afiliados con posterioridad al 31.12.2002, el trabajador seguirá asumiendo el 100% más el IGV del costo de la prima neta.

Por la Segunda Capa alternativa (AD2) que ofrece la EPS, el trabajador asumirá el 100% del costo de la prima neta más el IGV.

Queda establecido, que los trabajadores que actualmente se encuentren afiliado

podrán adherirse a la EPS, siempre y cuando así lo manifiesten.

Las condiciones establecidas en la presente cláusula serán revisadas y/o reguladas de acuerdo a lo siguiente:

- Si por norma legal aplicable, se modificaran las características y aplicación del crédito (2.25%) que utiliza actualmente la empresa por el aporte obligatorio al Sistema Nacional de Salud (ESSALUD) o si quedara sin efecto por cualquier razón el Sistema Privado de Salud.
- Si la siniestralidad por el uso de los servicios del seguro de asistencia médica se incrementara por encima del 80%, generando un incremento en la prima vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo; la diferencia por el incremento de la prima neta, será asumida por los trabajadores. Es decir, en caso Rímac EPS incrementará a partir del 1 de diciembre de 2018 el costo de la prima debido al aumento de siniestralidad, el trabajador asumiría el aporte adicional.

Este beneficio por su naturaleza es revisable, ya que se trata de un esquema sujeto a una variación constante debido a que los convenios con la EPS tienen una vigencia limitada y su renovación depende de la siniestralidad generada a consecuencia de la utilización del servicio por parte de los trabajadores y sus familiares directos.

La empresa se compromete a seguir realizando las reuniones periódicas junto con el bróker de seguros para informar la siniestralidad del Plan EPS.

La presente cláusula será revisada a la conclusión del presente convenio; en forma exclusiva y excepcional esta cláusula tiene una vigencia hasta el 30 de abril del 2019, con el fin de que los trabajadores no se vean perjudicados durante el periodo de negociación del pliego de reclamos.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, se generará un incremento en costo de las primas del Plan EPS, LA EMPRESA convocará

a EL SINDICATO para revisar el aporte de LA EMPRESA.

T.- ROPA DE TRABAJO Y PRENDAS DE SEGURIDAD:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO, en otorgar ropa de trabajo y prendas de seguridad al personal que en razón de su función tiene que realizar labores operativas y de campo.

La periodicidad y cantidad en el otorgamiento de las referidas prendas, serán determinadas por la dependencia encargada de la seguridad industrial de la empresa, de acuerdo a la naturaleza del trabajo y en función a las necesidades que serán debidamente justificadas por las jefaturas de los sectores correspondientes.

U.-RELACIONES SINDICALES:

LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO en continuar otorgando 160 días de licencias sindicales a los dirigentes que se encuentren amparados por el fuero sindical, sin pérdida de sus remuneraciones ni beneficios laborales de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR -Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593. Adicionalmente, los demás miembros de la junta directiva y Delegados de Base podrán hacer uso, dentro de las mismas condiciones que los miembros del fuero sindical, de dicha facilidad hasta por 40 días, siempre y cuando exista la disponibilidad y no afecte las necesidades del servicio.

En todos los casos, las licencias serán otorgadas siempre y cuando sean solicitadas por EL SINDICATO con 2 días laborables completos de anticipación.

V.- GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE CONVENIO:

LA EMPRESA conviene de manera excepcional con EL SINDICATO en abonar por única vez a todos los trabajadores incluidos en el presente convenio

colectivo, una gratificación extraordinaria por cierre de convenio de laño de vigencia; otorgando la suma de S/. 2,450.00 (Dos mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 Soles). Dicha suma se pagará el 28 de abril del presente año; y el pago de los reintegros respectivos producto del presente convenio colectivo se efectuará en la nómina de mayo de 2018.

Dicha gratificación extraordinaria por cierre de convenio solo aplicará al personal cuya fecha de ingreso a LA EMPRESA sea anterior al 01 de enero del 2018.

W.- ASIGNACIÓN FAMILIAR:

Las partes acuerdan que LA EMPRESA abonará a los trabajadores de manera mensual a partir del mes de enero del año 2018, la suma de S/. 93.00 (Noventa y tres con 00/100 soles) por concepto de asignación familiar.

Este beneficio será aplicable a aquellos trabajadores que acrediten tener hijos menores de edad a su cargo o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores; esto último, hasta un máximo de 6 años desde que adquirió la mayoría de edad, vale decir, hasta los 24 años.

Cabe precisar que el trabajador podrá percibir dicho beneficio una vez acreditada su paternidad o maternidad a su empleador (para el caso de hijos menores de 18 años) y la inscripción de estudios superiores o universitarios (para el caso de hijos mayores de edad). En caso que dos cónyuges laboren dentro de la empresa, el beneficio corresponderá a cada uno de ellos.

X.- ADELANTO DE PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES-D.LEG. N° 892:

Las partes acuerdan que LA EMPRESA abonará a los trabajadores a partir del mes de enero del año 2018, en forma adicional a su remuneración ordinaria bruta mensual, un adelanto a cuenta de la participación de las utilidades señaladas en la

ley, equivalente al 50% de su remuneración básica anual. El importe anual del adelanto estará en función del haber básico mensual y se ajustará a sus variaciones. Dicho adelanto se entregará en doce alícuotas mensuales.

El pago a cuenta que se pacta, será deducido del monto total de utilidades que le corresponda a los trabajadores, que se establece en la oportunidad señalada en la ley; en la que se procederá al pago del saldo que le pudiera corresponder, después de deducido el adelanto.

El adelanto que se otorga no genera intereses a cargo de los trabajadores, a favor de LA EMPRESA.

En caso que el monto abonado en calidad de adelanto a cuenta de participación en las utilidades, sea inferior a la suma que finalmente corresponde a los trabajadores por concepto de participación de utilidades del ejercicio que se paga, establecido en el Decreto Legislativo N° 892, LA EMPRESA se obliga a pagar la diferencia.

Si el monto abonado en calidad de adelanto, resulta superior a la suma que finalmente corresponda abonar a los trabajadores por concepto de participación en las utilidades del ejercicio, se considerará como pago a cuenta del beneficio legal por Participación en las Utilidades por el ejercicio siguiente.

La presente cláusula será revisada a la conclusión del presente convenio; en forma exclusiva y excepcional esta cláusula tiene una vigencia hasta el 30 de abril del 2019, con el fin de que los trabajadores no se vean perjudicados durante el periodo de negociación del pliego de reclamos.

Y.- BONIFICACION POR LABORAR EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO

LA EMPRESA otorgará la suma de S/ 100.00 (Cien con 00/100 soles) a los trabajadores que laboren en turno 1 y 2 el día 25 de diciembre y 1 de enero de cada año.

Z.- BONIFICACIÓN POR LABORAR EL PRIMERO DE MAYO:

LA EMPRESA otorgará la suma de S/ 100.00 (Cien con 00/100 soles) a los trabajadores que laboren en turno 1 y 2 el día 1 de mayo de 2018.

III.- PUNTOS NO NEGOCIABLES:

EL SINDICATO acepta no considerar en la presente negociación colectiva, los puntos del Pliego de Reclamos no negociados en el presente acuerdo, quedando totalmente y definitivamente solucionado el proceso de negociación colectiva correspondiente al pliego de reclamos presentado.

IV.- CLAUSULAS FINALES:


1. Los beneficios derivados de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corresponden a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo de trabajo, con contrato de trabajo vigente a la fecha de su suscripción;
2. Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, es el único que rige en el ámbito de la empresa para los trabajadores comprendidos dentro de este convenio, de modo tal que contiene todos los beneficios y condiciones convencionales vigentes a favor de los trabajadores, además de los que están establecidos en las disposiciones legales.
3. El presente Convenio Colectivo de Trabajo, se suscribe al amparo del derecho a la negociación colectiva reconocido por el artículo 28 de la Constitución, las normas internacionales sobre Derechos Humanos y los Convenios de la OIT sobre negociación colectiva, y en lo que fuera aplicable, por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus normas reglamentarias.

Asimismo, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2018, se da por culminado el procedimiento de

negociación colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 360-2017-MTPE/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 4:30 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.



**#YOME
QUEDO
ENCASA**



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

