



# 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

## Nuevas formas de Sindicato para Perú en el siglo XXI

Artículo de Roxana Peralta

## Seguridad social y género: Sustento del trato diferenciado

Artículo de Rosa Ines Cabrera Alonzo

## Normas Legales

## Jurisprudencia

## Negociación colectiva

1975



2021

Editada por Elías Mantero Abogados

Edición

515

Mayo 2021

# EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de mayo de 2021, manifestando nuestro pesar por la crisis sanitaria que aun nos sigue golpeando, al cierre del presente mes en nuestro país se duplicaron las muertes por Covid-19, convirtiéndonos en el país con la mayor tasa de mortalidad per cápita del mundo.

A ese penoso panorama, se suma la incertidumbre en el escenario político, teniendo un proceso electoral que ha marcada la división del país, cuando la realidad nos demanda la unión.

Ahora bien, pasando a temas más felices, en esta edición contaremos con la apreciable participación de las abogadas Rosa Inés Cabrera Alonzo y Roxana Peralta Masias.

La abogada Rosa Cabrera colabora con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado "Seguridad social y género: Sustento del trato diferenciado" resaltando la importancia del derecho a la pensión en donde se ha construido obstáculos que generan desigualdad en el acceso a la pensión entre

varones y mujeres.

Asimismo, la abogada Roxana Peralta, ha colaborado en la presente edición con su artículo denominado "Nuevas formas de Sindicato para Perú en el siglo XXI" abordando su estudio en relación al trabajador por cuenta ajena con vinculo permanente.

Como siempre, expresamos nuestro agradecimiento a los autores por su colaboración desinteresada a favor de nuestros lectores.

Hasta la próxima edición.

Mayo de 2021.

**Fernando Varela Bohórquez**

Director



**Fernando Varela Bohórquez**  
Director



# INDICE

- 3 Editorial  
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Nuevas formas de Sindicato para Perú en el siglo XXI  
Artículo de Roxana Peralta
- 20 Seguridad social y género: Sustento del trato diferenciado  
Artículo de Rosa Ines Cabrera Alonzo
- 34 Normas legales
- 124 Jurisprudencia
- 175 Negociación colectiva

## Director Fundador

Fernando Elías Mantero

## Director

Fernando Varela Bohórquez

## Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

André Farah Salas

Connie Cossio Paucar

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

# NUEVAS FORMAS DE SINDICATO

PARA PERÚ EN EL  
SIGLO XXI





## Roxana Peralta

Titulada en Derecho graduada por la Universidad de Lima. Actualmente llevando la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNMSM. Cursos de especialización entre los años 2014 a 2020 en Legislación y Regulación Laboral, Derecho Corporativo, Contrataciones con el Estado, Derecho Administrativo, Derecho de la Energía, Propiedad Intelectual y Derecho Civil Patrimonial.

Experiencia de más de 4 años como asistente legal, en el sector corporativo en las áreas de energía, propiedad intelectual y contratos. Inglés avanzado. Interés por los sectores de comercio, textil, salud, finanzas, energía y emprendimiento.

## Descripción de la realidad problemática

De acuerdo a los estudios de los últimos años<sup>1</sup> hasta el 2019 Perú se encuentra en la lista de países latinoamericanos fuera de la OCDE, con uno de los mayores porcentajes en tener trabajadores autónomos es decir, los llamados trabajadores independientes. Asimismo, de acuerdo al INEI hasta el 2017 la población que conforma parte de este grupo va en creciente y equivale al 40.9% de la población. Del mismo modo, la presencia de tecnología y la tendencia creciente a trabajos bajo formas de teletrabajo y trabajo remoto está generando un incremento de oferta y demanda laboral in house o fuera de oficina, la que aglomerara inevitablemente en un futuro cercano a la mayoría de los trabajadores independientes que puedan desempeñarse bajo el entorno de las tecnologías de la información.

Cuando hablamos de trabajadores autónomos no solo pensamos en contadores, traductores, programadores, abogados, diseñadores, ingenieros, etc, que trabajan de manera individual prestando servicios a una lista de clientes o clientes específicos; también a un grupo que conforma en Perú la gran masa laboral económicamente activa semi cualificada de diversos sectores : servicios del sector belleza, manufactura, agricultura, pesca, construcción, mantenimiento, seguridad, etc., por lo que encontramos una población altamente heterogénea que se desempeña laboralmente de forma independiente.

A diferencia de otros países, en Perú la mayor parte de este grupo de trabajadores, no abandona su trabajo asalariado o elige de primera instancia optar por un trabajo como autónomo, funciona más bien como la segunda vía para subsistir ya sea por la falta de empleo, pésimas condiciones laborales como asalariado, explotación laboral, etc. El problema radica en que al ingresar a este mundo se encuentra con grados importantes de desprotección, viéndose alterado el retorno de inversión de su fuerza laboral en el tiempo, de tal forma que no logra percibir mejoría escalonada

<sup>1</sup> <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/espana-supera-media-paises-desarrollados-numero-autonomos/20190812134422020294.html>

a largo plazo no solo en sus ingresos y por tanto generación de riqueza también es el sector que termina más golpeado por la ausencia de regulación y camina al lado de la informalidad.

Si bien el estudio realizado por el Instituto Peruano de Economía<sup>2</sup> incluye a los trabajadores independientes como personas que se mueven muchas veces también en la informalidad, y se encuentran desprotegidas con menor nivel de sueldos, mejora en su productividad e impacto incluso en su nivel de capacitación, es importante recalcar que cuando se habla de un trabajador autónomo nos referimos a aquel trabajador que busca actuar y obtener beneficios que se dan bajo el marco de la legalidad, desde el ingeniero que presta servicios de programación hasta el peluquero o taxista que brinda servicios y depende de ello como medio de subsistencia al no poder ingresar con facilidad a un trabajo asalariado, es decir de alguna manera ya se encuentra insertado en el mercado de trabajo pero en condiciones ínfimas en relación a las de un trabajador dependiente. Así mismo dejamos de lado la discusión de que si es mejor o no es mejor ser autónomo, así como la opinión de si es más efectivo o no adoptar una forma societaria por ser muy relativo en el caso concreto, y para efectos del presente ensayo no viene al caso.

Definimos entonces a los autónomos como aquel grupo laboral conformados por personas que trabajan de forma independiente, lo señala el profesor Ricardo Nugent Valverde<sup>3</sup> “el trabajo como hecho jurídico importa la actividad de una persona natural. Esta prestación de servicios admite dos modalidades. En la primera se trata de servicios personales en condiciones de dependencia jurídica o económica a cambio de una remuneración. En la segunda existe una prestación de servicios, a cambio de una remuneración, pero en forma autónoma”. El autor añade que igualmente, en relación al teletrabajo, este abarca también a los trabajadores autónomos, “el teletrabajo autónomo existe cuando al teletrabajador se le contrata para que realice una

obre completa, que preste un servicio por un tiempo determinado y que no tiene con el empleador ninguna relación de dependencia, en cuyo caso el teletrabajador está sometido al derecho común”.<sup>4</sup>

En este punto precisamos que según la Ley 30036, Ley del Teletrabajo no cabría un trabajo de carácter autónomo lo que a nuestro parecer es inadecuado y en este extremo debería modificarse.

Es bajo el contexto de la pandemia que ha salido a la luz no solo las deficiencias que atraviesa el trabajador autónomo, sino también los potenciales problemas a largo plazo, como el de tener una jubilación apropiada, el acceso a una sistema de seguridad social adecuada, ingresos económicos que le permitan mantenerse a largo plazo como autónomo, el tema de la posición altamente desigual en la negociación de contratos, poca protección que queda fuera del amparo de las leyes laborales, así como el mal uso de ella para encubrir verdaderos contratos de trabajo y la predisposición a desviarse en la informalidad.

En el presente ensayo dentro de la variedad de trabajos autónomos, tocaremos uno en especial reconocido por la doctrina peruana pero que no se encuentra regulado, nos referimos al trabajador por cuenta ajena con vinculo permanente, llamado también trabajadores TAPE. Su situación es particular porque trabaja de forma autónoma pero sus principales ingresos dependen de un cliente, es decir es parcialmente autónomo, y como lo hemos mencionado anteriormente se encuentran desprotegidos de las leyes laborales, asimismo la historia sindical e Peru ha demostrado que la presencia de sindicatos tienen un rol fundamental como actores sociales en la negociación y representación del trabajador para la obtención y reconocimiento de derechos, la pregunta es si para este grupo de trabajadores autónomos, donde destacamos los trabajadores TAPE cabría hablar de su inclusión para conformar sindicatos dada su naturaleza peculiar,

<sup>2</sup> <https://www.ipe.org.pe/portal/independencia-y-vulnerabilidad-trabajadores-independientes/>

<sup>3</sup> El Trabajo dependiente y el trabajo autónomo, la crisis de la subordinación. Ricardo Nugent. Revista Cultura.

<sup>4</sup> A nivel tributario, se considera como trabajador independiente a aquel que tiene ingresos de cuarta categoría (emisión de recibos por honorarios) o se encuentra bajo el régimen de cuarta-quinta categoría. Fuente <https://www.mef.gob.pe/es/noticias/noticias-de-inperu?id=3266>

pues de acuerdo al Art. 12 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para acceder a un sindicato es una condición ineludible ser un trabajador dependiente lo que resulta contradictorio, teniendo como base no solo su alta presencia en la masa laboral sino también la importancia que tiene como generador de trabajo, potenciales ingresos fijos, y su relación con las nuevas formas laborales independientes que trabajan con plataformas tecnológicas.

## Antecedentes

Previamente es necesario señalar que en el Perú, el trabajo del autónomo no se encuentra regulado, pero la doctrina peruana admite la clasificación de 4 tipos de trabajo autónomo:

Trabajadores autónomos por cuenta propia

Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico

Trabajadores/empresarios por cuenta ajena

Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente, TAPE

En relación al último, de acuerdo a lo señalado por el autor Elmer Arce Ortiz, un trabajador TAPE es el grupo de trabajadores autónomos que más se acerca al trabajador dependiente, así señala<sup>5</sup>:

“En este caso, la labor se presta a un tercero (cliente), pero de modo permanente o continuado. De esta manera, afloran en el prestador del servicio ciertos intereses que nunca han sido abordados por el derecho civil o mercantil. Como ya se dijo, protección por eventuales accidentes, garantías para el pago rápido y efectivo de su retribución, extinción del contrato justificadamente, etc.”

El autor cita situaciones que permiten diferir con claridad cuando no hablamos de un trabajador dependiente, y cuando nos referimos a uno autónomo:

“Ejemplos de este grupo se encuentra en el pintor que

se compromete con un tercero a entregarle un cuadro cada mes durante un año. Sólo se compromete a la entrega, porque la realización de la labor se hará desde su estudio de pintura. Hay prestación de servicios personal y directa, en régimen de independencia y se entiende que el dinero ganado le servirá fundamentalmente para su subsistencia. Lo mismo se puede decir de la relación jurídica permanente entre un campesino y un supermercado: si tiene que proveerle de 1000 manzanas cada 15 días. O, también, de un abogado que es contratado por una empresa para absolver todas las consultas de derecho civil desde su estudio jurídico. Lo que resalta en esta clase de trabajadores autónomos es la continuidad de la relación jurídica.”

Otro punto interesante del que estamos de acuerdo, es que no necesariamente este trabajador tiene que laborar fuera de las oficinas o centro laboral. Lo que conlleva muchas veces al mal uso que se da a esta figura para eludir una relación laboral dependiente, pero el hecho es que es posible y válida. El autor continúa:

“Creo que no hace falta reflexionar mucho para darnos cuenta que, a pesar de la autonomía jurídica que gozan (no se someten a ningún poder de dirección), son los trabajadores autónomos que ofrecen sus servicios o actividad a otro sujeto, los que se encuentran tipológicamente más cerca del Derecho Laboral. Incluso, esta afirmación hay que entenderla más intensa cuando el trabajador autónomo cumple sus servicios en el centro de trabajo de la empresa o en el lugar que ésta disponga. Por ejemplo, el mensajero que es llamado cada vez que se le necesite por una empresa usuaria para que reparta la correspondencia para sus clientes.”

De acuerdo a lo expresa por el autor, podemos llegar a un análisis de la importancia que tienen estos trabajadores TAPE porque de alguna forma han logrado ingresar a una situación donde sus ingresos puedan ser constantes y no sujetarse a la incertidumbre de un cliente A, B o C. Es decir, en cuanto a las características de estos trabajadores, el autor hace hincapié y estamos

<sup>5</sup> El trabajador autónomo de la dependencia jurídica a la dependencia económica. Elmer Arce



de acuerdo en lo crucial de la continuidad es decir hay una inversión de tiempo, esfuerzo, mejora, expectativas que van técnicamente en creciente para mantener la relación contractual/laboral. Así tenemos al técnico de mantenimiento que tiene un contrato directo con una clínica, sin embargo si el contrato es dado de baja sin motivo alguno o no se reconoce en este permanente servicio un periodo de descanso (vacaciones), posiblemente la solución sea la vía civil, la cual es injusta cuando hablamos de un acto ligado más a una transgresión de tipo laboral, porque a brindado su fuerza de trabajo, generando expectativa e inversión de tiempo, que de tipo 100% patrimonial.

Entonces, el autónomo TAPE con el objeto de renovar esta relación contractual, procura mantener y mejorar su trabajo, servicios y productividad de tal forma que el impacto que tiene como tal (en una situación óptima de perfecto funcionamiento), es que se generaran resultados positivos para él, (ingresos, motivación para subir el precio de sus servicios por ejemplo si tiene la oportunidad de capacitarse) ,para sus colaboradores ( generando trabajo ,en caso existiesen,y sea permitida su inclusión), dándose un progreso en cadena extendiéndose a su entorno de stakeholders y generando puerta abierta para que pueda incluso con el tiempo dar el paso de autónomo a empresario pequeño, mediano y grande.

También, es importante destacar que de acuerdo al ejemplo y a lo indicado por el INEI, la mayor cantidad de trabajo como autónomo o independiente se concentra en el sector Agricultura, manufactura, servicios, donde potencialmente se pueden generar estos trabajos como autónomos TAPE.

Por otro lado, el autor también añade, “ es cierto, que realizará una labor independiente (no tiene un horario, opera con sus propios instrumentos técnicos, no tiene una oficina en la empresa usuaria, realiza labores de mensajería a otro clientes, realiza el reparto a su discreción, etc.), pero también es verdad que realiza un servicio personal, que constituye su medio económico de subsistencia y que se extiende continuamente en el tiempo con la misma empresa”.

Cuando analizamos este extremo nuestra imaginación nos lleva del campo a la ciudad, a los trabajos que se realizan en la metrópoli, donde es más palpable ver la imagen de un emprendedor o un profesional que presta de forma autónoma sus servicios y consigue o el mercado le permite conseguir un cliente quien solicitara sus servicios, por ejemplo un diseñador gráfico que trabaja con una revista o un ingeniero que desarrolla proyectos de restauración para una compañía, o un compositor de música, etc. Pero también aquellas personas que prestan servicio de taxi o repartidores, etc, que trabajan con plataformas tecnológicas.

Lo que se quiere decir es que esta forma peculiar de los trabajadores TAPE, ya se veía desde hace años, solo que ahora se denota con mayor intensidad en la ciudad acompañado en los casos respectivos de un factor adicional como es el ineludible uso de tecnología, no vamos a analizar los casos específicos y lo que separa un TAPE, de un tercero, o de un trabajo de intermediación laboral o si hay una real subordinación, no es materia de nuestro estudio ahora, sino dar en cuenta que un trabajador TAPE no es el que se queda en el campo o en el mar, también se enmarca su figura en trabajos que se realizan en la ciudad, abarcando diferente tipo de profesiones ocupaciones de distinto nivel de cualificación.

Pero volviendo a lo que nos interesa que es tener un acercamiento a los trabajadores TAPE y la posibilidad de abrir caminos para la generación de relaciones colectivas de trabajo colocamos también al margen de este ensayo la existencia y rol efectivo de asociaciones, cooperativas, ONGs, gremios etc. cuyo papel también importante, se dirige más para el lado empresarial, inversión económica y relaciones comerciales, y no propiamente laboral , por lo es algo que tampoco viene al caso discutir.

El problema se encuentra que en pleno siglo XXI, y bajo los efectos de la pandemia ha salido a la luz un futuro incierto no solo en las condiciones laborales y su proyección como calidad de vida de este grupo de personas, los autonomos en general, en cuanto a su salud seguridad y bienestar, sino que al no existir regulación y mucho menos un acceso a la formación

de representatividad colectiva es complicado que se encuentren soluciones solidas a largo plazo. Esta situación permite también que se generen falsos autónomos con sus diversas variantes, en perjuicio de una sociedad con trabajos y empresas que buscan competir de manera sana en el mercado y colocando un desbalance cada vez más desigual entre la fuerza laboral real y los deberes del empleador o del que contrata el servicio.

Así, lo señala el autor Elmer Arce, "Habrán otros que su conflicto es más de tipo económico (como por ejemplo, el campesino que vende sus productos en el mercado), pero nadie puede negar que los trabajadores autónomos que ofrecen sus servicios o actividad a otro de modo permanente (TAPE) van a tener intereses de tipo personal/profesional como tienen los trabajadores dependientes. A lo mejor, estos intereses personales no van a aflorar en contraposición a un poder de dirección que no existe sobre ellos, pero sí en puntos claves como la extinción justificada de los contratos de prestación de servicios, protección de su seguridad y salud frente a accidentes laborales, protección y garantía del pago por sus servicios más aún si depende de ellos para vivir, etc. Este grupo de trabajadores no cuenta con regulación en nuestro país, por lo que también se les aplican automáticamente las normas civiles o mercantiles. Este panorama es grave, por dos motivos. Primero, los TAPE no cuentan con un regulación que proteja sus intereses personales/profesionales. Segundo, al encontrarse fuera de la frontera del Derecho del Trabajo, aunque muy cerca de la línea de límite con el trabajo dependiente, es muy fácil que estas figuras desreguladas (los TAPE) fomenten la deslaboralización de ciertas relaciones jurídicas. Me explico, si por una parte tengo el contrato de trabajo que ofrece una protección dura, entonces será más rentable utilizar estas «figuras autónomas de frontera» que no cuentan con ninguna regulación protectora."

## El papel de los sindicatos

Libertad sindical

Para comenzar, el autor Alfredo Villavicencio<sup>6</sup> recoge la sentencia del Tribunal Constitucional donde se manifiesta una clara apertura de un no estancamiento al concepto de libertad sindical, el cual reconoce que debe ir a la par de los cambios que se generen en la sociedad, así tenemos :

"Respecto a los elementos que componen la libertad sindical y su contenido esencial, nuestro Tribunal Constitucional ha señalado, en la sentencia recaída en el expediente 1124-01-PA, que:

.. La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28o, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales.

El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado

a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga.

Desde luego, debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados.

Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional, que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza,

pueden y deben desarrollarse, proyectando su vía expansiva a través de remozadas, y otrora, inusitadas manifestaciones."

¿Que es lo buscaría o conseguiría bajo un alcance de sindicato un trabajador TAPE?

<sup>6</sup> Definición y contenido esencial de la libertad sindical. Alfredo Villavicencio.

El autor español Antonio Ojeda<sup>7</sup>, resalta 5 pilares que generan una diferencia de logros para un ente de sindicato para estos trabajadores.

“A nuestro juicio, el interés de autónomos y semiautónomos se produce objetivamente, estando basado en cinco pilares:

- a) Un régimen legal más favorable que el derivado, ya sea de una asociación, o de un contrato común o de un incumplimiento colectivo ordinario.
- b) Una tutela judicial más eficaz a través de los derechos fundamentales laborales y del orden jurisdiccional social.
- c) Un mayor prestigio reivindicativo y eficacia defensiva sindical, procedentes tanto de los medios económicos, como de la masa global de afiliados y la penetración social de las confederaciones clásicas, cuanto, en fin, de la capacidad de audiencia ante los poderes públicos e informativos.
- d) El control del mercado de trabajo, muy importante en los servicios públicos, pero también en los demás sectores, pues los sindicatos influyen en no pocas ocasiones sobre la actividad contractual (también mercantil, no solo laboral) de las empresas. Los sociólogos aluden al rol del sindicato como vendedor de puestos de trabajo, como proveedores de empleo, que negocian con asociaciones vecinales, municipios, Estado, tanto a favor como en contra de específicas actividades empresariales
- e) La gestión de la seguridad social. Aunque en España la seguridad social no la gestionen los sindicatos, éstos participan en los órganos colegiados de gestión de gran cantidad de organismos sociales y económicos, de entre los que descuella el INSS. Y los pequeños trabajadores autónomos, como es bien sabido, tienen acogida en varios regímenes especiales.”

Cabe resaltar que en Perú, se han a la fecha programas de ayuda al emprendedor, formalización del mismo, asesoría, inclusión financiera, etc, pero nuevamente decimos, no puede ingresar a la esfera laboral porque no hay ninguna reconocimiento formal ni regulación a la fecha.

El rol de los sindicatos es una de las llaves para generar un mejor equilibrio y mejora de la relaciones de trabajo de este tipo.

El autor Antonio Ojeda indica que existen al menos dos objetivos que solo puede cumplir satisfactoriamente el sindicalismo, y por los cuales sería conveniente otorgar mayores facilidades a la sindicación de autónomos:

- a) Voz y respuesta colectivas. Una sociedad organizada como la actual difícilmente puede tolerar la microconflictualidad, la anárquica batalla del individuo por sus reivindicaciones anómicas.
- b) Integración social, gobernabilidad. En otros casos, los autónomos se organizan en asociaciones o colegios exclusivos y tienden a practicar un egoísmo corporativo que encuentra parcial reflejo en algunos sindicatos de profesiones altamente calificadas. La incorporación a las organizaciones sindicales permite de ordinario integrar socialmente al colectivo, pues, como han indicado los sociólogos, una de las funciones principales del sindicalismo es la coordinación de salarios y del mercado de trabajo.”

Desde ya nos inclinamos en esta posición del autor, y añadimos que el corazón y razón de ser del sindicato está centrada en las reivindicaciones referidas al tema laboral y sus aspectos colaterales por ello obliga que no se desvíe el objetivo, lo que hace una gran diferencia entre un sindicato y asociación.

Sin embargo a nuestro parecer, debe generarse en dos niveles, por un lado ligado a la especialidad de cada rubro y otro ligado al grupo que agrupa los sindicatos.

<sup>7</sup> La Sindicación de los trabajadores autónomos y semi autónomos. Antonio Ojeda Aviles. Revista Ius et Veritas.

De esta forma se gana tiempo y costos en canalizar con calidad las necesidades, problemas de los trabajadores TAPE y porque no también del resto de los autónomos.

El artículo 12 TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que:

Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.

Lo mencionado indica que no sería posible que un trabajador autónomo pueda ingresar al sistema de relaciones colectivas de trabajo. Es decir no cuenta con capacidad legal para formar un sindicato de autónomos ni tampoco como consecuencia podría integrar alguno.

En el caso de los trabajadores TAPE, al no estar regulados parten de una imposibilidad de formar sindicatos con las prerrogativas propias de su naturaleza. Pero cumplirían técnicamente con los requerimientos ya que ellos trabajan parcialmente de forma dependiente.

Este requerimiento debe ser cambiado y ampliado para que otras formas de relaciones laborales puedan ingresar a la posibilidad de acceder a este sistema, por ello hablamos de nuevas formas de sindicato en el siglo XXI porque se requiere modificar clásicas visiones de organización laboral colectiva y darles el lugar que corresponde.

### **Explicación del marco normativo pertinente a la realidad problemática**

El portal, [tu salario.org](https://tusalario.org)<sup>8</sup>, recoge que tenemos que de acuerdo a lo indicado por la OIT tomando datos de la ENAHO 2010, que del total de trabajadores independientes, el 65% trabaja por cuenta propia, el 14% es empleador o patrón y el 31% es trabajador familiar no remunerado.

Esto implica que la gran porcentaje de la población

de fuerza de trabajo en el lado del sector autónomo, las causas son variadas, pero lo esencial aquí es que la cantidad no se va a detener al contrario, va en aumento e ira en aumento, por encima de los periodos de mejora económica se ve una tendencia creciente.

La misma fuente rescata que en relación al nivel de educación de los trabajadores independientes, el 41.7% no tiene estudios o sólo alcanza el título primario, el 40.9% cuenta con nivel de educación secundaria; y el 9.8% de los trabajadores independientes cuenta con estudios de nivel superior no universitario, así como el 7.6% cuenta con estudios universitarios.

Podemos ver que la mayor parte cuenta con educación básica, lo que no le debe impedir quedarse fuera de la masa laboral, al contrario debe encontrar la forma de integrarse y ello a partir de su ocupación y es justo donde el trabajo autónomo se debe ver si bien como una opción no elegida, como una vía para encontrar también bienestar y desarrollo laboral y personal.

Otro aspecto interesante que destaca esta fuente es que a nivel de la Seguridad Social de los trabajadores independientes es que el nivel de cobertura en los sistemas de seguridad social contributivos es bajo para ambos sexos: las mujeres cuentan con una mayor protección en materia de salud (14.2% mujeres y 10.3% hombres) y una menor cobertura frente a la contingencia "vejez" (1.1% mujeres y 3.4% hombres).

Lo mencionado es muy interesante ya que no hay una visión de ahorro pensando en futuras contingencias inclusive también se ignora el ahorro para la vejez, es ahí donde de la mano de los sindicatos se puede conseguir una práctica de aporte responsable, ahorro y recepción de beneficios acorde con sus necesidades, como la obtención de beneficios por retiro, acceso a mejores créditos para compra de máquinas de trabajo, etc. Podemos añadir que a más aportes más confianza, porque los Sindicatos son representativos y posiblemente un llamado a preferir la formalidad por encima de la informalidad.

<sup>8</sup> <https://tusalario.org/peru/>

No hay dejar de reconocer, el sistema peruano otorga determinadas ayudas a nivel tributario, aporte a la seguridad social, acceso a la misma<sup>9</sup>, etc. pero el problema se encuentra en la capacidad de pago de mantener un constante aporte, la que se interrumpe muchas veces por carecer de un marco de protección legal y la pregunta que tenemos es ¿Porque se le trata como una empresa cuando no lo es? ¿No debería ser tratado de acuerdo a la naturaleza de un trabajador autónomo?.

Todo ello como consecuencia de una falta de regulación para los trabajadores autónomos y con más razón para los trabajadores TAPE.

A contraposición, podemos destacar por ejemplo que en España desde el 2007 se encuentra regulada la figura del trabajador autónomo y dentro de ella se reconocen

y se ha normado sobre los trabajadores TAPE, que en España se llaman trabajadores TRADE. Donde contiene determinados campos de actuación específicos que los diferencia del resto de trabajadores autónomos. Ver en el cuadro de abajo<sup>10</sup>.

Un caso emblemático del poder de fuerza de acción colectiva, que tienen estos trabajadores legalmente reconocidos, es el caso de los técnicos de instalación y mantenimiento de Movistar 2015 donde el papel que desempeñaron fue fundamental para conseguir valer sus reclamos, así mismo, se puede ver que a esa fecha no contaban con sindicato propio y no se sentía representados por los otros órganos por lo que actuaron de facto unido a toda la gama de trabajadores. Esto último puede dar luz sobre lo importante que es contar con un sindicato que represente al trabajador de su campo y sus intereses.

El **autónomo dependiente** es una figura que se recoge en el Estatuto del Trabajador Autónomo, aprobado en el año 2007 y que se modificó en 2011. Tiene una serie de ventajas, obligaciones y particularidades con respecto a un autónomo tradicional. Por eso, en este artículo se explica **lo que es un TRADE y por qué no se debería confundir nunca con un falso autónomo**.

### ¿Qué es el trabajador autónomo económicamente dependiente?

Para definir lo que es un trabajador autónomo dependiente económicamente, hay que enfocarse en aquellas personas que trabajan por cuenta propia y el 75 % de sus ingresos, al menos, los reciben a través de un solo cliente.

El trabajador que supere ese 75 % de ingresos de un solo cliente o hasta el 100 % de los mismos, se puede considerar un autónomo TRADE. Es decir, esta figura se da **cuanto un autónomo tiene un cliente preferencial con una estrecha relación** que le comporta prácticamente la totalidad de sus ingresos.

Este cliente puede ser una empresa o una persona a la que se prestan sus servicios de forma habitual y directa.

Para poder analizar cómo ha de ser este contrato mercantil, se ha de tener en cuenta que será un **contrato de prestación de servicios** donde ambos intervinientes serán empresarios o profesionales. El TRADE ha de expedir un modelo de factura que será diferente del que elabora un autónomo tradicional.

<sup>9</sup> El sistema de salud para autónomos se encuentra recogido en la Ley N° 29344, por la que EsSalud otorga un seguro específico para los trabajadores independientes y sus beneficiarios, que comprende atención en consulta externa, hospitalización, cirugías, emergencias y provisión de medicamentos, cubriendo el 80% de las enfermedades más frecuentes.

<sup>10</sup> <https://www.cerem.pe/blog/autonomo-economicamente-dependiente-o-trade>. Se respetan los derechos de autor y se reconoce que esta redacción y contenido pertenece íntegramente a la escuela española de negocios CEREM.

En este caso, ambas partes deben consentir la aceptación del sistema y han de tener capacidad legal para ejercer sus derechos. Por otro lado, se ha de especificar **el objeto del contrato, la duración y las consecuencias de un incumplimiento** por parte de ambas partes, así como la forma de pago.

### **¿Cuáles son las características del autónomo dependiente y su funcionamiento?**

En este caso, se le debe comunicar al cliente que se está en esta situación y, obligatoriamente, se ha de formalizar un contrato por escrito. El cliente puede solicitar al profesional que se acredite la condición de autónomo dependiente económicamente a la fecha de celebración del contrato o en cualquier otro instante posterior, siempre y cuando hayan transcurrido, al menos, 6 meses desde la última acreditación.

Para determinar dicha acreditación, **se puede recurrir a la última declaración de la renta o a un certificado de rendimientos emitido por Hacienda.**

El contrato que se firme se tendrá que registrar en la oficina del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) en un plazo no superior a 10 días tras la firma y se tendrá que comunicar al cliente el registro en un plazo de 5 días hábiles. Este registro no tiene carácter público.

Si en un período de 15 días el cliente no ha recibido la comunicación de dicho registro, será el propio cliente el que deba registrar el contrato en el SEPE en un plazo de 10 días hábiles.

**Se ha de incorporar en la cotización no solo la cobertura de la incapacidad temporal, sino también por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo de la Seguridad Social**, que se debe contratar con una Mutua de forma obligatoria.

Para llevar a cabo la actividad, se ha de disponer de material propio y una infraestructura que permita ejercer la actividad de manera independiente del cliente. No se pueden tener trabajadores por cuenta ajena o subcontratar a terceros parte o todo el trabajo para el que se ha sido contratado.

### **Cuál es la duración de un contrato de ajeneidad**

El contrato de ajeneidad **tendrá la duración que se acuerde entre las partes** y se podrá remitir a la finalización del servicio terminado o se podrá fijar una fecha de término del contrato. En el supuesto de que no se fije una duración concreta del servicio, se presumirá que dicho contrato se ha pactado desde su formalización de manera indefinida.

### **Requisitos que deben concurrir en el contrato, para no ser considerado un falso autónomo**

La regulación de este tipo de contratos da respuesta a una realidad social que precisa de cobertura legal. Es decir, existe un colectivo de trabajadores autónomos que, a pesar de su autonomía funcional, desarrollan su actividad con dependencia económica del cliente o empresa que les contrata. De este modo, se justifica la figura del TRADE en el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Los **requisitos que se han de cumplir** para pertenecer a esta categoría son:

1. La actividad que se desarrolle ha de atender a **criterios de organización propios al 100 %**. Es decir, cada trabajador por cuenta propia se puede organizar su trabajo como guste y no como le indique un superior.
2. **No se puede tener a cargo a un trabajador** ni se puede subcontratar parte de la actividad a una

tercera persona. Dicho de otro modo, el trabajador autónomo debe desarrollar la totalidad del trabajo por sí mismo.

3. Se ha de recibir una **contraprestación económica** a cambio del trabajo realizado según lo pactado. Una persona que trabaja de forma gratuita no es un TRADE.
4. El autónomo ha de contar con **infraestructuras y materiales propios** para realizar el trabajo. Es decir, si se acude a una empresa a realizar un trabajo, no se debería utilizar un ordenador de esa empresa, sino un portátil propio.

Toda vez que se cumplan estas condiciones, se debería formalizar el contrato entre la empresa y el autónomo dependiente económicamente. Posteriormente, se tendrán que incorporar las cláusulas convenidas entre ambas partes y proceder al registro.

### ¿Cuáles son las obligaciones de un autónomo dependiente?

Entre las obligaciones que tiene un autónomo TRADE está demostrar su dependencia económica y que disfruta de las ventajas que le otorga la legislación vigente. Dichas obligaciones responden a lo siguiente:

- Comunicar al cliente que se tiene una situación de dependencia y formalizarlo mediante un contrato mercantil.
- Registrar el mencionado contrato en el SEPE, sin que este tenga que reflejar una duración determinada. La información que se ha de reflejar en el contrato es el objeto del trabajo, la duración de las jornadas laborales y las condiciones en las que se respetarán las vacaciones.
- El TRADE tiene obligación de cotizar por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

### Ventajas que puede disfrutar un autónomo dependiente

Según la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), las ventajas de pertenecer a los autónomos dependientes económicamente son:

- **Cobertura de un contrato mercantil.** Es algo que se recomienda a todos los autónomos, pero es obligatorio para los TRADE. Esto ayuda a que no haya problemas a posteriori. Además, si el cliente incumple lo pactado se podrá cobrar una prestación por desempleo.
- **Derecho a paro con más facilidades.** El autónomo tiene derecho a paro siempre y cuando haya cotizado durante 12 meses, al menos. Un autónomo tradicional ha de acreditar pérdidas de un 10 % de los ingresos para tener derecho a esta prestación. En cambio, un TRADE solo ha de justificar la finalización del contrato.
- **Libertad.** El autónomo dependiente frente al empleado por cuenta ajena tiene libertad para escoger sus horarios, método de trabajo y establecer una serie de condiciones acorde a sus exigencias. Dicho de otra forma, no se está tan atado a lo que diga el cliente.
- **Conciliación familiar.** Entre los derechos de los trabajadores autónomos dependientes figura la adecuación de la jornada laboral a su situación personal.

- **Permiso de maternidad.** Una mujer que sea económicamente dependiente tiene derecho al permiso de maternidad, aunque no haya cotizado un mínimo de 180 días.
- **Rescisión del contrato sin penalización.** El contrato mercantil se puede interrumpir sin consecuencias en los supuestos de causa de fuerza mayor o por tener que atender a un menor o a un familiar dependiente.
- **Horas extraordinarias y jornada laboral fija.** En el contrato suscrito se han de estipular las horas máximas por jornada de trabajo y, si es necesario, reflejar el número de horas extraordinarias. En caso de que no se reflejen, la ley indica que las horas extra no pueden exceder del tiempo ordinario de actividad más de un 30 %.
- **Vacaciones estipuladas.** Los autónomos dependientes tienen derecho a descansar durante, al menos, 18 días hábiles anuales. Dicho descanso podrá ser retribuido o no, en función del acuerdo con el cliente.

### Falso autónomo frente a autónomo dependiente

En diciembre de 2017, los datos reflejaban que España contaba con 3,2 millones de trabajadores autónomos y que, de ellos, el 5 %, (es decir, 187 000) eran económicamente dependientes. Dentro de esta cifra también hay que incluir en torno a 90 000 falsos autónomos.

Las estimaciones y datos que aporta el ATA vienen a reflejar dos realidades que, aunque se solapan, hay que diferenciar. **Los falsos autónomos y los autónomos dependientes no son lo mismo.** De hecho, la figura del TRADE se desarrolló para poder eliminar a los falsos autónomos. Pero si se observa la realidad, es necesario prestar atención a esta nueva figura para que no pueda utilizarse de manera indebida.

El falso autónomo es ilegal y está desde hace muchos años en el foco de los inspectores de trabajo. Los trabajadores autónomos se registran en la Seguridad Social y en la Agencia Tributaria como tal, para funcionar por ajenidad. Dicho de otra forma, son dependientes en su totalidad, pero no tienen la protección o ventajas que supone un contrato laboral.

En definitiva, recurrir a un falso autónomo como si se tratase de un trabajador en plantilla constituye un verdadero fraude. Si se ha de establecer una relación de dependencia, esta debe quedar reflejada como tal bajo la figura de autónomo económicamente dependiente o TRADE

Como marco normativo en Perú encontramos esta norma ya derogada pero que nos da luces de un reconocimiento en el pasado a estos profesionales autónomos:

La ley 15132 (derogada). Comprendiendo los beneficios de las leyes N.º 4916, 10624 y 11013 de los profesionales abogados, médicos, odontólogos, farmacéuticos, ingenieros, obstetras y veterinarios.

Dichos beneficios se encontraban dirigidos a la

terminación del contrato de trabajo (preaviso, indemnización, despido justificado) y sobre el seguro de vida de los empleados, obligatoriedad de las entidades que contaran con determinado capital de jubilar a sus empleados que alcanzaran 40 años de servicios, y beneficios al culminar trabajo bajo cierto número de años así como beneficios de jubilación. Sin embargo se extiende a trabajadores a lo que consideraríamos hoy un trabajo de autónomos TAPE.



Ha dado la ley siguiente:

**ARTICULO 1º**—Compréndase en los beneficios de las leyes números 4916, 10624 y 11013, sus ampliatorias, modificatorias y conexas, a los profesionales abogados, médicos, odontólogos, farmacéuticos, ingenieros, obstetras y veterinarios que prestan servicios a personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea el objeto o fines de éstas o instituciones sostenidas o dependientes de aquellas, en el propio centro de trabajo o fuera de él, con o sin horario establecido y siempre que la remuneración que perciban por sus servicios sea periódica; quedando en esta forma ampliada y aclarada la Ley Nº 13937.

Otro aspecto que llama la atención es del Trabajador a domicilio, reconocido en la Ley 728, artículo 155, donde se le reconocen derechos, a la par de su carácter como no dependiente, más interesante aun que se le catalogue como no autónomo a este tipo de trabajadores. Lo que es contradictorio.

De la misma manera la Ley 728, dedica un sector breve, el capítulo III a la Promoción del Empleo Autónomo, en el cual señala :

*Artículo 149.- Los trabajadores a que se refiere este Título podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo: a) Constitución de pequeñas empresas y microempresas en conformidad con las disposiciones de la Ley de la materia; b) Programas de accionariado difundido regulados por la respectiva Ley de Privatización; c) Cooperativas de Trabajadores; y, d) Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.*

De lo mencionado se infiere que para ser autónomo se tendría que tener en consideración la adopción de una forma societaria, lo cual no se conecta con la realidad, y consideramos que debería modificarse para evitar confusiones sin perjuicio de normativa especializada al día de hoy que existe de acuerdo a la ocupación, rama

o actividad profesional.

Dicho de otro modo el empleo autónomo propiamente dicho no se encuentra adecuadamente configurado.

## **Análisis de la realidad problemática a la luz de lo investigado en los rubros precedentes**

Los beneficios y alcance de protección difieren altamente entre un contrato laboral a la de un contrato civil o comercial para una persona que presta su trabajo a cambio de una contraprestación dineraria, sin embargo, no implica que todo tiene que estar protegido por el derecho laboral sino trastoca los acuerdos de naturaleza o civil entre la partes y otros elementos. Lo que queremos decir es que estos trabajadores autónomos puedan acceder a una protección acorde a su naturaleza junto a la posibilidad de acceder a la representatividad sindical desde su relación interior con la contraparte que contrata sus servicios hasta su situación como trabajadores autónomos frente a la sociedad, que es lo más importante, y esto les permita obtener calidad de vida como autónomos, en el caso de los trabajadores TAPE las posibilidades se agrandan ya que su situación es de sujeción económica con quien contratan, por ello no deberían quedar fuera del marco de protección de estado.

### **¿Porque no es suficiente el acceso a asociaciones, ONGs?**

En el presente ensayo hemos recogido una parte del tratamiento que se da a los TAPE (TRADE) en el caso español, y continuando con ello, vemos que hoy 2020, si bien se reconoce la posibilidad de formar sus propios sindicatos, se han constituido asociaciones que han conseguido logros en favor de sus miembros y de los autónomos en general, pero carece de la fuerza orden y parámetros de los que son propios del comportamiento de sindicatos así como su alineación necesariamente política, desvirtuando muchas veces las necesidades de estos trabajadores, es por ello que en abril del 2020, se constituye el primer sindicato de trabajadores autónomos llamado SAE19<sup>11</sup>, el cual

11 <https://sae19.org/que-es-sae19-sindicato-de-autonomos/>

nace para contrarrestar la situación que afrontan bajo la pandemia, son nuevas formas que adquieren los Sindicatos en el siglo XXI. El tiempo dará luces de los resultados, y a pesar de los temas pendientes, es ya reconocido que los autónomos y los TAPE de España han logrado avanzar mucho en reconocimiento como actores sociales en comparación con los trabajadores autónomos de Perú.

Por ello es importante dar el lugar que merecen los trabajadores autónomos en Perú y legislar su margen de actuación así como derechos y deberes, de la misma forma que obtener acceso a la formación de relaciones colectivas laborales.

## Conclusiones

1. Perú tiene una alta tasa de trabajadores que se ven forzados a trabajar de manera independiente, la gran masa laboral lo hace porque tiene pocas opciones para reinsertarse laboralmente de manera dependiente, asimismo a la mayoría le sucede que no hay iguales o mejores condiciones laborales que la de sus pares que se desarrollan en un contexto de trabajo dependiente.
2. Estos factores unidos a otros, generaran que muchos se queden en permanente situación de autonomía, sujetos muchas veces a los vaivenes de la situación económica del país.
3. En épocas de recesión o crisis económica el trabajador autónomo migra a la informalidad, con peores condiciones laborales y bajos ingresos lo que colisiona con los costos y acceso a las necesidades básicas de salud alimentación educación para él y sus derechohabientes .
4. Una legislación para los trabajadores autónomos la cual no existe a la fecha, es necesaria para enfrentar los nuevos cambios que presenta el mercado laboral y generar protección adecuada y justa, así como sentar las bases para reconocer la apertura de sindicatos para autónomos TAPE y también para

el resto de trabajadores autónomos. Asimismo, las partes contratantes si se desarrollan e interactúan en una sana relación económica/laboral genera beneficio para su entorno social.

5. La posibilidad de sindicato para autónomos debiera tomarse en cuenta, por el impacto en el logro de un mejor equilibrio en lo social y en el mercado laboral, del mismo modo un sindicato en comparación con asociaciones se ha demostrado que no tiene la misma capacidad y fuerza no solo para reconocimiento de derechos y generación de beneficios para el autónomo sino generadores de marcos de actuación que eviten abusos de la fuerza de trabajo.
6. Los sindicatos al ser representativos, colaboran indirectamente en la disminución de informalidad, de hecho, otorga más peso y presencia social al trabajo del autónomo.
7. Los teletrabajadores autónomos deben ser reconocidos los cuales aumentarían con el transcurso de los años y requieren también necesaria representatividad en la población, además hay que recalcar que el nivel de trabajos independientes aumentara en lugar de disminuir.<sup>12</sup>
8. Los trabajadores autónomos TAPE cobran fuerza en la actualidad, antes podría identificarse más en laborales extractiva, de manufactura o el campo sin embargo también cobran alta presencia en las ciudades.
9. El trabajador autónomo TAPE por su naturaleza se encuentra más cercano también al trabajo que se desenvuelve en la prestación de servicios de la mano con plataformas tecnológicas gigantes, dependiendo del caso específico.

## Recomendaciones

- Se recomienda la creación de una ley para trabajadores autónomos, la que permitirá con

12 [https://www.abc.es/economia/abci-mitad-trabajadores-mundo-autonomos-201908090139\\_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.abc.es/economia/abci-mitad-trabajadores-mundo-autonomos-201908090139_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F)

facilidad reconocer alinear y enmarcar derechos deberes que les corresponden. Evitando así mal uso de esta figura o abuso ante la desprotección de estos trabajadores.

- Luego de su reconocimiento, es necesaria una modificación de la normativa actual para apertura de formación de sindicatos para autónomos. Art 12 TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- La estructura tiene que ir acompañada de dos niveles de obligada existencia: Sindicato por especialización por ejemplo Sindicato de Confeccionistas Autónomos del Rubro Textil y un sindicato a nivel macro que agrupa a todos los autónomos por ejemplo Confederación de Trabajadores Autónomos de Arequipa.
- Estos Sindicatos dan beneficios no monetarios por ejemplo, acceso a mejor crédito para préstamos con determinados bancos, cajas; convenios con ramas privadas del sector salud.
- Se financia como los sindicatos clásicos, con aporte permanente pero proporcional y de acuerdo al nivel de ingresos.
- Otorga beneficios de retiro o jubilación, etc.

## Bibliografía

1. Arce Ortiz, Elmer. (2007). El trabajador autónomo (de la dependencia jurídica a la dependencia económica). Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Laborem. No. 7. Lima 2007.
2. Celestino-Licera, K., & Escalante-Gavidia, H. (2017). Hacia la regulación del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente. Explorando los contratos de trabajo en las zonas grises del derecho. Tesis. Universidad de Lima. Lima 2017.
3. Nugent Valverde, Ricardo. Trabajo dependiente y trabajo autónomo, la crisis de la subordinación. Revista Cultura.

4. Ojeda Avilés, Antonio. Sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos. Revista Ius et Veritas.
5. Villavicencio, Alfredo. (2010). Definición y contenido esencial de la libertad sindical. En: La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación. Lima, 2010. PLADES. Págs. 87-151.



SEGURIDAD SOCIAL Y GÉNERO

**SUSTENTO  
DEL TRATO  
DIFERENCIADO**



## Rosa Ines Cabrera Alonzo

Bachiller en Derecho y Ciencia Política por la “Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica”, actualmente llevando una Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos”.

Cursos de especialización en Gestión Pública y Contrataciones del Estado, Derecho Administrativo (2018-2019), Medidas laborales en el estado de emergencia (2020)

1. Introducción
2. El marco normativo de la seguridad social en el Perú
  - 2.1. La constitución política del Perú
3. Convenios internacionales que versan sobre igualdad de género
  - 3.1. Declaración universal sobre derechos humanos
  - 3.2. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales
  - 3.3. Convenio de la organización internacional del trabajo
  - 3.4. Carta de la organización de los estados americanos
4. El vínculo existente entre la protección social y el género.
  5. Perspectiva de género en seguridad social
    - 5.1. Régimen pensionario del decreto-ley 20530
    - 5.2. Régimen del decreto-ley 19990
    - 5.3. Régimen de prestaciones de salud
6. Tratamiento de género en el acceso a la jubilación y pensiones
  - 6.1. El desarrollo jurisprudencial del tribunal constitucional sobre el derecho a la pensión
  - 6.2. La pensión de jubilación
  - 6.3. La pensión de viudez
    - 6.3.1 el acceso del hombre a la pensión de viudez
    - 6.3.2 el tratamiento de la pensión de los viudos en la jurisprudencia del tribunal constitucional
7. Repercusión de las desigualdades del mercado de trabajo en las diferentes formas de protección social.
8. Conclusión
9. Bibliografía

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía económica, toda persona tiene la libertad de trabajar, por decisión propia y en condiciones de dignidad, seguridad y equidad. Consecuentemente, el enfoque de equidad de género se define como la igualdad de oportunidades para todos los hombres y todas las mujeres, en todos los ámbitos; independientemente de sus características o condiciones objetivas y subjetivas: sexo, edad, clase social, etnia, entre otras.

Sí bien el papel de la mujer en el mundo laboral ha ido evolucionando, pero todavía siguen existiendo desigualdades en todo el mundo, empezando por nuestro país. El Perú es un país donde es difícil ser mujer por las grandes desigualdades de género que existen. Hay una combinación negativa de patrones culturales y una institucionalidad poco eficiente, por el cual, pese a toda la legislación vigente, siguen estando presentes desigualdades de género en la salud, educación, trabajo, en espacios de toma de decisiones y hacen que la violencia contra la mujer sea una constante en todo el territorio y común denominador a todos los estratos sociales.

Tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que, por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres. Ambos géneros no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: lo cual reside en que la mujer es ubicada dentro del clan familiar a través de su trabajo doméstico, así se apunta a la concepción tradicional de la mujer en su rol de madre, y, por extensión, de cuidadora.

Las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan

en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado. Las desventajas de la población femenina no solo se reflejan en los menores ingresos que perciben y en el menor acceso al mercado laboral, sino también el de contar con empleos precarios, es decir con empleos que no cuentan con protección social y beneficios. El panorama descrito refleja los elementos subyacentes a la obstaculización de la independencia económica de las mujeres, pues el hecho de que las mujeres obtengan menos ingresos a lo largo de su vida, conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. La menor participación de las mujeres en el mercado laboral por entrar más tarde en él y tomar excedencias y trabajos a tiempo parcial para el cuidado de dependientes provoca que el sistema público de pensiones perpetúe y amplíe la brecha salarial entre sexos.

Es así que se resalta la importancia del derecho a la pensión en donde se ha construido obstáculos que generan desigualdad en el acceso a la pensión entre varones y mujeres, dicho acceso se debe producir en igualdad de condiciones, situación que supone un paso esencial para la afirmación de los derechos fundamentales, en especial, el acceso a la pensión y la igualdad.

Las múltiples aristas que posee el problema de la brecha de género en el Sistema de Seguridad Social y en las pensiones exige que las políticas destinadas a combatirlas incluyan actuaciones en diversos ámbitos tales como: el acceso al trabajo y a la formación, la segregación por sexos en la educación y en el empleo, la brecha de género en las retribuciones, el trabajo tiempo parcial, la duración de la vida laboral, la desigualdad en el reparto de las responsabilidades familiares y tareas en el hogar entre hombres y mujeres, la interiorización social de los estereotipos de género, las interrupciones de la vida profesional, etc.

El género sigue planteando barreras para la inclusión social y laboral de las mujeres con iguales derechos que

los hombres, lo cual genera importantes desigualdades y situaciones de vulnerabilidad.

## 2. EL MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ

El marco legal de la seguridad social en el Perú está constituido por la Constitución del Perú, los diferentes convenios y tratados, así como por una normativa legal que regula desde la conformación de las entidades de gestión hasta el funcionamiento de los diferentes aspectos que comprende esta actividad. En el Perú rige la Constitución de 1993 que se dio durante un gobierno de facto

### 2.1 La Constitución Política del Perú

Debemos precisar que la igualdad como derecho fundamental está consagrada en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, la misma que establece que toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la ley” y agrega que “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

La igualdad, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares.

Ahora bien, en tanto derecho, la igualdad implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación. Este reconocimiento de igualdad es el fundamento para que no haya un trato discriminatorio, desprendiéndose así la complementariedad entre el derecho a la igualdad y el de no discriminación.

De esta forma, la igualdad de las personas incluye:

- i. el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y
- ii. el principio de protección, que se satisface

mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva

Esta Constitución, en su artículo 10, dispone que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Por su parte, el artículo 11 ordena que el Estado garantice el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa, asimismo, su eficaz funcionamiento. Finalmente, el artículo 12 establece que los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

Ahora bien, el Artículo 24 de nuestra carta magna establece que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

En ese sentido, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para su empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental que, en virtud a su estrecha relación con el derecho a la vida, se debe regir acorde con el derecho a la igualdad y la dignidad, pues en conjunto sus consecuencias o efectos serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona.

## 3. CONVENIOS INTERNACIONALES QUE VERSAN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

El marco normativo de la Política Nacional de Seguridad Social debe comprender, además, los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país. En ese sentido, consideramos los siguientes instrumentos como normas vinculantes y aplicables para nuestro Estado, pues forman parte del bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 3º y de la Cuarta Disposición Complementaria y Final, ambos de nuestra Constitución:

### 3.1 Declaración Universal Sobre Derechos Humanos

En el numeral 2 de su artículo 23, que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual “

### **3.2 Pacto Internacional De Derechos, Económicos, Sociales Y Culturales**

En su artículo 7 señala que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial”:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos

### **3.3 Convenio De La Organización Internacional Del Trabajo N°100**

Sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 que “Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio

de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”

La mayoría de los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social no contienen disposición alguna que prohíba la discriminación en función del sexo, ya que se adoptaron en una época en que prevalecía la opinión (que a menudo no concordaba con la realidad incluso entonces) de que los hombres eran el sostén de la familia y que las mujeres permanecían en el hogar cuidando de la familia. Dos convenios sobre seguridad social prohíben, no obstante, la discriminación. Uno de ellos es el convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), que estipula que toda contribución deberá ser pagada con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo. El otro es el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), que exige la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin distinción alguna por motivos entre otros de sexo, al tiempo que permite a los Estados Miembros que adopten medidas especiales que estén destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado de trabajo.

Otros convenios de la OIT no relacionados específicamente con la seguridad social prohíben expresamente la discriminación por motivos de sexo, sobre todo los Convenios números. 100, 111 y 156 antes mencionados. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio núm. 156 prescribe que deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que concierne a la seguridad social. La Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), recomienda que todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las medidas relativas a la seguridad social.



### 3.4 Carta De La Organización De Los Estados Americanos

Artículo 47° del mismo instrumento señala que los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la Seguridad Social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos.

Con respecto a ello, sobre la prohibición de discriminar en el pago de remuneraciones, el Tribunal Constitucional ha precisado que ello implica, además, el deber de no recortarla de forma injustificada, o de establecer diferenciaciones (como, por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo). En ese sentido, ha sido enfático al afirmar que está vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

Sin embargo, definida la proscripción de los actos discriminatorios a nivel remunerativo, es importante señalar que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues a nivel constitucional no se prohíbe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable; por consiguiente se podrá establecer supuestos de trato diferenciado a nivel remunerativo en el centro de labores.

Ahora bien, las referidas causas razonables y objetivas, que distinguen una remuneración diferenciada de un acto discriminatorio, han sido en el tiempo establecidos por la jurisprudencia, sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y en especial de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR, se definen expresamente los supuestos específicos que eran sometidos a interpretación. Si bien esta normativa establece como

su objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, su aplicación se extiende al colectivo de trabajadores en el que no necesariamente el género es el referente de desigualdad, ello pues enmarcan la exigencia de la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, dentro del centro labores.

## 4. EL VÍNCULO EXISTENTE ENTRE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL GÉNERO.

La mayoría de los regímenes de seguridad social fueron establecidos inicialmente sobre la base de un modelo en el que los hombres eran el sostén de la familia. Así, por ejemplo, proporcionaban generalmente prestaciones para las viudas, pero no para los viudos y, en algunos países, las mujeres casadas que realizaban un trabajo numerado no tenían que contribuir a esos regímenes. La edad de la jubilación inferior para las mujeres era también en cierta forma el reflejo de un modelo en el cual la participación de las mujeres en la fuerza laboral, se consideraba secundaria. A medida que un mayor número de mujeres se ha ido incorporando a la fuerza de trabajo remunerada, las ideas acerca de las funciones de los géneros han evolucionado y los regímenes de seguridad social están siendo reformados gradualmente.

En el marco de la protección social existen dos enfoques complementarios encaminados a lograr la igualdad de género:

- Las disposiciones o medidas destinadas a uniformar las reglas de juego y garantizar que se conceda un trato igualitario a los hombres y mujeres. El objetivo es eliminar las prácticas discriminatorias en la elaboración de programas; no obstante, las mujeres siguen estando en una situación de desventaja en términos de protección social, en la medida en que las prestaciones de la seguridad social siguen vinculadas al empleo en el mercado de trabajo donde persisten profundas desigualdades de género, y

- Las disposiciones o medidas destinadas a igualar los resultados y compensar así la discriminación y las desigualdades generales fuera de los sistemas de seguridad social, por ejemplo, en el mercado de trabajo.

## 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SEGURIDAD SOCIAL

Existen algunas diferencias en materia de género, como pasamos a ver a continuación:

### 5.1 Régimen Pensionario Del Decreto-Ley 20530

Según el artículo 5° de este dispositivo, los hombres, para alcanzar como pensión el cien por ciento de su remuneración, requieren haber laborado 30 años de servicios; en cambio, las mujeres alcanzan ese derecho a los 25 años de servicios. De la misma manera, de acuerdo con el artículo 40 del Decreto-ley 20530, los hombres requieren, para tener derecho a una pensión, un mínimo de 15 años de servicios, en tanto que a las mujeres sólo se les exige doce años y medio de servicios. Esto significa que, si un hombre tiene, por ejemplo, 18 años de servicios, su pensión será igual a las 18 treintavas partes de su sueldo. En cambio, si la mujer tiene el mismo tiempo de servicios, su pensión será igual a las 18 veinticincoavas partes de su sueldo. Por otra parte, la pensión de viudez sólo alcanza a la viuda cuando fallece el asegurado, en cambio, el viudo no tiene derecho a dicha pensión cuando fallece la esposa asegurada. PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ 291 En lo que concierne a la orfandad, también encontramos, de conformidad con el artículo 34 de este Decreto-ley, que las hijas solteras del asegurado mayores de edad, cuando no tengan actividad lucrativa, carezcan de renta ficta y no estén amparadas por algún sistema de seguridad social, tienen derecho a pensión de orfandad, derecho que no tienen los hijos mayores de edad.

### 5.2 Régimen Del Decreto-Ley 19990

Cuando se instituyó este régimen, en 1973, sí se presentaron diferencias de género. Así, por ejemplo,

los hombres podían jubilarse a partir de los 60 años de edad siempre que reunieran por lo menos 15 años de aportaciones. En cambio, las mujeres podían jubilarse cuando cumplían 55 años de edad y contaran con 13 años de aportación. Pero esta diferencia ha sido abolida por la Ley 25967, misma que ha establecido que tanto hombres como mujeres, para poder jubilarse, deberán haber aportado por lo menos 20 años y haber cumplido una edad de 65 años. Donde sí permanecen las diferencias es en las pensiones de sobrevivientes. Por ejemplo, sólo la esposa puede percibir pensión de viudez, mas no el esposo, porque se piensa que el que sostiene el hogar es el varón y no la mujer. Por otra parte, en el cálculo de la pensión de jubilación del asegurado hombre, la misma puede incrementarse por tener esposa, lo que no sucede cuando la pensionista es la mujer; es decir, la pensión de ésta no se incrementa porque tenga esposo. Lo mismo sucede con la pensión de invalidez.

### 5.3 Régimen De Prestaciones De Salud

En el caso de las prestaciones de salud, el último párrafo del artículo 30 del Reglamento de la Ley 26790 establece: "La calidad de asegurado del derecho habiente deriva de su condición de dependiente del afiliado regular". Esto significa que sólo la esposa tiene derecho a las prestaciones de salud, mas no el esposo, salvo que éste dependa económicamente de la esposa. En el Perú, basado en este criterio legal, se otorga la prestación sin ningún reparo a la esposa, pero no al esposo, salvo que acredite ser dependiente. Finalmente, es necesario precisar que las prestaciones dinerarias por maternidad no tienen derecho a percibir las esposas. Sólo las perciben las aseguradas, mas no los derechohabientes. Respecto a la atención gineco-obstetra para las hijas menores solteras, dependientes económicamente del o la asegurada, de acuerdo con la ley peruana, no se les brinda, en razón de que las únicas contingencias que considera la Ley 26790 son las prestaciones por enfermedad o accidente común. Para tener derecho a las prestaciones por maternidad se requiere ser esposa o concubina del asegurado.

## 6. TRATAMIENTO DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN Y PENSIONES

La desigualdad de género en el sistema de pensiones surge fundamentalmente de la interacción de las reglas que definen los derechos jubilatorios con las desigualdades de género en el mercado laboral y en la división sexual del trabajo.

### 6.1 El desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la pensión

En los últimos años, el Tribunal Constitucional ha venido incrementando su producción jurisprudencial, en especial, logrando emitir sentencias con calidad de precedente que instauraron nuevas reglas en el sistema jurídico. Ese tipo de decisiones fueron emitidas en diversas materias incluido el derecho a la pensión y que son reglas de aplicación obligatoria porque todos los jueces de la república quedan obligados a cumplir dichas reglas.

Estas decisiones resaltan la importancia del derecho a la pensión y su necesidad de protección, abriendo verdaderas líneas jurisprudenciales que han servido para reconocer el derecho a la pensión a las personas. También desde el Tribunal Constitucional, se impulsó la necesidad de acceder a la pensión de viudez en igualdad de condiciones, esto es, la proscripción de las desigualdades existentes con relación a dicho derecho, sin embargo, tal como exponemos en este trabajo notamos que todavía existen brechas y problemas con relación a la materialización de dicho derecho. Así tenemos que mediante la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 00617-2017-PA/TC se reconoce la existencia de desigualdad, pero que fue resuelto por esa sentencia. Entonces, lo que eso evidencia es que el acceso al derecho a la pensión en igualdad de condiciones no estaba vigente ni resultaba aplicable para los viudos. Por otro lado, cabe indicar que el derecho fundamental a la pensión tiene un contenido esencial que garantizar, ya que tiene relevancia para la protección del adulto mayor, siendo así, el proceso constitucional de amparo es

la vía fundamental para garantizar la protección del derecho fundamental a la pensión. El contenido esencial de dicho derecho se traduce en las siguientes dimensiones: (i) disposiciones legales que establecen los requisitos del libre acceso al sistema de seguridad social consustanciales a la actividad laboral pública o privada, dependiente o independiente, y que permite dar inicio al período de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones; por ello, son objeto de protección por vía del amparo los supuestos en los que habiendo el demandante cumplido dichos requisitos legales se le niegue el acceso al sistema de seguridad social; (ii) disposiciones legales que establecen los requisitos para la obtención de un derecho a la pensión, también es objeto de protección en la vía de amparo, (iii) derecho fundamental a la pensión tiene una estrecha relación con el derecho a una vida acorde con el principio de dignidad, es decir, con la trascendencia vital propia de una dimensión sustancial de la vida, antes que una dimensión meramente existencial o formal, forman parte de su contenido esencial aquellas pretensiones mediante las cuales se busque preservar el derecho concreto a un 'mínimo vital', (iv) susceptible de protección a través del amparo los supuestos en los que se deniegue el otorgamiento de una pensión de sobrevivencia, a pesar de cumplir con los requisitos legales para obtenerla, (v) titularidad del derecho subjetivo concreto de que se trate debe encontrarse suficientemente acreditada y (vi) disposiciones legales referidas al reajuste pensionario o a la estipulación de un concreto tope máximo a las pensiones (Morales, 2016). Con lo indicado queda claro que la pensión se rige por el principio de solidaridad que se traduce en una manifestación por erradicar las desigualdades sociales. Eso para reducir significativamente los niveles de pobreza, contribuyendo a que tanto hombres como mujeres de distintas procedencias socio-culturales y raciales puedan acceder en iguales condiciones, pese a haber vivido en circunstancias distintas, a un mínimo que les permite vivir dignamente en su vejez (Vidal, 2015). La pensión debe tender a ser universal, finalidad a la que las políticas públicas deben encaminarse progresivamente (Neves, 2006). En esa línea, de

conformidad con los pronunciamientos del Tribunal sobre el acceso a la pensión, es constitucionalmente admisible que la pensión, pese a ser universal, tenga parámetros configurados legalmente, en función a la disponibilidad económica del sistema de seguridad social y al principio de solidaridad (Exp. N.º STC 0050-2004-AI y acumulados), sin embargo, lo que no se acepta es que exista desigualdad o tratamiento diferenciado entre varones y mujeres en el acceso a la pensión, ya que si se ha establecido el contenido esencial del derecho a la pensión es para que todos puedan acceder al mismo bajo determinadas circunstancias, siempre que no evidencie diferenciación.

## 6.2 La Pensión de jubilación

En la actualidad el Perú cuenta con dos sistemas de protección social, uno de carácter público (Sistema Nacional de Pensiones – SNP) y el otro privado (Sistema Privado de Pensiones – SPP), otorgando ambos cobertura en materia de pensiones. En ese sentido, el Sistema Peruano de Pensiones, es un sistema contributivo en el cual las y los trabajadoras/es tienen que aportar para obtener una pensión, y que opera bajo un modelo en el que coexisten de manera paralela dos sistemas.

En ese sentido, las y los trabajadoras/es dependientes o independientes podrán elegir entre estos dos sistemas previsionales para percibir a futuro una 'pensión de jubilación', cuando se produzca el cese de sus actividades laborales. Es necesario que la y el ciudadana/o se informe bien sobre ambas alternativas para optar por el sistema que más le convenga.

- La pensión de jubilación – Sistema Nacional de Pensiones- SNP (DL N°19990)

Es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso (13%) al Sistema Nacional de Pensiones- SNP, por un periodo no menor de 20 años.

Las características del SNP (Régimen General) son las siguientes:

- La o el asegurada/o debe aportar un mínimo de 20 años para tener acceso a la pensión de jubilación.
- La edad mínima para jubilarse y solicitar una pensión es de 65 años.
- Las y los aseguradas/os también pueden acceder a una pensión de jubilación adelantada: a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los hombres. Para ello los solicitantes deberán tener un mínimo de 25 y 30 años de aportaciones respectivamente.
- El sistema otorga pensiones por invalidez, viudez, orfandad y ascendencia, y capital de defunción.

Las mujeres tradicionalmente se beneficiaron de una edad jubilatoria menor que la de los hombres (generalmente cinco años menos), regla que ha sido considerada como un modo de compensar a las mujeres por su doble trabajo (en el hogar y en el mercado) (Horstmann y Hüllsman, 2009). Esta regla tiene potencialmente dos efectos. En sistemas de beneficio definido, favorece a las mujeres que pueden dejar de trabajar antes, contribuir menos años, y recibir beneficios por más años (un mecanismo de solidaridad inter-género). Sin embargo, una menor edad jubilatoria para las mujeres limita el tiempo para acumular contribuciones (y derechos jubilatorios), aumenta los años previstos de percepción de la jubilación, y produce en la práctica un beneficio mensual menor para ellas. En efecto, los sistemas de contribución definida incorporan en el cálculo del beneficio cada año contribuido y la esperanza de vida al momento de la jubilación. Con una edad de retiro menor las mujeres tienen menos años para acumular contribuciones y más años para distribuirlas. En las últimas décadas la diferencia de la edad jubilatoria de hombres y mujeres es cuestionada y se necesitan reformas orientadas a igualarlas en el contexto de un aumento generalizado de la edad jubilatoria y de la esperanza de vida.

## 6.3 La pensión de viudez

Las pensiones de supervivencia son un componente

fundamental del modelo tradicional de seguridad económica en la vejez basado en la división sexual del trabajo. Los beneficios apuntan a garantizar la protección en el caso de fallecimiento del cónyuge. Si bien en la mayoría de los países las pensiones de supervivencia también están disponibles para los hombres viudos (cónyuges de mujeres con derechos jubilatorios), las mujeres son las principales receptoras de estos beneficios que han sido históricamente un instrumento esencial para la protección económica de las mujeres durante la vejez.

Existen incrementos específicos y diferenciados que se han hecho en Perú respecto de las pensiones de viudedad, cuya escasa cuantía ha motivado subidas más elevadas que otras pensiones mínimas en dos ocasiones recientes. Por lo que se refiere al vínculo de la pareja, como requisito para el acceso a las pensiones de sobrevivencia, el sistema de Seguridad Social peruano ha mostrado una evolución importante respecto del reconocimiento de las uniones de hecho. En este sentido hay que señalar que el artículo 117 del Texto Único del Reglamento de la Ley del Sistema Privado de Pensiones se refiere indistintamente al “cónyuge o concubino” como sujetos ambos de derecho a la pensión. Sin embargo, hasta fechas muy recientes ese reconocimiento no se ha extendido al Sistema Nacional de Pensiones, para el que la ONP ha mantenido una interpretación literal del artículo 53 del Decreto Ley 19990, según la cual el requisito del vínculo matrimonial no podía extenderse a las uniones de hecho, pese a que existían pronunciamientos del Tribunal Constitucional en ese sentido. El carácter definitivo de la extensión a las uniones de hecho se ha producido mediante la Resolución N°: 0000001095-2016, de 25 de octubre, del recién creado Tribunal Administrativo Previsional, publicado en el Diario Oficial El Peruano, 8 de noviembre de 2016. Dicha Resolución, con carácter de precedente administrativo de observancia obligatoria establece lo siguiente: “Tienen derecho a pensión de viudez en los términos del artículo 53 del Decreto Ley N° 19990, el integrante sobreviviente de la unión de hecho que demuestre el vínculo de conviviente con la sentencia

de declaración de unión de hecho emitida por el órgano jurisdiccional o vía notarial, debidamente inscrita en el registro personal.” Llama la atención sin embargo que, en el Sistema Nacional de Pensiones, SNP, se mantengan las disposiciones del Decreto Ley 19990, en virtud de las cuales los hombres viudos tienen que acreditar la condición de “inválidos” o ser mayores de 60 años, además de haber dependido de la fallecida para acceder a las pensiones, mientras que las mujeres acceden a las mismas por el solo hecho de acreditar su condición de cónyuges del causante. Por último, no se han observado disposiciones que permitan el reparto de la pensión de viudez entre distintas personas que pudieran concurrir en calidad de beneficiarios o beneficiarias.

### 6.3.1 El acceso del hombre a la pensión de viudez

El artículo 53 del Texto Único Concordado del Decreto Ley N° 19990, aprobado por Decreto Supremo No. 014-74-TR, establece requisitos distintos para obtener la pensión de viudez en razón del sexo del cónyuge sobreviviente, en el caso del hombre se le exige que se encuentre inválido o mayor de sesenta años, lo cual no se establece como condición para el caso de la mujer.

Las exigencias adicionales para obtener la pensión de viudez al cónyuge hombre, no responden a criterios objetivos y razonables, lo cual constituye una discriminación directa, conforme ha señalado el especialista en materia laboral, (Neves Mujica, 1999) cuando señala que:

“La discriminación proscrita es tanto directa como la indirecta. La primera consiste en un trato desigual carente de una causa objetiva o razonable; la segunda, en un trato aparentemente igual, que produce un impacto adverso mayor sobre un colectivo que sobre otro. Un caso del primer tipo, que aún está vigente en nuestro ordenamiento referido a la seguridad social, es el reconocimiento del derecho a obtener una pensión a la viuda del asegurado fallecido, sin las condiciones que se

exigen al viudo del asegurado fallecida, quien sólo percibiría una pensión si es inválido o mayor de 60 años”.

Se establece un trato diferenciado entre hombres y mujeres que pretenden acceder a una pensión de viudez, cuando exige al hombre, y no a la mujer, acreditar «que haya estado a cargo de ésta».

La intervención en el principio de igualdad puede presentar diferentes grados o intensidades: intensidad grave, intensidad media e intensidad leve. En este caso, la intervención legislativa tiene un grado de intensidad grave, toda vez que la diferenciación se sustenta en uno de los motivos proscritos por la propia Norma Fundamental, como es la prohibición de discriminación por razón de sexo (artículo 2, inciso 2, de la Constitución) y tiene como consecuencia el impedimento del ejercicio del derecho a la pensión (de viudez).

No habiendo razón atendible para que se exija al cónyuge varón mayores requisitos para obtener la pensión de viudez, debe corregirse la existencia de esta norma discriminatoria directa, los requisitos para acceder a una pensión de viudez bajo el sistema nacional de pensiones, deben ser iguales para los cónyuges hombres y mujeres.

### 6.3.2 El tratamiento de la pensión de los viudos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El artículo 53° del Decreto Ley N°19990, prevé: “Artículo 53.- Tiene derecho a pensión de viudez la cónyuge del asegurado o pensionista fallecido, y el cónyuge inválido o mayor de sesenta años de la asegurada o pensionista fallecida que haya estado a cargo de ésta, siempre que el matrimonio se hubiera celebrado por lo menos un año antes del fallecimiento del causante y antes de que éste cumpla sesenta años de edad si fuese hombre o cincuenta años si fuese mujer, o más de dos años antes del fallecimiento del causante en caso de haberse celebrado el matrimonio a edad mayor de las indicadas”, primer párrafo modificado por

el Artículo 2° de la Ley N° 30907, publicada el 11 enero 2019 (tiene derecho no sólo el cónyuge sino también el integrante de la unión de hecho). Se advierte que, con la modificación del primer párrafo del artículo referido, tiene derecho a pensión ya no sólo el cónyuge del asegurado o pensionista fallecido, sino también el integrante sobreviviente de la unión de hecho. También se desprende que el legislador otorga un tratamiento diferenciado para la obtención de pensión de viudez, entre viudas y viudos.

Es así, que, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, las demandas constitucionales de amparo, interpuestas por viudos que pretendían se les otorgue pensión de viudez en aplicación del artículo 53° del Decreto Ley N°19990, han sido desestimadas, como se detalla: Exp. N°00313-2010-PA/TC: “el actor no ha demostrado que se haya encontrado a cargo de su cónyuge”; Exp. N°02380- 2010-PA/TC: “No obstante ello, el actor no ha demostrado fehacientemente que se haya encontrado a cargo de su cónyuge”; Exp. N°04045-2016-PA/TC, se emitió sentencia interlocutoria, señalando: “este Tribunal, en reiterada jurisprudencia, ha señalado que en el caso de la pensión de viudez del cónyuge varón, se busca proteger el estado de desamparo en que pudiera quedar el cónyuge del beneficiario de una pensión al no encontrarse en condiciones de atender su subsistencia por sus propios medios. En el caso de autos, de la boleta de fojas 2 se advierte que el recurrente percibe una pensión de jubilación conforme al Decreto Ley 19990 por la suma de S/. 462.94, monto que resulta superior a media remuneración vital. Por tanto, no encontrándose dentro de los supuestos establecidos en el artículo 53 del Decreto Ley 19990, no le corresponde acceder a la pensión de viudez solicitada”

Del contexto descrito se advierte, que el Tribunal Constitucional, no realizaba mayor análisis, que verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 53° del Decreto Ley N°

1990; empero, en la sentencia contenida en el Exp. N°00617- 2017-PA/TC de fecha 18 de noviembre de 2019 (Sentencia 25/2020), aplica el test de igualdad (Exp. N°00045-2004-AI/TC), para verificar la constitucionalidad del citado artículo, concluyendo que la norma es lesiva de derechos fundamentales y su aplicación desconoce la supremacía de la Constitución (Fj.35), por lo que se aparta de los criterios anteriores, porque se atenta contra el derecho a la igualdad en la ley (Fj.37). También se desprende que en la referida sentencia, donde el Tribunal cambia de criterio, el demandante tiene la condición de jubilado, y en la absolución de la demanda la ONP señaló no sólo el incumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 53° del Decreto Ley N° 19990, sino también refiere que el demandante percibe una pensión por derecho propio, empero se desprende que si bien el Tribunal no emite pronunciamiento en dicho extremo, se colige que las pensiones son de naturaleza distinta y no serían incompatibles por su naturaleza y su origen; pues finalmente, el Tribunal no sólo estima la demanda, declarando inaplicable el citado artículo, sino también declara el estado de cosas inconstitucional, técnica mediante la cual se tutela derechos fundamentales cuando los afectados son un grupo de personas. Por último, categóricamente, sostenemos que el cambio de criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional es positivo porque garantiza que la igualdad en el acceso a pensión tanto de mujeres y varones, situación que con la construcción jurisprudencial previa a la sentencia recaída en el Exp. N.° 00617-2017- PA/TC- no sucedía. En ese orden, estamos de acuerdo con que el máximo intérprete de la Constitución haya cambiado el modo de analizar y enfocar el artículo 53° advirtiendo que generaba desigualdad entre varones y mujeres. Felizmente, esa situación ha variado y ahora el viudo puede acceder y gozar de la pensión de viudez en las mismas condiciones que la mujer, esto es, el esposo viudo justificadamente se beneficia de los esfuerzos y el

fruto del trabajo de su esposa.

## **7. REPERCUSIÓN DE LAS DESIGUALDADES DEL MERCADO DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES FORMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

Las mujeres se encuentran a menudo en una posición de desventaja en el mercado de trabajo. Su situación viene determinada por la división de trabajo, ya que realizan una parte muy importante del trabajo no remunerado que consiste en prestar cuidados a otras personas. Esta función a menudo impide a las mujeres aceptar o permanecer en un puesto de trabajo a tiempo completo. Esto influye también en el tipo de trabajo que pueden realizar y el número de años que permanecen en un puesto de trabajo cubierto por la seguridad social. A menudo, tiene un efecto negativo en sus ingresos, en su capacidad para proseguir su formación y en sus perspectivas de carrera profesional. Incluso las mujeres que no tienen responsabilidades familiares pueden verse afectadas por esto si los empleadores suponen que las tendrán en un futuro.

Estas desigualdades del mercado de trabajo afectan a la situación de las mujeres en ciertos tipos de protección social más que en otros. Algunos de los efectos más importantes pueden verse en los planes de jubilación y de salud de las empresas: a menudo se excluye más a las mujeres que a los hombres porque ocupan grados inferiores, no tienen suficientes años de servicio o trabajan a tiempo parcial.

Los regímenes de seguro social no abarcan con frecuencia a ciertas categorías de trabajadores, como las de los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores a tiempo parcial, en las que las mujeres están fuertemente representadas. Los trabajadores de la economía informal donde tantas mujeres pasan la mayor parte de su vida laboral también están desprotegidos. Factores tales como carreras interrumpidas, períodos más cortos de cotización y salarios inferiores afectan de manera negativa a los derechos que tienen las mujeres en el marco de la

seguridad social y de otros regímenes relacionados con el empleo.

## 8. CONCLUSIONES

Las desigualdades de género son un problema común a gran parte de los sistemas de pensiones del mundo y reflejan el resultado acumulado de desigualdades que se producen y reproducen a lo largo de la vida. Sin embargo, no todos los sistemas de pensiones se comportan igual en este aspecto. Cada uno procesa las desigualdades del mercado laboral y de distribución sexual del trabajo de maneras diferentes.

Por eso, el diseño de los sistemas de pensiones, y las reglas más específicas de acceso y cálculo de los beneficios, son instrumento fundamentales de política pública para ofrecer protección económica adecuada e igualitaria a hombres y mujeres en la vejez, en el marco de una estrategia más amplia de igualdad de género en el curso de la vida. Las alternativas de diseño de los sistemas de pensiones en el mundo son variadas y cada sistema refleja los modelos históricamente construidos para garantizar seguridad de ingresos en la vejez a la población.

Por otro lado, el diseño del sistema de pensiones es central en términos de su capacidad para proteger de manera efectiva a las mujeres durante la vejez y resguardar el principio de igualdad de género en la seguridad social. El diseño del sistema determina en qué medida las desigualdades del mercado laboral se traducen o no en desigualdades en los derechos jubilatorios de hombres y mujeres. Los sistemas contributivos de la seguridad social típicamente asocian los derechos jubilatorios al empleo y otorgan beneficios por un valor relativo al salario. En general, estos sistemas encuentran dificultades para ofrecer cobertura adecuada a las personas que no tienen una trayectoria laboral formal suficientemente extendida: las y los trabajadores informales o "atípicos" y las personas que dedican gran parte de su vida laboral al trabajo no remunerado del hogar (mayormente mujeres).

Finalmente, con respecto protección económica de las mujeres en el sistema de pensiones son las pensiones de viudez, que apuntan a asegurar cierta continuidad en el ingreso del hogar ante el fallecimiento del cónyuge trabajador o jubilado. Estos sistemas han sido un componente central de la protección de las mujeres que son sus principales beneficiarias, aunque también han recibido críticas por consolidar un modelo de familia tradicional en lugar de promover la autonomía económica de la mujer. Esto debido a que las mujeres siguen teniendo una menor participación laboral y no existen suficientes prestaciones básicas, en cambio, los beneficios de viudez siguen siendo importantes para la protección económica de la mujer en la vejez, y recortarlos puede aumentar los riesgos de desprotección y pobreza.

## BIBLIOGRAFÍA

- Igualdad, género y trabajo. (2019). IUS 360. Recuperado de: <https://ius360.com/igualdad-genero>
- Huertas,T., Almudena, M., Torrents, J. y Fernández,E. (2016). La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. Recuperado de: [http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/LA\\_EQUIDAD\\_DE\\_GENERO--compressed.pdf](http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/LA_EQUIDAD_DE_GENERO--compressed.pdf)
- Yáñez, A. (1996). El trabajo femenino y el principio de igualdad. THEMIS, 34, 57-66. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11833/12401>
- Pacheco, Luz (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. IUS. 6 (29), 108 129. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293222991008.pdf>
- Informe Anual 2014 La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. (2015). Recuperado de: [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe\\_anual\\_mujer\\_mercado\\_laboral\\_2014.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf)
- Bachiller, C. (2020) "Perspectiva de género" en el sistema de la Seguridad Social para conseguir pensiones igualitarias. Toledo. Recuperado de: <https://>



toledodiario.es/perspectiva-de-genero-en-el-sistema-de-la-seguridad-social-para-conseguir-pensiones-igualitarias/

Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres. (2009). OITE. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms\\_106520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_106520.pdf)

Brunel,S., Moreno, N. (2004). Salud, mujeres y trabajos. Recuperado de: <http://istas.net/descargas/saludmujeres.pdf>

(2020). TC declaró 'inconstitucional' diferencia entre hombres y mujeres para acceder a pensión de viudez [STC 00617-2017-PA]. Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/tc-declaro-inconstitucional-diferencia-entre-hombres-mujeres-acceder-pension-viudez-expediente-00617-2017-pa-tc/>

Yabar, I. (2020). El cambio de línea jurisprudencial en el acceso a la pensión de viudez a raíz de la sentencia recaída en el Exp. N° 00617-2017-PA/TC del Tribunal Constitucional. Revista de derecho, 5(2), 93–101. DOI: <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.9>

A dark blue, semi-transparent overlay covers the entire image. In the background, a person wearing a dark suit jacket and a light-colored shirt is seated at a desk. Their right hand is resting on a laptop, and a metal-link wristwatch is visible on their left wrist. The overall scene suggests a professional or legal environment.

# **NORMAS LEGALES**

# Ley 31188

LA PRESIDENTA A. I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La Ley tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

##### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que,

en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga.

##### **Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales**

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

- a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante.
- b. Principio de buena fe negocial: Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
- c. Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.
- d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

### **CAPÍTULO II**

#### **MATERIAS NEGOCIABLES**

## **Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva**

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

### **CAPÍTULO III**

#### **NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

##### **Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva**

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

- a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley.
- b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.

##### **Artículo 6. Articulación de las materias negociables**

- 6.1 A nivel centralizado se negocian las siguientes materias:
  - a. La modificación de la estructura remunerativa aplicable a todos los

trabajadores estatales, así como el tipo, cuantía o características de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo como incidencia económica.

- b. Cualquier otra materia, siempre que sea de aplicación a todos los trabajadores de las entidades públicas señaladas en el primer párrafo del artículo 2 de la Ley.

6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:

Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

### **CAPÍTULO IV**

#### **SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

##### **Artículo 7. Sujetos de la negociación colectiva en el sector público**

Son sujetos de la negociación colectiva:

- a. Por la parte sindical, en la negociación colectiva centralizada, las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional; y en la negociación colectiva descentralizada, las organizaciones sindicales más representativas en el respectivo ámbito, pudiendo participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior.
- b. Por la parte empleadora, en la negociación colectiva centralizada, el Poder Ejecutivo, por intermedio de la Presidencia del Consejo de Ministros; y en la negociación colectiva descentralizada, los representantes designados de las entidades públicas correspondientes, dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales.

## Artículo 8. Representación de las partes

Son representantes de las partes en la negociación colectiva en el sector público:

- a. De la parte sindical, en la negociación colectiva centralizada, veintiún (21) representantes de las confederaciones sindicales más representativas, de las entidades públicas a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, y de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 7. En la negociación colectiva descentralizada, no menos de tres (3) ni más de catorce (14) representantes. La representación de la parte sindical está conformada por trabajadores estatales en actividad.
- b. De la parte empleadora, en la negociación colectiva centralizada, veintiún (21) representantes que designe la Presidencia del Consejo de Ministros. En la negociación colectiva descentralizada, los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de la representación de la parte sindical.

## Artículo 9. Legitimación de las organizaciones sindicales

9.1 En la negociación colectiva centralizada:

Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, en función a la cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales.

9.2 En la negociación colectiva descentralizada:

- a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.
- b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.

c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito respectivo.

d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.

## Artículo 10. Facultades de la representación empleadora

La parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, que en la negociación colectiva en el sector público, su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados.

## Artículo 11. Licencias sindicales para la negociación colectiva

A falta de convenio colectivo, los representantes de los trabajadores que integren la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical con goce de remuneración. Las licencias sindicales abarcan el periodo comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o convenio colectivo otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## Artículo 12. Inicio del procedimiento de negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:

- a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.

- b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.
- c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
- d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
- e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

### **Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público**

13.1 La negociación colectiva centralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.
- c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo.
- d. Los acuerdos alcanzados con incidencia económica son remitidos por la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco (5) días de su suscripción para su inclusión en la ley de presupuesto público, a través de los canales correspondientes.
- e. Las partes establecen una comisión de seguimiento para supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados.

13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.
- c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga.
- e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

### **Artículo 14. Derecho de información**

Para el proceso de negociación colectiva, la parte empleadora, a requerimiento de las organizaciones sindicales, y dentro de los 90 días previos al vencimiento del convenio colectivo vigente o en cualquier momento, en caso de no existir un convenio colectivo anterior, tiene la obligación de proporcionar en forma previa y con transparencia, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa.

El Estado a solicitud de las organizaciones sindicales debe suministrar la información referida a:

- a. Estructura salarial por grupo ocupacional.
- b. Presupuesto analítico de personal.
- c. Planilla de remuneraciones de los trabajadores.
- d. Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
- e. Cuadro para asignación de personal (CAP) y/o cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- f. Manuales de organización y funciones (MOF).
- g. Reglamentos de organización y funciones (ROF).
- h. Balance de ejecución presupuestal.
- i. La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras y la situación social de los funcionarios.
- j. Los planes de formación y capacitación para los trabajadores.
- k. Planes de modificación de las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
- l. Plan Anual de Contrataciones.
- m. Los planes de futuras reestructuraciones internas.
- n. Todas las que resulten pertinentes.

Esta información se entrega dentro de los veinte (20) días de solicitada, bajo responsabilidad.

#### **Artículo 15. Incumplimiento de la obligación de informar**

El incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones de informar origina una sanción administrativa por infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las organizaciones sindicales, cuyo empleador se

niegue a cumplir con la obligación de información, podrán solicitar a los órganos competentes de supervisión y control que se requiera su entrega bajo apercibimiento de multa; la que será duplicada en caso de persistir en su incumplimiento.

#### **Artículo 16. Deber de buena fe**

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria. Son actos de mala fe, entre otros:

- a. La no entrega de información dentro del plazo establecido en el artículo 14 de la presente ley.
- b. Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo y a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley.
- c. La no concurrencia a las negociaciones, audiencias y reuniones citadas y las tardanzas reiterativas.
- d. La designación de negociadores que carezcan de facultades suficientes para la adopción de acuerdos.
- e. La no formulación de propuestas conducentes a lograr acuerdos.
- f. La denegatoria de licencias sindicales para la preparación del pliego y para las reuniones que demande el procedimiento de negociación colectiva o el incumplimiento de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación.
- g. La realización de cualquier práctica cuyo objeto sea dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva.
- h. La realización de cualquier tipo de acto antisindical que impida a las y los representantes sindicales ejercer el derecho de negociación colectiva.

### **CAPÍTULO VI**

### Artículo 17. Convenio colectivo

El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

17.1 Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.

17.3 Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año.

17.4 Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

17.5 Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. Las cláusulas son permanentes, salvo que de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal.

17.6 No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

17.7 Todo pacto que se suscriba individualmente o se disponga de forma unilateral por el empleador, que tenga como objeto la disminución y/o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes, son nulos de pleno derecho.

### Artículo 18. Arbitraje laboral en la negociación colectiva en el sector público

18.1 El arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, los mismos que deben estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo 014-2011-TR.

18.2 Corresponde a las partes designar a un árbitro y a estos efectuar la designación del presidente del tribunal. En el escrito mediante el que una de las partes comunique a la otra la decisión de recurrir a la vía arbitral, comunica la designación del árbitro correspondiente.

18.3 En caso la parte emplazada no cumpla con designar a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de recurrir a la vía arbitral, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo conforme a las reglas establecidas en el régimen privado. En caso los árbitros no se pongan de acuerdo en la designación del presidente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del segundo árbitro, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo conforme a las reglas establecidas en el régimen privado.

18.4 Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convoca a las partes a una audiencia de instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje. La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días hábiles.

18.5 Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.

18.6 En caso que lo estime conveniente, el tribunal arbitral define una provisión cautelar que es



comunicada a la entidad a fin de que la incluya en el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio. Esta provisión cautelar es determinada por el tribunal arbitral tomando como referencia las propuestas finales presentadas por las partes.

18.7 Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral establecido en la Ley, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, su reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo 1071 que no se opongan al sentido de lo establecido en la Ley.

### **Artículo 19. Laudo arbitral**

19.1 El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo. Asimismo, le son aplicables las reglas de vigencia establecidas en el artículo 17 de la Ley.

19.2 Su no ejecución oportuna acarrea responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes corresponde autorizar su cumplimiento.

19.3 Los laudos en materia laboral se ejecutan obligatoriamente, dentro del plazo indicado en los mismos.

19.4 El incumplimiento en la ejecución del laudo inhabilita al empleador a impugnar un laudo o a continuar el procedimiento iniciado si durante el proceso se verifica tal hecho, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo.

19.5 A solicitud del sindicato, los órganos competentes de supervisión y control constatan el incumplimiento en la ejecución de los laudos, teniendo el acta de constatación mérito suficiente para que la sala a cargo del procedimiento de nulidad declare de pleno derecho la improcedencia de la demanda.

19.6 Los laudos que se expidan para resolver conflictos económicos derivados de negociaciones colectivas en el sector público tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en proceso de ejecución, previsto en el artículo 57 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497.

### **Artículo 20. Comunicación a la autoridad competente**

El convenio colectivo o el laudo arbitral se formalizan por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la autoridad competente con el objeto de su registro y archivo. La presentación del convenio colectivo o laudo arbitral corresponde al presidente del tribunal arbitral o de la comisión negociadora de la entidad pública, según sea el caso, dentro de los diez (10) días de suscrito o notificado el mismo.

### **Artículo 21. Aporte sindical**

Los convenios colectivos podrán establecer una cláusula por la que los trabajadores no sindicalizados, incluidos en su ámbito de aplicación, abonen por única vez, una suma como compensación a los gastos generados durante el proceso de negociación colectiva, fijando un aporte económico que no podrá ser superior al 0.5% de las remuneraciones mensuales de un trabajador. El convenio regula las modalidades de su abono.

En todo caso, se respeta la voluntad individual del trabajador, quien debe expresar por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva su negativa a contribuir con dicho descuento.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **ÚNICA. Derogación**

Deróganse los artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Deróganse el Decreto Legislativo 1442 y el Decreto Legislativo 1450.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

## **PRIMERA. Vigencia de convenios**

Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia.

## **SEGUNDA. Aportes y registro de afiliación**

Las entidades y empresas del sector estatal, facilitan el cumplimiento del proceso de descuentos de los aportes sindicales.

La autoridad administrativa de trabajo implementa un registro de afiliación sindical de trabajadores estatales. Para dicho efecto, la autoridad administrativa de trabajo implementa dentro de los 90 días calendario un aplicativo en línea que facilite el proceso.

### **POR TANTO:**

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

En Lima, a los treinta días del mes de abril de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a.i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del

Congreso de la República

1949247-8

# Ley 31183

LA PRESIDENTA A.I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE INCORPORA LA DÉCIMA CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA A LA LEY 30220, LEY UNIVERSITARIA, PARA APROBAR EL BACHILLERATO AUTOMÁTICO PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DURANTE LOS AÑOS 2020 Y 2021**

**Artículo Único. Incorporación de la disposición complementaria transitoria décima cuarta a la Ley 30220, Ley Universitaria**

Incorpórase a la Ley 30220, Ley Universitaria, la disposición complementaria transitoria décima cuarta, de acuerdo al texto siguiente:

**“DÉCIMA CUARTA. Bachillerato automático**

Los estudiantes que hayan aprobado los estudios de pregrado en las escuelas profesionales, tanto de universidades públicas como privadas, durante los años 2020 y 2021, accederán a su solicitud y en forma automática a la obtención del grado académico de Bachiller, exonerándoseles de los requisitos establecidos en el numeral 45.1 del artículo 45 de la presente ley.

Esta norma es de carácter excepcional, cuya duración se ha establecido en el párrafo precedente”.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de marzo de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

No habiendo sido promulgada dentro del plazo constitucional por el señor Presidente de la República, en cumplimiento de los artículos 108 de la Constitución Política del Perú y 80 del Reglamento del Congreso de la República, ordeno se publique y cumpla.

En Lima, a los treinta días del mes de abril de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a.i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

1949247-3

# Ley 31185

LA PRESIDENTA A.I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DE AUXILIARES DE EDUCACIÓN QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES Y PROGRAMAS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR Y ESPECIAL**

### **Artículo 1. Autorización del nombramiento de auxiliares de educación**

Autorízase al Ministerio de Educación a efectuar por concurso público el nombramiento del personal auxiliar de educación de las instituciones y programas educativos públicos de la Educación Básica Regular y Especial para el año 2021 en el marco de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 30493, Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

### **Artículo 2. Reglamentación**

Dispónese que el Ministerio de Educación en un plazo de sesenta (60) días reglamente la presente disposición.

### **Artículo 3. Vigencia de la Ley**

La presente ley tiene vigencia desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

### **ÚNICA. Excepciones para el Ministerio de Educación y gobiernos regionales**

Para efectos de lo establecido en el artículo 1 de la presente ley, exceptuase al Ministerio de Educación y a los gobiernos regionales, de las prohibiciones previstas en el párrafo 8.1 del artículo 8 de la Ley 31084, Ley de

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de marzo de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del

Congreso de la República

### **AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

### **POR TANTO:**

No habiendo sido promulgada dentro del plazo constitucional por el señor Presidente de la República, en cumplimiento de los artículos 108 de la Constitución Política del Perú y 80 del Reglamento del Congreso de la República, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los treinta días del mes de abril de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

1949247-5

# Decreto Supremo que aprueba disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19

## DECRETO SUPREMO N° 010-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo;

Que, la Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19, autoriza, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2021, a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos por compensación por tiempo de servicios efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19, prevé que el Poder Ejecutivo dicta las disposiciones reglamentarias necesarias, en el plazo máximo de diez (10) días calendario desde la entrada en vigencia de la referida ley;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19; 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 presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19 la cual autoriza, hasta el 31 de diciembre de 2021, a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos por compensación por tiempo de

servicios (CTS) efectuados en las empresas del sistema financiero, así como en las cooperativas de ahorro y crédito que solo operan con sus socios y que no están autorizadas a captar recursos del público u operar con terceros que estén permitidas de ser depositarias de la CTS, que tengan acumulados a la fecha de disposición.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

El presente Decreto Supremo es de aplicación para los siguientes trabajadores:

- a) Los trabajadores del sector privado comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, independientemente del régimen laboral al que se sujeten;
- b) Los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y,
- c) Los servidores civiles de entidades del sector público sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

## **Artículo 3. Procedimiento para la disposición de los depósitos de compensación por tiempo de servicios**

3.1 A efecto de disponer libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos de CTS que tiene acumulados a la fecha de disposición, hasta el 31 de diciembre de 2021, el trabajador puede realizar retiros, totales o parciales, del monto disponible en su respectiva cuenta de depósito de CTS, o solicitar, preferentemente por vía remota, que la entidad que actúa como depositaria de la CTS efectúe el desembolso mediante transferencias a las cuentas del trabajador que éste indique, pertenecientes a una empresa del sistema financiero, una cooperativa de ahorro y crédito

no autorizada a captar recursos del público u operar con terceros, o empresa emisora de dinero electrónico, conforme a los límites y condiciones establecidos en la normativa aplicable, así como a las operaciones que realizan.

3.2 Recibida la solicitud de desembolso mediante transferencias a que se refiere el numeral anterior, la entidad que actúa como depositaria de la CTS efectúa la transferencia a las cuentas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.

## **Artículo 4. Publicación**

El presente Decreto Supremo se publica en el portal institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://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 Presidenta del Consejo de Ministros, y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

### **Única. Normas complementarias**

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones puede dictar las normas necesarias en el marco de su competencia, para el cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER  
Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA  
Presidenta del Consejo de Ministros

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1949666-1

# Modifican el texto actualizado y concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y dictan diversas disposiciones

## RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 390-PE-ESSALUD-2021

30 de abril de 2021

### VISTOS

Los Memorandos N°s. 4262 y 4869-GCGP-ESSALUD-2020 de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, los Memorandos Nros. 99, 3060 y 3392-GCPP-ESSALUD-2021 e Informes Nros. 008, 105 y 116-GOP-GCPP-ESSALUD-2021 de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto, y la Nota N° 621-GCAJ-ESSALUD-2021 e Informes Nros. 245 y 246-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2021 de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica, y;

### CONSIDERANDO

Que, en el literal e) del artículo 2 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), se establece que, para el cumplimiento de su finalidad y objetivos, ESSALUD formula y aprueba sus reglamentos internos, así como otras normas que le permitan ofrecer sus servicios de manera ética, eficiente y competitiva;

Que, el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 131-2018-PCM y N° 064-2021-PCM, aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, cuyos artículos 1 y 2 establecen como objeto y finalidad que la referida norma regula los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del

Estado; a fin que éstas, conforme a su tipo, competencias y funciones, se organicen de la mejor manera para responder a las necesidades públicas, en beneficio de la ciudadanía; y en el literal d) del numeral 3.1 del artículo 3 de los referidos Lineamientos, se establece que la referida norma es de aplicación al Seguro Social de Salud – ESSALUD;

Que, en el numeral 14.1, del artículo 14 de los citados Lineamientos se establece que los órganos desconcentrados desarrollan funciones sustantivas para prestar bienes o servicios, y se crean para atender necesidades no cubiertas en el territorio. Requieren de una organización desconcentrada, distinta a la de la entidad de la cual forman parte, la cual se desarrolla en un manual de operaciones, de corresponder. Actúan en representación de la entidad de la cual forman parte. En el ROF se habilita a la entidad a crear órganos desconcentrados y se establecen sus funciones específicas, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sustantiva aplicable a la entidad;

Que, en el artículo 53 de dichos Lineamientos se establece que el Manual de Operaciones – MOP es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza, entre otros, la estructura orgánica al interior de los órganos desconcentrados cuando corresponda; y, en su artículo 54 indica que la estructura del MOP,

incluye las disposiciones generales, estructura, bienes, servicios y procesos, así como anexos;

Que, referente al MOP, en el artículo 55 de los referidos Lineamientos se señala que se sustenta en un Informe Técnico elaborado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, el que justifica su estructura y los mecanismos de control y coordinación, y en un informe legal elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica o la que haga sus veces, que valida la legalidad de las funciones sustantivas asignadas en el MOP;

Que, de acuerdo al artículo 201 A del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias, la Red Prestacional es el órgano desconcentrado del Seguro Social de Salud – ESSALUD que depende de la Gerencia General y representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado en el marco de las políticas, normas y planes institucionales. Está a cargo de gestionar y brindar prestaciones de salud y prestaciones sociales dirigidas a la población asegurada adscrita, mediante una red de servicios de salud propios, de terceros o bajo modalidad de asociación pública privada de diferentes niveles de complejidad, unidades operativas de prestaciones sociales, propias y contratadas y servicios complementarios de oferta flexible, así como, servicios de salud altamente especializados a la población referenciada de otras redes prestadoras de ESSALUD, que trabajan en forma organizada y coordinada bajo el modelo de gestión en red y micro red y criterios de complementariedad e integridad, que garantice la disponibilidad y continuidad en la atención;

Que, mediante el artículo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 368-PE-ESSALUD-2010, se aprobó la Estructura Orgánica de la Red Asistencial Lambayeque, la Micro Estructura del Hospital Base “Almanzor Aguinaga Asenjo” y el Reglamento de Organización y Funciones de la Red Asistencial en

mención, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 620-PE-ESSALUD-2010 y N° 185-PE-ESSALUD-2016;

Que, al interior de su ámbito jurisdiccional, mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N°s 146-PE-ESSALUD-2010, 398-PE-ESSALUD-2011, 470-PE-ESSALUD-2011 y 433-PE-ESSALUD-2020 se creó el Hospital II Luis Enrique Heysen Incháustegui, se modificó la denominación del Policlínico “Manuel Manrique Nevado” a “Centro de Atención Primaria III Manuel Manrique Nevado”, se modificó la denominación del Policlínico “Clínica Carlos Castañeda Iparraguirre” a Centro de Atención Primaria III “Carlos Castañeda Iparraguirre”, y se creó el Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna, pertenecientes a la Red Asistencial Lambayeque;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 433-PE-ESSALUD-2020, se creó el Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna, Categoría II-E, que pertenece al Departamento de Lambayeque;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 910-PE-ESSALUD-2020 se creó la Red Asistencial Jaén, ubicada en la Provincia de Jaén del Departamento de Cajamarca, a cuyo ámbito de jurisdicción pertenece el Hospital II Jaén como Hospital Base, Centro de Atención Primaria II San Ignacio, Centro Médico Pucará, Centro Médico Chota, y Centro Médico Cutervo;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 del ROF de ESSALUD, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto es el órgano de asesoramiento encargado del planeamiento, el presupuesto, costos, la organización corporativa y modernización, el planeamiento y evaluación de inversiones, el sistema estadístico institucional y la generación de información gerencial, coordinando en el ámbito de su competencia con los órganos centrales y desconcentrados, entidades y organismos públicos. Asimismo, en el literal m) del referido artículo se indica que la Gerencia Central en mención formula, actualiza, evalúa y propone el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de



ESSALUD y órganos desconcentrados, en el marco de las normas que correspondan; así como, en el literal e) del artículo 45, la Gerencia de Organización y Procesos de la citada Gerencia Central elabora y presenta los Reglamentos de Organización y Funciones;

Que, mediante los Memorandos de Vistos, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto remite los Informes Nros. 008, 105 y 116-GOP-GCPP-ESSALUD-2021 de la Gerencia de Organización y Procesos, mediante los cuales manifiestan que es necesaria la aprobación de los Manuales de Operaciones de la Red Prestacional Lambayeque, y del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, debido a que se ha identificado la necesidad de actualizar el documento técnico normativo de gestión organizacional de la Red Prestacional Lambayeque, como órgano desconcentrado de ESSALUD, así como, desarrollar de manera separada el Manual de Operaciones del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, como Hospital Nacional, considerando la estructura establecida en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y sus modificatorias;

Que, en el Informe N° 105-GOP-GCPP-ESSALUD-2021, la Gerencia de Organización y Procesos comunica que es pertinente aprobar, en el mismo acto resolutivo, el Manual de Operaciones de la Red Asistencial Jaén y el Manual de Operaciones del Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna, con la finalidad de estandarizar las denominaciones y funciones necesarias para la vigencia de los Manuales de Operaciones de la Red Prestacional Lambayeque, y del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, y para coadyuvar la implementación de la Red Asistencial Jaén, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 910-PE-ESSALUD-2020;

Que, la referida unidad orgánica propone modificar un conjunto de artículos y disposiciones del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias, para facilitar la

implementación y diferenciación del modelo de red prestacional y asistencial de la institución;

Que, asimismo, se propone modificar la denominación del Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna creado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 433-PE-ESSALUD-2020 por Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna Tumán, de modo que se facilite el reconocimiento e identificación con la jurisdicción en la que dicho establecimiento de salud brinda sus servicios, y se garantice la diferenciación respecto a las demás IPRESS de la Red Asistencial Lambayeque;

Que, de manera complementaria, en el Informe N° 116-GOP-GCPP-ESSALUD-2021, la Gerencia de Organización y Procesos comunica que, en atención a la asistencia técnica virtual brindada por la Secretaría de Gestión Pública, es necesario considerar, en el Texto Actualizado y Concordado del ROF de ESSALUD, las principales funciones específicas de los órganos desconcentrados y los órganos prestadores nacionales de ESSALUD;

Que, mediante Memorando de Vistos, la Gerencia Central de Gestión de las Personas señala que la relación de plazas vacantes y presupuestadas para la implementación de las nuevas propuestas organizativas a fin de coadyuvar con la implementación de los mencionados Manuales de Operaciones, no afecta el presupuesto institucional, en cumplimiento con el numeral 8.1.3 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE;

Que, a través de la Nota e Informes de Vistos, la Gerencia Central de Asesoría Jurídica considera que la aprobación de los Manuales de Operación (MOP) de la Red Prestacional Lambayeque, del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, de la Red Asistencial Jaén, y del Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna (Tumán), se encuentran validados por la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto por ser de su competencia, lo cual se encuentra desarrollado en los Informes Nros. 008 y 105-GOP-

GCPP-ESSALUD-2021; asimismo, considera viable el trámite de aprobación de los referidos MOP, validando la legalidad de las funciones sustantivas asignadas en los precitados documentos técnico-normativo de gestión organizacional, y las modificaciones propuestas al ROF de ESSALUD, complementada en el Informe N° 116-GOP-GCPP-ESSALUD-2021, todo ello de conformidad con lo acotado en los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y modificatorias, los Lineamientos N° 02-2020-SGP que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones - MOP, aprobados por Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 005-2020-PCM-SGP; y, en concordancia con la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias, correspondiendo ser aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva;

Que, conforme a lo señalado en los literales c) y d) del artículo 8 de la Ley N° 27056, es competencia de la Presidencia Ejecutiva aprobar la estructura orgánica y funcional de ESSALUD, así como aprobar el Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD y los demás reglamentos internos;

Con los vistos de la Gerencia General, de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto y la Gerencia Central de Asesoría Jurídica;

Estando a lo propuesto y en uso de las facultades conferidas;

#### **SE RESUELVE:**

#### **1. De la modificación del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD**

1.1. MODIFICAR los artículos 200°, 201°, 201°-A, 201°-B, 203°, 205°, 208°, 209°, 210° y 211° del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias, el cual quedará

redactado de la siguiente manera:

#### **“Artículo 200° INSTITUTO DE EVALUACIÓN DE TECNOLOGÍAS EN SALUD E INVESTIGACIÓN**

200.1 El Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación (IETSI) es el órgano desconcentrado del Seguro Social de Salud – ESSALUD, que depende de la Gerencia General, responsable de la evaluación económica, social y sanitaria de las tecnologías sanitarias para su incorporación, supresión, utilización o cambio en la institución, así como de proponer las normas y estrategias para la innovación científica tecnológica, la promoción y regulación de la investigación científica en el campo de la salud, que contribuya al acceso y uso racional de tecnologías en salud basada en la evidencia, eficacia, seguridad y costo efectividad, a ser utilizadas por la Red Prestadora de servicios de salud de ESSALUD en el ámbito nacional.

200.2 Es el responsable del petitorio de medicamentos y listado de bienes de tecnologías sanitarias y guías de práctica clínica en ESSALUD.

200.3 Son funciones específicas de IETSI las siguientes:

a) Formular, aprobar cuando corresponda y evaluar políticas, normas, lineamientos, programas e iniciativas para el acceso y uso racional de tecnologías sanitarias, la evaluación de tecnologías sanitarias, la implementación del sistema de farmacovigilancia y tecnovigilancia, la elaboración e implementación de guías de práctica clínica y el desarrollo de la investigación en salud.

b) Establecer las prioridades de evaluación de tecnologías sanitarias, elaboración de guías de práctica clínica y el desarrollo de investigación en ESSALUD.

c) Evaluar de forma sistemática y objetiva las tecnologías sanitarias aplicadas para la salud, basándose en evidencia científica, teniendo en cuenta aspectos de seguridad, eficacia, efectividad, eficiencia e impacto económico en ESSALUD.

- d) Aprobar la incorporación, supresión o cambio de tecnologías sanitarias a ser aplicadas en ESSALUD, en el marco de la sostenibilidad financiera.
- e) Proponer el petitorio institucional de medicamentos a la autoridad competente y aprobar los listados de bienes de tecnologías sanitarias en ESSALUD.
- f) Promover, regular y desarrollar la investigación en salud en ESSALUD.
- g) Controlar y evaluar la ejecución del presupuesto de investigación en salud en ESSALUD.
- h) Implementar y conducir el sistema institucional de farmacovigilancia y tecnovigilancia de ESSALUD.
- i) Evaluar y aprobar guías de práctica clínica, así como elaborar las mismas en caso se traten de temas priorizados en ESSALUD.
- j) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda."

#### "Artículo 201º CENTRAL DE ABASTECIMIENTO DE BIENES ESTRATÉGICOS

201.1 La Central de Abastecimiento de Bienes Estratégicos (CEABE) es el órgano desconcentrado del Seguro Social de Salud –ESSALUD, que se encarga de la determinación de las necesidades, programación, contratación, almacenamiento, distribución y redistribución de bienes estratégicos como son: productos farmacéuticos, dispositivos médicos, equipos médicos y ropa hospitalaria para las IPRESS de ESSALUD a nivel nacional, que garanticen la calidad, economía y oportunidad del abastecimiento.

201.2 Son funciones específicas de CEABE las siguientes:

- a) Formular y proponer a los órganos centrales que correspondan los lineamientos de política, estrategias, normas y procedimientos, relacionados con el abastecimiento de bienes

estratégicos para las IPRESS del Seguro Social de Salud, según corresponda.

- b) Estimar y determinar las necesidades de bienes estratégicos para las IPRESS del Seguro Social de Salud, en coordinación con los órganos desconcentrados que correspondan.
- c) Formular y aprobar el cuadro de necesidades de bienes estratégicos y su reprogramación para el abastecimiento de los mismos, en coordinación con los órganos competentes del nivel central y los órganos desconcentrados.
- d) Formular la programación de los procesos de contratación de bienes estratégicos para su inclusión en el Plan Anual de Contrataciones de ESSALUD por parte de la Gerencia Central de Logística, así como supervisar su ejecución.
- e) Organizar, ejecutar y controlar los procesos de contratación de bienes estratégicos.
- f) Suscribir y administrar los contratos y adendas, así como controlar las garantías correspondientes y aplicar las penalidades por los incumplimientos en que incurran los proveedores de bienes estratégicos.
- g) Efectuar la liquidación de los contratos suscritos y gestionar el pago de las facturas de los proveedores de bienes estratégicos.
- h) Controlar y evaluar la disponibilidad de los bienes estratégicos y ejecutar las acciones necesarias para prevenir desabastecimientos y/o sobre stocks.
- i) Organizar, evaluar y controlar la redistribución de los bienes estratégicos entre los órganos desconcentrados y la sociedad operadora.
- j) Remitir a la Gerencia Central de Gestión Financiera la información necesaria para el registro de establecimientos de salud que manejan insumos químicos y productos controlados, así como informar periódicamente el movimiento de

los mismos por cada establecimiento, en el ámbito de su competencia y según las normas emitidas por SUNAT.

k) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda.”

#### “Artículo 201º-A RED PRESTACIONAL

201º-A.1 La Red Prestacional es un órgano desconcentrado que representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado en el marco de las políticas, normas y planes institucionales, y las funciones asignadas. Su dependencia jerárquica es establecida en sus documentos técnico-normativos de gestión organizacional.

201ºA.2 Está a cargo de gestionar los recursos necesarios para brindar prestaciones de salud y prestaciones sociales, según corresponda, dirigidas a la población asegurada adscrita, y garantizar el funcionamiento de (i) la red de servicios de salud integrada por IPRESS propias, de terceros o bajo modalidad de asociación pública privada de diferentes niveles de complejidad, (ii) las unidades operativas de prestaciones sociales propias y contratadas, según corresponda; (iii) los servicios complementarios de oferta flexible, y (iv) los servicios de salud altamente especializados otorgados a la población referenciada de otras redes prestadoras de ESSALUD, que trabajan en forma organizada y coordinada bajo el modelo de gestión en red y microrred, y criterios de complementariedad e integridad, que garantice la disponibilidad y continuidad en la atención.

201º-A.3 Son funciones específicas de la Red Prestacional las siguientes:

a) Garantizar la continuidad, calidad y oportunidad en el otorgamiento de las prestaciones de salud y sociales, según corresponda, a los asegurados y usuarios del ámbito de la Red Prestacional a través de la Red Prestadora asignada, así como mediante la coordinación y complementariedad con otras Redes Prestadoras.

b) Proponer las metas y la cartera de servicios de la Red Prestacional, evaluar y controlar la gestión e informar a su órgano inmediato superior respecto al desempeño y resultados, en el marco de los planes y prioridades institucionales.

c) Gestionar la red de servicios de salud del primer al tercer nivel de atención y de las prestaciones sociales, según corresponda, para la atención integral de la población asegurada adscrita y referida.

d) Planificar el desarrollo de la oferta prestacional en base a estudios de brecha demanda – oferta optimizada, cartera de servicios con enfoque de red, capacidad operativa máxima de la Red Prestadora, en el marco de las normas vigentes.

e) Garantizar el derecho del asegurado y usuario a la información, equidad, accesibilidad, atención y elección, según las normas vigentes; así como implementar los canales de comunicación para atender consultas, resolver reclamos y otros, en coordinación con el órgano central competente.

f) Garantizar el cumplimiento de los contratos y convenios con IPRESS y organizaciones que brindan prestaciones sociales, según corresponda, públicas, privadas o que operan bajo la modalidad de APP que formen parte de la Red Prestacional, según corresponda, informando a su órgano inmediato superior.

g) Implementar los planes de contingencia ante epidemias, emergencias, desastres y otros eventos adversos, declarados por la autoridad competente, informando a la Gerencia General sobre lo ejecutado.

h) Gestionar, administrar y proveer a la Red Prestacional el potencial humano, los recursos materiales, financieros, tecnológicos, bienes patrimoniales y servicios generales de acuerdo a la política y normas institucionales y a los dispositivos legales vigentes.

i) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda.”

#### “Artículo 201º-B RED ASISTENCIAL

201º-B.1 La Red Asistencial es el órgano desconcentrado que depende de la Gerencia Central de Operaciones, y representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado en el marco de las normas y planes institucionales, y las funciones asignadas.

201º-B.2 Está a cargo de, según lo establezcan sus documentos técnico-normativos de gestión organizacional, (i) gestionar prestaciones integrales de salud a la población asegurada del ámbito geográfico asignado mediante la articulación de las IPRESS de diferentes niveles de atención que la conforman y (ii) brindar prestaciones de atención ambulatoria y hospitalaria especializadas a pacientes asegurados referidos de las IPRESS de menor capacidad resolutive de la Red y del ámbito nacional.

201º-B.3 Son funciones específicas de la Red Asistencial las siguientes:

a) Organizar las prestaciones de salud en forma integral a los asegurados y derechohabientes de la Red Asistencial y efectuar las acciones de gestión de calidad, control y evaluación correspondientes.

b) Negociar y suscribir Acuerdos de Gestión o el documento que haga sus veces en torno a la venta de servicios de salud hacia los órganos de ESSALUD encargados de la compra de prestaciones de salud, según la normatividad que regula la materia.

c) Articular las IPRESS de diferente nivel de complejidad que integran la Red Asistencial para que operando coordinadamente brinden prestaciones integrales a los asegurados.

d) Promover la satisfacción de los usuarios internos y externos de las IPRESS de la Red, mediante la implementación de un sistema de gestión de calidad.

e) Gestionar, administrar y proveer los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos con eficacia, eficiencia, transparencia, de acuerdo a los lineamientos de política institucional y a los dispositivos legales vigentes.

f) Implementar los planes de contingencia ante epidemias, emergencias, desastres y otros eventos adversos, declarados por la autoridad competente, informando al órgano inmediato superior sobre lo ejecutado.

g) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda”.

#### “Artículo 203º INSTITUTO DE MEDICINA TRADICIONAL

203.1 El Instituto de Medicina Tradicional (IMET) es el órgano desconcentrado del Seguro Social – ESSALUD, que depende de la Gerencia de Medicina Complementaria, de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud, responsable de realizar trabajos de investigación científica sobre medicina tradicional y complementaria con énfasis en plantas medicinales a través de estudios pre-clínicos: etnobotánicos, farmacognósticos, fármaco-toxicológicos, los cuales contribuyen a sustentar los métodos utilizados en medicina complementaria.

203.2 Son funciones específicas del IMET las siguientes:

a) Desarrollar las actividades destinadas a la investigación, promoción, producción y procesamiento de productos medicamentosos de aplicación en Medicina Tradicional y de uso a nivel asistencial, en coordinación de las unidades de organización que correspondan.

b) Desarrollar programas de investigación, docencia y capacitación, para el desarrollo de la atención de enfermedades empleando la Medicina Tradicional, de acuerdo a la normatividad respectiva.

c) Planificar, organizar, ejecutar, dirigir y controlar

el desarrollo de la Investigación Científica para la obtención de prototipos y formas medicamentosas a partir de plantas con propiedades medicinales, en coordinación con las unidades de organización que correspondan.

d) Difundir a la colectividad de asegurados y público en general, información sobre las especies vegetales y sus propiedades medicinales.

e) Otras funciones que le asigne la unidad orgánica inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda."

#### "Artículo 205° INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR

205.1 El Instituto Nacional Cardiovascular (INCOR) es un órgano prestador nacional desconcentrado del Seguro Social de Salud - ESSALUD, que depende de la Gerencia General, responsable de brindar prestaciones de salud altamente especializadas en cardiología y cirugía cardiovascular a la población asegurada referenciadas por los establecimientos de salud del ámbito nacional.

205.2 Son funciones específicas del INCOR las siguientes:

a) Brindar prestaciones de salud al paciente con patología cardiovascular de alta complejidad que es referido al Instituto de las IPRESS de menor capacidad resolutive de ESSALUD, así como, a pacientes no asegurados con patología cardiovascular de alta complejidad.

b) Organizar, dirigir e implementar el Sistema Nacional de Cuidado Cardiovascular en ESSALUD, conforme a lo establecido en la normatividad que regula la materia.

c) Promover, organizar, ejecutar, difundir y evaluar la investigación en el campo de la salud cardiovascular, con la finalidad de mejorar el conocimiento del cuidado de la salud cardiovascular, en coordinación con las organizaciones públicas y privadas nacionales e internacionales que fomentan y/o participan en la

investigación científica de la salud.

d) Proponer, realizar y evaluar las actividades de docencia especializada y capacitación en salud cardiovascular, para fortalecer capacidades y competencias de los recursos humanos propios del Instituto y todos las IPRESS de ESSALUD con menor capacidad resolutive.

e) Proponer y evaluar el cumplimiento de la normativa de salud cardiovascular para la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la patología cardiovascular en la población a su cargo, promoviendo la participación activa de las IPRESS de ESSALUD que intervengan directa o indirectamente en el cuidado de la salud cardiovascular.

f) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda."

#### "Artículo 208° CENTRO NACIONAL DE SALUD RENAL

208.1 El Centro Nacional de Salud Renal (CNSR) es el órgano prestador nacional desconcentrado de ESSALUD, que depende de la Gerencia General, responsable de brindar prestaciones de diálisis a los asegurados con enfermedad renal crónica que les son derivados de los establecimientos de salud de Lima y Callao.

208.2 Son funciones específicas del CNSR las siguientes:

a) Organizar y brindar prestaciones especializadas de diálisis a los asegurados y derechohabientes con Enfermedad Renal Crónica que le son referidos de los órganos desconcentrados de Lima y Callao, a través de servicios propios o contratados con la red pública o privada; y efectuar las acciones de control y evaluación correspondientes.

b) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos del Sistema de Referencias y Contrarreferencias institucional, garantizando continuidad y oportunidad en la atención.

c) Brindar asesoría técnica a la Gerencia Central

de Prestaciones de Salud, en la formulación e implementación de planes, programas, normas, procedimientos y demás instrumentos de gestión referidos a las prestaciones especializadas de diálisis.

d) Asesorar y brindar apoyo técnico asistencial a los órganos desconcentrados en lo referente a prestaciones de diálisis (hemodiálisis y diálisis peritoneal, así como absolver las consultas que se formulen dentro del ámbito de su competencia.

e) Desarrollar actividades de investigación sobre los avances científico-técnicos, evaluación e innovación en tecnología y elaboración de estudios en las materias de competencia del Centro Nacional de Salud Renal; evaluar y proponer su aplicación en el ámbito institucional.

f) Organizar y desarrollar actividades de docencia dirigido al personal asistencial y administrativo de la Institución en los servicios de Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal, así como en aquellos que le sean afines.

g) Promover y realizar reuniones y eventos de intercambio científico, de carácter nacional e internacional, y proponer convenios de coordinación, intercambio o cooperación con instituciones afines.

h) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda”.

#### “Artículo 209° CENTRO NACIONAL DE TELEMEDICINA

209.1 El Centro Nacional de Telemedicina (CENATE) es el órgano prestador nacional desconcentrado del Seguro Social de Salud - ESSALUD, que depende de la Gerencia General, responsable de brindar atenciones de salud a distancia en los componentes de promoción, prevención, recuperación o rehabilitación haciendo uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones.

209.2 Son funciones específicas del CENATE las

siguientes:

a) Formular, proponer y evaluar las políticas, estrategias y normas de telemedicina y telesalud de ESSALUD, en el marco de las prioridades y estrategias sanitarias establecidas por los órganos centrales correspondientes.

b) Determinar e implementar los mecanismos de coordinación y articulación para la difusión y prestación de servicios de telemedicina con los órganos desconcentrados y órganos prestadores nacionales, según corresponda.

c) Identificar las necesidades y oportunidades de desarrollo de telesalud que resulten de interés y beneficio en el proceso de atención de salud para la población asegurada.

d) Programar las atenciones de salud, así como evaluar sus resultados, impacto, acceso y brecha oferta-demanda.

e) Implementar y supervisar el funcionamiento de los servicios de telegestión, teleeducación y la atención a través de la telesalud en las IPRESS.

f) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda”.

#### “Artículo 210° GERENCIA DE PROCURA Y TRASPLANTE

210.1 La Gerencia de Procura y Trasplante es el órgano prestador nacional desconcentrado de ESSALUD que depende de la Gerencia Central de Operaciones, responsable del sistema de procura y trasplante de órganos y tejidos en el ámbito institucional.

210.2 Son funciones específicas del Gerencia de Procura y Trasplante las siguientes:

a) Formular y proponer a la Gerencia Central de Prestaciones de Salud las normas, estrategias, planes, programas y proyectos para el desarrollo de las actividades de Procura y Trasplante de órganos o tejidos para la atención de los pacientes

de ESSALUD.

b) Desarrollar la red funcional especializada en servicios de procura y trasplante de órganos y tejidos de ESSALUD.

c) Formular e implementar sistemas de gestión que permitan el desarrollo de los trasplantes con uso eficiente de los recursos institucionales.

d) Implementar lineamientos y políticas emitidas por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud en relación al desarrollo de las actividades de Procura y Trasplante en ESSALUD.

e) Formular e implementar sistemas de información especializada que permitan garantizar la transparencia y equidad en los procesos de donación y trasplante, en coordinación con los órganos centrales competentes.

f) Formular e implementar sistemas de control de calidad de los procesos y resultados de procura.

g) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda”.

#### “Artículo 211° GERENCIA DE OFERTA FLEXIBLE

211.1 La Gerencia de Oferta Flexible es el órgano prestador nacional desconcentrado de ESSALUD que depende de la Gerencia Central de Operaciones, responsable de brindar prestaciones de salud pre y pos hospitalarias que incluye la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación a los asegurados de manera itinerante a nivel nacional, atenciones domiciliarias y de urgencias y emergencias pre hospitalarias.

211.2 Son funciones específicas del Gerencia de Oferta Flexible las siguientes:

a) Implementar lineamientos y políticas emitidas por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud para el desarrollo de las atenciones pre y post hospitalarias.

b) Atender la población referida de los órganos

desconcentrados y órganos prestadores nacionales con la finalidad de continuar los procedimientos indicados de recuperación y rehabilitación.

c) Planificar y organizar actividades de capacitación e investigación sobre servicios de emergencia, en forma coordinada con los órganos desconcentrados, órganos prestadores nacionales y la Gerencia Central de Prestaciones de Salud.

d) Promover la docencia, formación y capacitación permanente de los profesionales involucrados en la gestión de la Atención Médica pre y Post Hospitalaria.

e) Otras funciones que le asigne el órgano inmediato superior y su Manual de Operaciones, según corresponda.”

1.2. MODIFICAR el Anexo A del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias, según el detalle del Anexo A de la presente Resolución.

1.3. DEJAR SIN EFECTO los artículos 16°, 204°, 212°, 212-C° del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias.

## **2. Del cambio de denominación del Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna**

2.1. MODIFICAR el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 433-PE-ESSALUD-2020 en los siguientes términos:

“1. CREAR el Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna Tumbay, Categoría II-E, que pertenece al Departamento de Lambayeque, y se encuentra bajo el ámbito de la Red Asistencial Lambayeque”

2.2. DISPONER que toda referencia en normas, procedimientos administrativos, resoluciones,



documentos normativos, documentos técnicos, documentos orientadores, actos de administración interna, actos administrativos documentos que designen órganos colegiados, documentos de gestión, instrumentos de gestión y demás documentos de similar naturaleza al Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna, creado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 433-PE-ESSALUD-2020, debe entenderse referida al Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna Tumán.

### **3. Creación de la Red Prestacional Lambayeque**

3.1. CREAR la Red Prestacional Lambayeque, sobre la base de la Red Asistencial Lambayeque, como órgano desconcentrado de ESSALUD que depende de la Gerencia Central de Operaciones y representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado, en el marco de las políticas, normas y planes institucionales.

3.2. DISPONER que toda referencia en normas, procedimientos administrativos, resoluciones, documentos normativos, documentos técnicos, documentos orientadores, actos de administración interna, actos administrativos documentos que designen órganos colegiados, documentos de gestión, instrumentos de gestión y demás documentos de similar naturaleza a la Red Asistencial Lambayeque, debe entenderse referida a la Red Prestacional Lambayeque.

### **4. De la aprobación de los Manuales de Operaciones y cargos estructurales**

4.1. APROBAR el Manual de Operaciones de la Red Prestacional Lambayeque y el Manual de Operaciones del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, los mismos que forman parte integrante de la presente resolución (Anexo 1).

4.2. APROBAR el Manual de Operaciones de la Red Asistencial Jaén, que forma parte integrante de la presente resolución (Anexo 2).

4.3. APROBAR el Manual de Operaciones del Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna Tumán,

que forma parte integrante de la presente resolución (Anexo 3).

4.4. DEJAR SIN EFECTO el Reglamento de Organización y Funciones de la Red Asistencial Lambayeque, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 368-PE-ESSALUD-2010.

4.5. APROBAR los Cargos Ejecutivos Estructurales de la Red Prestacional Lambayeque, del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, de la Red Asistencial Jaén, del Hospital II Jaén y el Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna Tumán, que se detallan en el los Anexos 4, 5, 6, 7 y 8 respectivamente, los cuales forman parte de la presente resolución.

### **5. De la implementación de los Manuales de Operaciones**

5.1. ENCARGAR al Gerente de la Red Prestacional Lambayeque y al Director de la Red Asistencial Jaén la implementación de los Manuales de Operaciones aprobados por la presente resolución, según corresponda, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario de publicada la presente Resolución, en coordinación con los órganos involucrados.

5.2. DISPONER que la Gerencia Central de Operaciones supervise el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Resolución.

5.3. DISPONER que la Gerencia Central de Gestión de las Personas ejecute, en el plazo establecido en el numeral 5.1 de la presente Resolución, los actos de administración interna necesarios para la implementación de los cargos ejecutivos estructurales aprobados por la presente Resolución, de acuerdo a la normatividad que regula el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, sin irrogar mayor gasto institucional.

5.4. ENCARGAR a los órganos centrales la ejecución de los actos de administración interna del ámbito de sus respectivas competencias necesarios para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente resolución, en el marco de la normatividad correspondiente vigente.

6. ENCARGAR a la Secretaría General la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial el Peruano, así como en el Portal Institucional del Seguro Social de Salud - ESSALUD ([www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad.

7. DISPONER que la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto publique el Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD, el Manual de Operaciones de la Red Prestacional Lambayeque, el Manual de Operaciones del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, el Manual de Operacional de la Red Asistencial Jaén, el Manual de Operaciones del Hospital Clínico Especializado en Medicina Interna Tumán en el Portal del Estado Peruano y el Portal Intranet Institucional, en la misma fecha de publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FIORELLA G. MOLINELLI ARISTONDO

Presidenta Ejecutiva

ESSALUD

1949940-1

# “Aprueban la Directiva N° 003-2021-CE-PJ denominada “Sistema de Gestión Antisoborno del Poder Judicial”

## Consejo Ejecutivo

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000140-2021-CE-PJ

Lima, 30 de abril del 2021

#### VISTO

El Oficio N° 000644-2021-GG-PJ, cursado por la Gerencia General del Poder Judicial, con relación al proyecto de Directiva denominada “Sistema de Gestión Antisoborno del Poder Judicial”.

#### CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprobó la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”, estableciéndose que su ámbito de aplicación alcanza al Poder Judicial, y se encarga que en el marco de sus competencias se proceda con la implementación y ejecución de dichas políticas.

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

Tercero. Que, en este marco, el Poder Judicial en su Plan Estratégico Institucional 2019 - 2021, aprobado mediante la Resolución Administrativa N° 067-2018-CE-PJ, estableció entre sus objetivos institucionales erradicar la corrupción en todas sus instancias. Asimismo, ordenar e integrar las decisiones adoptadas en materia de prevención, detección y sanción de la corrupción;

y promover una cultura de integridad y ética pública en sus servidores y en la ciudadanía, y una cultura de transparencia y acceso a la información pública y rendición de cuentas.

Cuarto. Que, mediante Resolución Administrativa N° 335-2018-CE-PJ, el Poder Judicial aprobó el “Plan Nacional del Poder Judicial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021”, cuyo Objetivo 2, respecto a la gestión de riesgos establece entre otras estrategias, la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno - SGA, por lo que para la implementación de dicho sistema, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Acuerdo de fecha 14 de diciembre de 2020, aprobó la Política Antisoborno del Poder Judicial.

Quinto. Que, a través del Oficio Remoto N° 038-2021-ST-INTEGRIDAD-PJ, el Presidente de la Comisión de Integridad Judicial ha presentado una propuesta de directiva denominada “Directiva del Sistema de Gestión Antisoborno del Poder Judicial”, cuyo objetivo es estructurar el sistema de gestión antisoborno y establecer el marco general de los procedimientos y actividades que debe desarrollar el Poder Judicial, con el fin de cumplir los requisitos establecidos en la norma ISO 37001; propuesta que por mandato de la Resolución Corrida N° 000102-2021-CE-PJ fue remitida a la Gerencia General del Poder Judicial, para el informe respectivo.

Sexto. Que, en ese contexto, la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 000644-2021-GG-PJ, señala que efectuada la revisión en el marco de lo

dispuesto por la Directiva N° 019-2020-CE-PJ, aprobada por la Resolución Administrativa N° 370-2020-CE-PJ, y sustentada con las opiniones favorables de la Oficina de Asesoría Legal, emitida mediante Informe N° 000522-2021-OAL-GG-PJ de fecha 09 de abril de 2021, que ratifica los Informes Nros. 000463 y 000227-2021-OAL-GG-PJ; así como de la Gerencia de Planificación, emitida mediante el Memorando N° 000268-2021-GP-GG-PJ del 23 de marzo de 2021, que ratifica los Memorandos Nros. 211 y 038-2021-GP-GG-PJ; y de la Subgerencia de Racionalización emitida mediante Informe N° 000059-2021-SR-GP-GG-PJ de fecha 23 de marzo de 2021, que ratifica el Memorando N° 000080-SR-GP-GG-PJ e Informe N° 000029-2021-SR-GP-GG-PJ, encontrado conforme la propuesta de directiva, por lo que recomienda continuar con el procedimiento de aprobación de la misma ante el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

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, y para que los magistrados y demás servidores del Poder Judicial se desempeñen con la mejor conducta funcional. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta que el proyecto de directiva se encuentra en línea con el Plan Nacional del Poder Judicial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 12.2018 - 12.2021, y la Política Antisoborno del Poder Judicial, deviene en pertinente la aprobación de la propuesta presentada.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 571-2021 de la vigésima cuarta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 28 de abril de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, 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 la Directiva N° 003-2021-CE-PJ denominada "Sistema de Gestión Antisoborno del Poder Judicial"; que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo Segundo.-** Dejar sin efecto cualquier otra disposición que se oponga a la presente.

**Artículo Tercero.-** Publicar la presente resolución 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, Presidencias de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de la República, Órgano de Control Institucional de la entidad, Procuraduría Pública del Poder Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

1949856-7

# Ley 31192

LA PRESIDENTA A. I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY QUE FACULTA A LOS AFILIADOS AL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES EL RETIRO DE SUS FONDOS**

### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

Autorízase de manera extraordinaria a todos los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, a retirar de manera facultativa hasta cuatro (4) unidades impositivas tributarias (UIT) del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización (CIC), a fin de aliviar la economía familiar afectada, por las consecuencias de la pandemia del COVID-19.

La Ley no es aplicable a quienes califiquen para acceder al Régimen de Jubilación Anticipada por Desempleo.

### **Artículo 2. Procedimiento para el retiro de fondos**

El procedimiento para el retiro de fondos es el siguiente:

- a) Los afiliados podrán presentar su solicitud de forma remota, virtual o presencial y, por única vez, dentro de los noventa (90) días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la presente ley.
- b) Se abonará hasta una (1) UIT cada treinta (30) días calendario, realizándose el primer desembolso a los treinta (30) días de presentada la solicitud ante la administradora privada de fondos de pensiones a la que pertenezca el afiliado. Ello es aplicable hasta el segundo desembolso y el resto será entregado en el tercer desembolso.
- c) En el caso de que el afiliado desee dejar de

retirar los fondos de su cuenta individual de capitalización, podrá solicitarlo por única vez a la administradora privada de fondos de pensiones diez (10) días antes del desembolso.

### **Artículo 3. Intangibilidad**

El retiro de los fondos a que se refiere la presente ley mantiene la condición de intangible, no pudiendo ser objeto de descuento, compensación legal o contractual, embargo, retención, cualquier forma de afectación, sea por orden judicial y/o administrativa, sin distinción de la cuenta en la que hayan sido depositados.

Lo señalado en la presente disposición no se aplica a las retenciones judiciales o convencionales derivadas de deudas alimentarias, hasta un máximo de 30% de lo retirado.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

#### **Única. Reglamentación**

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determina el procedimiento operativo para el cumplimiento de la presente norma, en un plazo que no excederá de quince (15) días calendario de publicada la ley, bajo responsabilidad de su titular.

### **POR TANTO**

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

En Lima, a los seis días del mes de mayo de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

1950860-1

# Aprueban Normas Reglamentarias y Complementarias del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial

## DECRETO SUPREMO N° 101-2021-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, el Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, declara cerrado el Régimen de Pensiones del Decreto Ley N° 19846; y crea un nuevo Régimen de Pensiones del personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, sujeto a criterios de sostenibilidad financiera y no nivelación, aplicable al personal que inicie la carrera de oficiales o suboficiales a partir de su vigencia;

Que, el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1133 establece que el aporte al Régimen de Pensiones del personal militar y policial es equivalente al 19% de la remuneración pensionable, de la cual 13% es de cargo del personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú y 6% a cargo del Estado;

Que, el artículo 42 del Decreto Legislativo N° 1133 dispone que los gastos administrativos del administrador del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial, son cubiertos hasta con un porcentaje de la rentabilidad que genere dicho fondo, el mismo que se establece mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, la Novena Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1133 establece que mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, con opinión de los Ministerios

de Defensa y del Interior, se dictan las normas reglamentarias y complementarias para la mejor aplicación del citado Decreto Legislativo;

Que, en consecuencia, es necesario aprobar las normas reglamentarias y complementarias del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial;

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 el Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

### DECRETA

**Artículo 1.** Aprobación de las Normas Reglamentarias y Complementarias del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial

Apruébanse las Normas Reglamentarias y Complementarias del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, el cual consta de cuatro (04) capítulos, veintitrés (23) artículos y cinco (05) Disposiciones Complementarias Finales, y que como Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

## Artículo 2. Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

## Artículo 3. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y su Anexo en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)) y en los Portales Institucionales del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)), del Ministerio del Interior ([www.gob.pe/mininter](http://www.gob.pe/mininter)), y del Ministerio de Defensa ([www.gob.pe/mindef](http://www.gob.pe/mindef)), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial "El Peruano"

## Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, la Ministra de Defensa y el Ministro del Interior.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los seis días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

NURIA ESPARCH FERNÁNDEZ

Ministra de Defensa

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

JOSÉ MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO

Ministro del Interior

## **NORMAS REGLAMENTARIAS Y COMPLEMENTARIAS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1133, DECRETO LEGISLATIVO PARA EL ORDENAMIENTO DEFINITIVO DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL PERSONAL MILITAR Y POLICIAL**

### **CAPÍTULO I**

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Objeto**

La norma tiene por objeto reglamentar el Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial; y establecer los gastos administrativos del Administrador del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial.

### **Artículo 2. Régimen de Pensiones del personal militar y policial**

El Régimen de Pensiones del personal militar y policial es el nuevo régimen previsional aplicable a quienes a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1133, inicien la carrera de oficiales y suboficiales, y comprende al:

1. Personal militar de las Fuerzas Armadas comprendido en las siguientes normas:

- a. Ley N° 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas.
- b. Decreto Legislativo N° 1144, Decreto Legislativo que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

2. Personal policial de la Policía Nacional del Perú comprendido en el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

### **Artículo 3. Pensiones que otorga el Régimen de Pensiones del personal militar y policial**

El Régimen de Pensiones del personal militar y policial otorga las siguientes pensiones:

1. Para el personal militar y policial.
  - a. Retiro.
  - b. Disponibilidad.
  - c. Invalidez para el servicio.



- d. Incapacidad para el servicio.
- 2. Para los sobrevivientes.
  - a. Viudez:
    - i. Por matrimonio.
    - ii. Por unión de hecho
  - b. Orfandad:
    - i. Hijas e hijos menores de edad.
    - ii. Hijas e hijos mayores de edad que cursen estudios.
    - iii. Hijas e hijos mayores de edad que adolezcan de incapacidad absoluta para el trabajo.
- c. Ascendencia:
  - i. Madre o padre mayor de sesenta (60) años.
  - ii. Madre o padre permanentemente incapacitados para trabajar.

## **CAPÍTULO II**

### **OTORGAMIENTO DE PENSIONES AL PERSONAL MILITAR Y POLICIAL**

#### **SUBCAPÍTULO I**

#### **APORTES**

##### **Artículo 4. Aportes**

4.1 El personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú aportan al Régimen de Pensiones del personal militar y policial desde que inician la carrera de Oficiales o Suboficiales hasta que pasan a la situación de retiro.

4.2 Los aportes al Régimen de Pensiones del personal militar y policial se efectúan sobre las remuneraciones pensionables del personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, acreditadas fehacientemente y generadas durante el tiempo de servicios efectivo.

##### **Artículo 5. Porcentaje de aporte**

5.1 El porcentaje de aporte al Régimen de Pensiones del personal militar y policial, del personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, que inicien la carrera de Oficiales o Suboficiales a partir del año 2018, es equivalente al 19% de la remuneración pensionable mensual, del cual:

1. El 13% es a cargo del personal militar y policial.
2. El 6% es a cargo de la Institución Armada o la Policía Nacional del Perú en la que labora el personal militar y policial.

5.2 Se considera remuneración pensionable a la base imponible sobre la cual se calculan los aportes mensuales al Régimen de Pensiones del personal militar y policial.

##### **Artículo 6. Pago de aportes a la Caja de Pensiones Militar-Policial**

6.1 Las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del Perú declaran, retienen y pagan a la Caja de Pensiones Militar-Policial, según corresponda, los aportes a que se refiere el artículo 5 de la presente norma, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones pensionables, bajo responsabilidad administrativa de su Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

6.2 El monto de los aportes al Régimen de Pensiones del personal militar y policial no pagado dentro del plazo establecido genera la obligación del pago del interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, debiendo la Caja de Pensiones Militar-Policial poner en conocimiento de esta situación al respectivo Órgano de Control Institucional de la Institución Armada o de la Policía Nacional del Perú, según corresponda.

6.3 La Caja de Pensiones Militar-Policial debe aprobar los lineamientos que sean necesarios para la declaración, retención y pago de aportes al Régimen de Pensiones del personal militar y policial, por parte de las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del

Perú.

## **Artículo 7. Registro Individual de aportaciones al Régimen de Pensiones del personal militar y policial**

7.1 El Registro Individual de aportaciones al Régimen de Pensiones del personal militar y policial está a cargo de la Caja de Pensiones Militar–Policial, y contiene la información de las aportaciones, individualizada por cada personal militar y policial, según la declaración efectuada por las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del Perú.

7.2 La Caja de Pensiones Militar–Policial debe solicitar a las Instituciones Armadas y a la Policía Nacional del Perú la información que requiera para la implementación del Registro Individual de aportaciones al Régimen de Pensiones del personal militar y policial, así como aprobar y facilitar los lineamientos para su declaración.

## **Artículo 8. Certificados de aportes del Registro Individual**

8.1 La solicitud de los certificados con la información actualizada de aportaciones que se presente ante la Caja de Pensiones Militar–Policial, debe contener los datos personales y el número del Documento Nacional de Identidad del personal militar y policial que requiera su entrega.

8.2 La Caja de Pensiones Militar–Policial, debe hacer entrega de los certificados con la información actualizada de aportaciones, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde la fecha de presentación de la solicitud por el personal militar y policial.

8.3 Los certificados con la información actualizada de aportaciones que emita la Caja de Pensiones Militar–Policial deben contener como mínimo lo siguiente:

1. Los datos del personal militar o policial que solicita el certificado de sus aportaciones.
2. Las aportaciones individualizadas al Régimen de Pensiones del personal militar y policial, efectuadas por el solicitante.
3. Las aportaciones efectuadas por la Institución

Armada o la Policía Nacional del Perú en el que labora el solicitante.

4. El periodo de las aportaciones.
5. El total de periodos de aportación efectuados.

8.4 La emisión de los certificados con la información actualizada de aportaciones al Régimen de Pensiones del personal militar y policial, constituye un servicio prestado en exclusividad por la Caja de Pensiones Militar–Policial.

8.5 De conformidad con el artículo 38 del Decreto Legislativo N° 1133, el personal militar y policial tiene derecho a solicitar cada cinco (5) años un certificado con la información actualizada de sus aportes, ello sin perjuicio del ejercicio de los derechos contenidos en la Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales.

## **SUBCAPÍTULO II**

### **PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES**

#### **Artículo 9. Inicio del procedimiento para el otorgamiento de pensiones al personal militar y policial**

En el caso de las pensiones de retiro, disponibilidad, invalidez o incapacidad, el trámite se inicia cuando la Caja de Pensiones Militar–Policial recibe la siguiente información alternativamente:

1. De parte de las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del Perú, bajo responsabilidad de su Director o Directora, en el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde su emisión, los siguientes documentos:

- a. Las resoluciones de pase a la situación de retiro del personal militar y policial, conteniendo el grado de Oficial o Suboficial que pasa a la situación de retiro, y la causal que origina tal situación.
- b. En el caso de pase a la situación de retiro por las causales de invalidez o incapacidad para el servicio, adicionalmente, se adjunta el dictamen

de la comisión médica elaborado por la Sanidad respectiva, que sustente la causal de pase a la situación de retiro.

2. De parte del personal militar de las Fuerzas Armadas y el policial de la Policía Nacional del Perú, la resolución de pase a la situación de retiro, si no fue remitida por las Oficinas de Recursos Humanos en el plazo establecido en el numeral 1, sin que por ello deje de ser un procedimiento que se inicie de oficio.

La Caja de Pensiones Militar-Policial debe notificar al personal militar y policial del inicio de oficio del procedimiento para el otorgamiento de pensiones, informándoles sobre su naturaleza, alcances y el plazo estimado de su duración, así como de sus derechos y obligaciones en el curso de tal actuación.

#### **Artículo 10. Inicio del procedimiento para el otorgamiento de pensiones a los sobrevivientes**

10.1 En caso de las pensiones de sobrevivientes, el trámite se inicia cuando la Caja de Pensiones Militar-Policial recibe la solicitud de pensión con la identificación de la beneficiaria o beneficiario del personal militar o policial aportante, especificando la pensión de sobrevivientes que se solicita; cualquiera que presente la solicitud debe indicar la identidad de otras beneficiarias o beneficiarios del personal militar o policial aportante, de los que tuviera conocimiento. Dicha solicitud tiene el carácter de declaración jurada.

10.2 Las hijas o hijos menores de edad presentan su solicitud de pensión a través de su padre, madre o tutor.

10.3 Las beneficiarias o los beneficiarios mayores de edad con incapacidad para el trabajo pueden presentar la declaración jurada personalmente o a través de sus apoyos y salvaguardias, según las disposiciones del Código Civil.

10.4 Para el otorgamiento de la pensión de viudez, la viuda o el viudo, o el integrante sobreviviente de la unión de hecho, debe presentar la solicitud a que se refiere el numeral 10.1 del presente artículo.

10.5 Para el otorgamiento de la pensión de orfandad, en

caso de la hija o el hijo mayor de dieciocho (18) años, además de la solicitud de pensión a que se refiere el numeral 10.1 del presente artículo, se debe presentar:

1. Cuando cursen estudios de nivel básico o superior: Copia simple del certificado o constancia de estudios emitido por la institución educativa correspondiente, que demuestre el carácter ininterrumpido de los estudios y las notas aprobatorias dentro del periodo regular lectivo.
2. Cuando adolezcan de incapacidad absoluta para el trabajo desde su minoría de edad o cuando la incapacidad absoluta para el trabajo se manifieste en la mayoría de edad pero tenga su origen en la etapa anterior a ella: Certificado y/o dictamen de la comisión médica de la Sanidad de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional del Perú, del Seguro Social de Salud (EsSalud), del Ministerio de Salud o de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

10.6 Para el otorgamiento de pensión de ascendencia, en caso de padre o madre mayor de sesenta (60) años, además de la solicitud de pensión a que se refiere el numeral 10.1 del presente artículo, se debe presentar:

1. Declaración jurada que acredite que la madre o el padre dependía económicamente del causante hasta la fecha de su fallecimiento.
2. Declaración jurada de no poseer rentas o ingresos superiores al monto de la pensión que le correspondería.

10.7 En caso de madre o padre menor de sesenta (60) años que se encuentre permanentemente incapacitado para trabajar, además de los requisitos señalados en el párrafo anterior, se debe presentar el certificado y/o dictamen de la comisión médica de la Sanidad de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional del Perú, del Seguro Social de Salud (EsSalud), del Ministerio de Salud o de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

10.8 Cuando se presenten solicitudes de pensión de sobrevivientes por muerte del personal militar o policial estando en situación de actividad, la Caja de Pensiones

Militar–Policial solicita a las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del Perú que remitan, bajo responsabilidad de su Directora o Director, en el plazo máximo de diez (10) días hábiles, las resoluciones de término o extinción de la carrera militar o policial por fallecimiento. Alternativamente, las beneficiarias y los beneficiarios pueden presentar dicha resolución de contar con dicho documento.

10.9 En caso de presentarse nuevas solicitudes de pensión de beneficiarios con posterioridad al otorgamiento de las pensiones de sobrevivientes, la Caja de Pensiones Militar–Policial debe evaluar las solicitudes a fin de determinar si corresponde el otorgamiento de las pensiones respecto de ellos. De tener también derecho a la pensión, se debe realizar el reparto proporcional de las pensiones según lo establecido en el artículo 33 del Decreto Legislativo N° 1133.

### **Artículo 11. Evaluación**

11.1 Los procedimientos administrativos para el otorgamiento de las pensiones que regula el Régimen de Pensiones del personal militar y policial, son de evaluación previa y están sujetos al silencio administrativo negativo.

11.2 En caso de las pensiones de retiro, disponibilidad, invalidez o incapacidad para el servicio, el Departamento de Atención al Afiliado y Gestión de Beneficios Previsionales de la Gerencia de Pensiones de la Caja de Pensiones Militar–Policial, o la que haga sus veces, evalúa la información recibida dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles de iniciado el procedimiento, debiendo realizar lo siguiente:

1. El cómputo de las aportaciones acreditadas del personal militar y policial que figuran en el Registro Individual de aportaciones al Régimen de Pensiones del personal militar y policial.
2. Calcular el monto pensionario de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1133, cuando se acredite el periodo de

aportes exigidos para el otorgamiento de la pensión.

3. Emitir la resolución administrativa otorgando o denegando la pensión.

11.3 En caso de las pensiones de sobrevivientes, el Departamento de Atención al Afiliado y Gestión de Beneficios Previsionales de la Gerencia de Pensiones de la Caja de Pensiones Militar–Policial, o la que haga sus veces, evalúa la información recibida dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles de iniciado el procedimiento, debiendo realizar lo siguiente:

1. El cómputo de las aportaciones acreditadas por la o el causante, que figuran en el Registro Individual de aportaciones al Régimen de Pensiones del personal militar y policial, sólo en el caso de que la o el causante no sea pensionista.

2. Calcular el monto pensionario de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. Cuando la o el causante fallece teniendo la condición de pensionista, la pensión que corresponde a los sobrevivientes se debe calcular de acuerdo a los porcentajes establecidos en los artículos 28, 29 y 30 del Decreto Legislativo N° 1133, según corresponda.

- b. Cuando la o el causante fallece estando en situación de actividad a consecuencia de un acto de servicio, el monto de su pensión se determina en base a las reglas de la pensión de retiro establecidas en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1133, debiendo calcularse la pensión que corresponde a los sobrevivientes de acuerdo a los porcentajes establecidos en los artículos 27, 28, 29 y 30 del referido Decreto Legislativo, según corresponda.

- c. Cuando la o el causante fallece estando en situación de actividad a consecuencia de una causa distinta a un acto de servicio, el monto de su pensión se determina en base a las reglas establecidas en el artículo 22 del Decreto Legislativo N° 1133, debiendo calcularse la pensión

que corresponde a los sobrevivientes de acuerdo a los porcentajes establecidos en los artículos 28, 29 y 30 del referido Decreto Legislativo, según corresponda.

3. Emitir la resolución administrativa otorgando o denegando la pensión.

### **Artículo 12. Recursos administrativos**

12.1 Contra lo resuelto por el Departamento de Atención al Afiliado y Gestión de Beneficios Previsionales de la Caja de Pensiones Militar–Policial, o la que haga sus veces, se pueden interponer los recursos de reconsideración y apelación, sin que sea necesaria la defensa cautiva.

12.2 Los recursos administrativos deben ser interpuestos en el plazo de quince (15) días hábiles de notificada la resolución, por las personas que tengan legítimo interés en su interposición.

12.3 El recurso de reconsideración es resuelto por el mismo Departamento de Atención al Afiliado y Gestión de Beneficios Previsionales, o el que haga sus veces, mientras que el de apelación por la Gerencia de Pensiones de la Caja de Pensiones Militar–Policial, o la que haga sus veces.

### **Artículo 13. Fiscalización posterior**

13.1 Por la fiscalización posterior, la Caja de Pensiones Militar–Policial verifica, de oficio, mediante el sistema del muestreo, la autenticidad de la información contenida en los dictámenes y certificados médicos que sustenten las resoluciones de pase a retiro y el otorgamiento de las pensiones de orfandad y ascendencia, a efectos de lo dispuesto en los artículos 24 y 34 del Decreto Legislativo N° 1133, en lo que corresponda.

13.2 La Caja de Pensiones Militar–Policial, también debe efectuar la fiscalización posterior de los documentos que sustentaron el derecho de las pensiones de sobrevivientes, a fin de garantizar que su otorgamiento sea conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1133 y el presente Reglamento.

13.3 La fiscalización posterior comprende no menos del diez por ciento (10%) de todos los expedientes, con un máximo de ciento cincuenta (150) expedientes por semestre.

## **SUBCAPÍTULO III**

### **PAGO DE LAS PENSIONES**

#### **Artículo 14. Oportunidad de pago**

El pago de las pensiones se realiza:

1. En el caso de pensiones de retiro, disponibilidad, invalidez o incapacidad, a partir del mes siguiente al último mes en el que el personal militar y policial estuvo en situación de actividad.
2. En el caso de pensiones de invalidez, a partir del mes siguiente al del último pago del subsidio por invalidez.
3. En el caso de pensiones de sobrevivientes, cuando la o el causante acredita treinta (30) años de servicios reales y efectivos, a partir del mes siguiente de su fallecimiento.
4. En el caso de pensiones de sobrevivientes, cuando la o el sobreviviente percibía subsidio póstumo, a partir del mes siguiente al del último pago del subsidio.

#### **Artículo 15. Pago de devengados e intereses**

15.1 La Caja de Pensiones Militar–Policial, de oficio, calcula y efectúa el pago de las pensiones devengadas desde el mes en que corresponde efectuarse el pago, según el artículo anterior, hasta el día en que efectivamente se realiza.

15.2 Respecto a las pensiones devengadas corresponde el pago del interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, el que se contabiliza a partir del día siguiente de aquel en que corresponde efectuarse el pago hasta el día de su pago efectivo, de acuerdo al cronograma establecido por la Caja de Pensiones Militar–Policial.

#### **Artículo 16. Reintegro de pensiones cobradas en exceso**

16.1 Si a consecuencia del reparto proporcional regulado en el numeral 10.9 del presente Reglamento, se determina que las pensiones de sobrevivientes que percibían los beneficiarios eran mayores a los montos que les correspondía, el exceso percibido debe ser reintegrado a la Caja de Pensiones Militar–Policial.

16.2 Para los fines de lo dispuesto en el párrafo precedente la Caja de Pensiones Militar–Policial puede retener mensualmente hasta un máximo del 20% del nuevo monto de las pensiones que perciban los beneficiarios que cobraron pensiones en exceso.

16.3 Para la aplicación de lo dispuesto en el numeral precedente, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Ley N° 28110.

### **Artículo 17. Información sobre pensionistas que son contratados por el Estado**

17.1 El o la pensionista del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, o sus beneficiarios, pueden percibir hasta dos (02) ingresos del Estado, sea por concepto de remuneración, pensión o bajo cualquier modalidad de contratación, cuando uno de los ingresos proviene de la función de docencia pública efectiva, o que por ley expresa lo autorice, como en el caso de la Ley N° 30026; así como las dietas que reciba por formar parte de órganos colegiados de entidades o empresas del Estado, no pudiendo percibir más que la dieta proveniente de uno de ellos.

17.2 En el caso de pensionistas del Régimen de Pensiones del personal militar y policial que sean contratados por el Estado, deben informar a la Caja de Pensiones Militar–Policial, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la suscripción del contrato, la identificación de la entidad que los ha contratado, el plazo contractual, la remuneración o contraprestación y demás beneficios que perciban, a fin que la Caja de Pensiones Militar–Policial disponga, de corresponder, la suspensión del total o parte de la pensión, en aplicación de lo dispuesto en la Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 069-2013-EF.

17.3 Las entidades del Estado que contraten pensionistas del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, deben comunicar a la Caja de Pensiones Militar–Policial, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la suscripción del contrato, según las formalidades que establezca la Caja de Pensiones Militar–Policial, la identidad del o de la pensionista, el tipo de contrato suscrito, su plazo, remuneración o contraprestación y demás beneficios que pagan, bajo responsabilidad administrativa del Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

## **CAPÍTULO III**

### **ADMINISTRACIÓN DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL PERSONAL MILITAR Y POLICIAL**

#### **Artículo 18. Administración del Régimen de Pensiones del personal militar y policial**

La Caja de Pensiones Militar–Policial como administradora del Régimen de Pensiones del personal militar y policial tiene las siguientes funciones:

1. Mantener informados a los beneficiarios del Régimen de Pensiones, de los derechos y requisitos para acceder a una pensión.
2. Mantener los registros contables y elaborar los estados financieros correspondientes al Régimen de Pensiones, y el Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial.
3. Realizar los procedimientos necesarios vinculados a la recaudación de las aportaciones al Régimen de Pensiones, conforme al marco legal vigente.
4. Realizar periódicamente los estudios e informes que correspondan a sus fines institucionales.
5. Diseñar, establecer, racionalizar y optimizar los procesos y procedimientos operativos para el otorgamiento y pago de las pensiones del Régimen de Pensiones.
6. Mantener operativa y actualizada la plataforma tecnológica de la Caja de Pensiones Militar–Policial.

7. Otras funciones que se le asignen por norma con rango de ley.

### **Artículo 19. Administración del Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial**

19.1 El Fondo de Garantía Pensionario Militar y Policial (FGPMP) tiene domicilio legal en la ciudad de Lima y es administrado por la Caja de Pensiones Militar–Policial; respalda las obligaciones del Régimen de Pensiones del personal militar y policial y garantiza el otorgamiento de las pensiones a las que se refiere el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1133.

19.2 La administradora del FGPMP tiene las siguientes funciones y facultades:

1. Aprobar la política y los lineamientos de inversión y colocación de los recursos que constituyen el FGPMP.
2. Aprobar el reglamento interno de inversiones, gestión de riesgos y las demás normas y procedimientos administrativos necesarios para el adecuado manejo de los recursos del FGPMP.
3. Aprobar la política de desembolso de los activos y rendimientos del FGPMP.
4. Aprobar los presupuestos, balances y estados financieros u otros reportes sobre la situación del Régimen de Pensiones del personal militar y policial y del FGPMP.
5. Aprobar los procedimientos para los procesos de selección y contratación de empresas especializadas en cartera de inversiones.
6. Aprobar el documento metodológico para el cálculo de reservas técnicas.
7. Velar para que el uso e inversiones de los recursos del FGPMP se efectúen de la manera más eficiente y transparente, con la mayor diversificación posible en la colocación de la cartera de inversiones, y sujeto a las mejores prácticas internacionales en materia de fondos previsionales.

8. Contratar los servicios financieros de empresas de reconocido prestigio, nacionales o extranjeras, especializadas en carteras de inversión, o en su búsqueda, que hagan posible el manejo más adecuado de los recursos del FGPMP, los cuales se encuentran fuera del ámbito de aplicación de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF.

9. Aprobar la designación de los representantes del FGPMP, quienes ejercen los derechos y obligaciones que se deriven de las inversiones realizadas con sus recursos, con independencia de los intereses de la Caja de Pensiones Militar–Policial.

10. Otras funciones que se le asignen por norma con rango de ley.

19.3 Los recursos del FGPMP son intangibles, no pueden ser donados, embargados, rematados, dados en garantía o destinados para otros fines que no correspondan a su administración, a asegurar su rentabilidad en el tiempo o a respaldar las obligaciones del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, bajo las responsabilidades de ley. El patrimonio del FGPMP es distinto e independiente del patrimonio de la Caja de Pensiones Militar–Policial, por lo que debe llevarse contabilidad separada de sus operaciones.

19.4 El FGPMP se encuentra sujeto a las normas del Sistema Nacional de Control, a través del órgano de control de la Caja de Pensiones Militar–Policial.

### **Artículo 20. Estudio actuarial**

20.1 De conformidad con lo dispuesto en la Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1133, la Caja de Pensiones Militar–Policial efectúa, máximo cada cinco (5) años, un estudio actuarial del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, que se elabora con fecha de corte al 31 de diciembre del año que corresponda.

20.2 El estudio actuarial incluye el total de sus obligaciones previsionales y el cálculo de sus probables

contingencias, y consta de:

1. La nota técnica que describa los conceptos, supuestos y parámetros que intervienen en el cálculo de reservas, así como la metodología empleada.
2. Los procedimientos para garantizar la integridad de los datos utilizados para el cálculo actuarial y asegurar que los supuestos y parámetros aplicables en el cálculo de reservas técnicas (tablas de mortalidad e invalidez, tasa de interés técnico, tasa de crecimiento de la remuneración, entre otros) sean realistas y adecuados, con el sustento correspondiente.
3. Los resultados del estudio actuarial, así como las recomendaciones correspondientes.
4. Las bases de datos utilizadas en el cálculo actuarial.

20.3 El estudio actuarial debe ser realizado por un profesional que cuente con adecuada experiencia en materia actuarial (valuación de reservas técnicas, matemática actuarial y trabajos estadísticos).

20.4 Las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del Perú, son responsables de la integridad, la oportunidad y la confidencialidad de los datos proporcionados a la Caja de Pensiones Militar–Policial para la realización del cálculo actuarial.

20.5 El estudio actuarial debe ser remitido a:

1. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, como máximo el 30 de abril del siguiente año de realizado el estudio, a fin de cumplir con sus funciones de control y supervisión asignadas mediante la Ley N° 26516.

2. El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), como máximo el 30 de abril del siguiente año, a fin de que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos:

- a. Revise el estudio actuarial.

- b. Efectúe las observaciones sobre la metodología empleada y sus resultados.

- c. Formule recomendaciones y de ser necesario sugerir actualizar las variables paramétricas con el fin de mantener el equilibrio financiero del Régimen de Pensiones del personal militar y policial de acuerdo con lo dispuesto en el literal d) del artículo 41 del Decreto Legislativo N° 1133 y asegurar su sostenibilidad.

### **Artículo 21. Gestión de riesgos técnicos**

21.1 La Caja de Pensiones Militar–Policial debe realizar una adecuada gestión de los riesgos técnicos, para lo cual a través del Consejo Directivo aprueba y revisa periódicamente, los objetivos, lineamientos y la estrategia para la gestión de estos riesgos.

21.2 Para tal fin la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones puede emitir normas para la adecuada gestión de los riesgos técnicos.

## **CAPÍTULO IV**

### **FINANCIAMIENTO DE LOS GASTOS ADMINISTRATIVOS**

#### **Artículo 22. De los gastos administrativos**

Los gastos administrativos en los que incurre la administradora y que son cubiertos con el porcentaje de la rentabilidad del FGPM, comprenden los siguientes conceptos:

1. Planilla del personal.
2. Adquisición de bienes y contratación de servicios.
3. Suministros y cargas diversas de gestión.
4. Contribuciones a la Contraloría General de la República y/o a la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
5. Gastos asociados al trámite y pago de pensiones.
6. Costos, gastos y comisiones generados por las



inversiones.

7. Otros gastos vinculados a la administración directa del Fondo.

### **Artículo 23. Financiamiento de los gastos**

23.1 El monto máximo autorizado (MMA) para cubrir los gastos administrativos de la administradora, con cargo a la rentabilidad generada por el FGPMP, en el primer año de vigencia de la presente norma, es el 18% de los ingresos obtenidos por rentabilidad en el año inmediatamente anterior.

23.2 El porcentaje para cubrir los gastos administrativos señalado en el párrafo anterior, se reduce anualmente a razón de 1% en los siguientes cinco (05) años.

23.3 Los gastos administrativos deben ser cobrados por la administradora del FGPMP de manera fraccionada y con una periodicidad trimestral.

23.4 Los ingresos obtenidos por rentabilidad que se consideran para la determinación del MMA de los próximos años, corresponde al del año inmediato anterior.

23.5 La administradora del FGPMP puede realizar reservas hasta por la diferencia entre el MMA para cubrir los gastos administrativos y los gastos administrativos ejecutados en el periodo, a fin de ser utilizadas en los siguientes ejercicios.

23.6 El porcentaje y el periodo que comprende la rentabilidad para determinar el MMA, son revisados por el MEF, a solicitud de la administradora, o por iniciativa propia, con una periodicidad no mayor a cinco (05) años, a fin de realizar las modificaciones necesarias.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera. Simplificación administrativa**

La Caja de Pensiones Militar–Policial está prohibida de exigir a los solicitantes la información que pueda obtener directamente mediante la interoperabilidad a que se refieren los artículos 2 y 3, así como los documentos señalados en el artículo 5, del Decreto

Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.

#### **Segunda. Información sobre sobrevivientes**

La Caja de Pensiones Militar–Policial aprueba los lineamientos para que las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones Armadas y la Policía Nacional del Perú la mantengan informada de la relación de familiares del personal militar y policial que fallezca, que tuvieran registrados.

#### **Tercera. Actualización de la información en el Aplicativo Informático**

La Caja de Pensiones Militar–Policial debe registrar y mantener actualizada la información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) en los casos de suspensión o pérdida del derecho a las pensiones de retiro, invalidez o incapacidad, así como en los casos de suspensión o caducidad de las pensiones de sobrevivientes, a los que se refieren los artículos 16, 17, 24, 34 y 35 del Decreto Legislativo N° 1133.

#### **Cuarta. Rentabilidad y monto máximo autorizado aplicable para el año 2021**

Para determinar el MMA aplicable al año 2021, se considera los ingresos por rentabilidad del FGPMP obtenida en el año 2020.

#### **Quinta. Formatos para la solicitud de pensiones**

Los formatos para la solicitud de las pensiones de orfandad, viudez y ascendencia, se aprueban en el respectivo Texto Único de Procedimientos Administrativos que emita la Caja de Pensiones Militar–Policial.

1950859-1

# Aprueban listados de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el D.U. N° 127-2020, respecto a los meses de enero y febrero de 2021

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 077-2021-TR

Lima, 6 de mayo de 2021

### VISTOS

El Memorando N° 0556-2021-MTPE/2 del Viceministerio de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0176-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; los Informes N° 0028-2021-MTPE/2/16.5 y N° 0029-2021-MTPE/2/16.5 de la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Informe N° 30-2021-MTPE/2/16.3 de la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; la Nota Informativa N° 0068-2021-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe N° 1132-2021-MTPE/4/13.2 de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Memorando N° 0364-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0179-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0351-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, se dictan medidas extraordinarias y temporales para promover la recuperación del empleo formal, incentivando la contratación laboral y preservación de puestos de trabajo, a través del otorgamiento de un subsidio a empleadores del sector privado afectados a consecuencia de la propagación de la COVID-19;

Que, el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponda por dicho concepto;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, prevé que, mediante Resolución Ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mensualmente el listado de empleadores elegibles del sector privado que han

calificado para la asignación del subsidio y el monto que corresponde por dicho concepto, de acuerdo con las condiciones reguladas en dicho Decreto de Urgencia;

Que, el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, señala que la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es la unidad orgánica encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para efectos de la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y calcular del monto que corresponda por dicho concepto;

Que, el numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite mensualmente al Seguro Social de Salud - EsSalud, el listado de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio, así como, el monto que corresponde por dicho concepto;

Que, a través de los informes de vistos, la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo determina los listados de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio y el monto que corresponde por dicho concepto respecto a los meses de enero y febrero de 2021;

Que, en atención a lo expuesto, corresponde aprobar los listados de empleadores elegibles que calificaron para la asignación del subsidio, así como, el monto que

corresponde por dicho concepto respecto a los meses de enero y febrero de 2021, bajo el marco del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, y sus normas reglamentarias y complementarias, así como, encargar a la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección de Trabajo, la remisión a EsSalud de los referidos listados y del monto correspondiente;

Con las visaciones del Viceministerio de Trabajo, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el artículo 4 y el numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones; el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones; 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.** Aprobar los listados de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio

creado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, así como, el monto que corresponde por dicho concepto, respecto a los meses de enero y febrero de 2021, los mismos que se incluyen como Anexo I y Anexo II, los cuales forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Los empleadores incluidos en los referidos listados gestionan el desembolso del subsidio siempre que, previamente, acrediten en la Ventanilla Integral Virtual del Asegurado - VIVA del Seguro Social de Salud - EsSalud, el cumplimiento de las condiciones indispensables establecidas en el numeral 9.2 del artículo 9 del referido Decreto de Urgencia.

**Artículo 2.** Encargar a la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la remisión a EsSalud de los listados de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio, así como, el monto que corresponde por dicho concepto, conforme a lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.

**Artículo 3.** Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial y de los Anexos I y II en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), en la misma fecha de 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.

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1950824-1

# Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público

DECRETO DE URGENCIA 044-2021

## EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que fue prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, este último, por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del 7 de marzo de 2021;

Que, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 01 de diciembre de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; el mismo que fue prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM y N° 076-2021-PCM;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia; asimismo, tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de dichos ingresos, a

través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal;

Que, el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, estableció que la referida norma tiene como finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal;

Que, la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, deroga, entre otros, al Decreto Legislativo N° 1442; en dicho sentido, no se cuenta con un marco normativo que regule la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, que comprende a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, el registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) y otros aspectos relacionados con dichas materias, lo cual impacta negativamente en el uso de los fondos públicos de los recursos humanos del Sector Público, aún más, considerando las medidas en gestión fiscal de recursos humanos que han sido adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional a consecuencia de la COVID-19, y cuya implementación se sujeta a las disposiciones del

Decreto Legislativo N° 1442 que fue derogado por la Ley N° 31188;

Que, de otro lado, desde el inicio de la Emergencia Sanitaria a causa de la COVID-19, se han aprobado leyes que han permitido el retiro de aportes en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), a pesar de las observaciones del Poder Ejecutivo, y sin haber hecho la precisión que en los casos que se inicie un trámite de libre desafiliación informada (LDI) o se solicite algún beneficio de garantía estatal, se debe proceder a la restitución de los recursos dispuestos de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC), por lo que es necesario aprobar una disposición que precise que es necesaria la restitución de los aportes retirados antes de iniciar dichos procedimientos, de lo contrario se otorgarían pensiones o beneficios con garantía estatal con fondos del Sistema Nacional de Pensiones o con Fondos Públicos, sin haberse restituido previamente los recursos dispuestos de la CIC;

Que, como parte del procedimiento para obtener una pensión de invalidez o incapacidad en los regímenes previsionales a cargo del Estado regulados por el Decreto Ley N° 20530, Decreto Ley N° 19846 o Decreto Legislativo N° 1133, se exige que el solicitante presente un dictamen o certificado médico emitido por la Comisión Médica del Ministerio de Salud, de EsSalud, de la Sanidad de las Fuerzas Armadas o de las Fuerzas Policiales, o de una Entidad Prestadora de Salud (EPS), procedimientos que durante la Emergencia Sanitaria a causa de la COVID-19, podrían dilatarse en el tiempo debido a la necesidad de destinar las atenciones médicas para estos fines, por lo que es necesario contemplar reglas que establezcan procedimientos más rápidos para la acreditación del estado de invalidez o incapacidad para el trabajo;

Que, en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional a consecuencia de la COVID-19, las entidades del Sector Público requieren extender la vigencia de los contratos de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 con el fin de financiar los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) para continuar brindando los servicios

indispensables a la población, así como aquellos destinados a promover la reactivación económica del país y/o a mitigar los efectos adversos de la COVID-19, por lo cual resulta necesario autorizar a las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales realizar modificaciones presupuestarias;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 038-2021, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias en recursos humanos y en formación en salud como respuesta ante la emergencia sanitaria por la COVID-19, publicado el 16 de abril de 2021, se autoriza, entre otros, la contratación de recursos humanos en salud y la creación de registro correspondiente en el AIRHSP, en un plazo de quince (15) días desde la vigencia del citado dispositivo normativo; sin embargo, las Unidades Ejecutoras del Ministerio de Salud han manifestado complicaciones en el proceso de contratación y creación del registro en el AIRHSP, por lo que corresponde establecer un nuevo plazo para dar cumplimiento a lo dispuesto en el referido dispositivo normativo;

Que, en consecuencia, resulta necesario establecer medidas extraordinarias y urgentes que regulen la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público a través de la Planilla Única de Pago del Sector Público; la restitución de los aportes retirados antes de iniciar los procedimientos de libre desafiliación informada (LDI) o de acceso a beneficios con garantía estatal; los procedimientos para la acreditación del estado de invalidez o incapacidad para el trabajo; la autorización a las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales para realizar modificaciones presupuestarias; y, el establecimiento de un nuevo plazo para la suscripción de las contrataciones de recursos humanos en salud y la creación del registro correspondiente en el AIRHSP previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2021, en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional a consecuencia de la COVID-19;

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**

1.1 El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias y urgentes en materia económica y financiera que regulen, por el presente año fiscal, la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la Planilla Única de Pago del Sector Público; la restitución de los aportes retirados antes de iniciar los procedimientos de libre desafiliación informada (LDI) o de acceso a beneficios con garantía estatal; los procedimientos para la acreditación del estado de invalidez o incapacidad para el trabajo; y, la autorización a las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales para realizar modificaciones presupuestarias.

1.2 El presente Decreto de Urgencia es aplicable a las entidades del Sector Público señaladas en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y el Banco Central de Reserva del Perú.

**Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público**

2.1 Dispónese que las normas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que incluye, entre otros, pensiones, reconocimientos estatales y otros gastos por encargo, que impliquen el uso de fondos públicos se autorizan por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central, para lo cual previamente deben estar supeditados a la disponibilidad presupuestaria, así como contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y la Dirección General de Presupuesto Público.

2.2 Prohíbese la fijación y los pagos de ingresos de personal y aportes a personas naturales, en moneda extranjera, salvo el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, que cumple servicio en el extranjero.

2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

2.4 La implementación de los instrumentos de la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que comprende la aprobación del Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público; la aprobación de los lineamientos para la formulación, aprobación y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP); y, otros que contribuyan con la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos, así como brindar opinión favorable sobre el PAP de cada entidad del Sector Público, previo a su aprobación.

**Artículo 3. Planilla Única de Pago del Sector Público**

3.1 La Planilla Única de Pago del Sector Público es un instrumento de la gestión fiscal de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

3.2 El AIRHSP es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos

personales, plazas y puestos, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, emitidos en el marco de la normatividad específica, así como los ordenados por mandatos judiciales. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas administra el AIRHSP y se encarga de los procesos de interoperabilidad con la finalidad de verificar y validar que la información de dicho aplicativo sea consistente.

3.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas evalúa la existencia de marco normativo, así como el crédito presupuestario que sustenta el registro correspondiente de las entidades del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local. La verificación del crédito presupuestario se efectúa previa opinión de la Dirección General de Presupuesto Público.

3.4 Todos los acuerdos por convenios colectivos o laudos arbitrales anteriores a la vigencia del presente Decreto de Urgencia, siempre y cuando hayan quedado firmes o, habiendo sido judicializados, cuenten con calidad de cosa juzgada y cuenten con disponibilidad presupuestaria, son registrados en el AIRHSP.

3.5 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas implementa de manera progresiva, el registro en el AIRHSP de los ingresos correspondientes a los recursos humanos de las Empresas Públicas bajo el ámbito del FONAFE y de los Gobiernos Locales, en este último caso efectúa la evaluación a la que se refiere el numeral 3.3 del presente artículo.

3.6 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas es la encargada de los procesos de interoperabilidad con el AIRHSP, entendido como la capacidad de los sistemas informáticos y procesos

de intercambiar datos e información de personas con otras entidades del Sector Público con la finalidad de verificar y validar que la información del Aplicativo Informático sea consistente.

3.7 La información registrada en el Aplicativo Informático tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

#### **Artículo 4. Beneficios a aportantes del Sistema Privado de Pensiones**

Precísase que para el caso de los afiliados que opten por desafiliarse del Sistema Privado de Pensiones (SPP) o para el acceso a cualquier beneficio con garantía estatal en el SPP, antes de iniciar su tramitación, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) deben verificar la integridad de la respectiva Cuenta Individual de Capitalización (CIC), libre de aportes voluntarios sin fin previsional y, de ser el caso, el valor del Bono de Reconocimiento o el Título de Bono de Reconocimiento, debiendo exigir, como requisito para el inicio del trámite, que se acredite la devolución de cualquier monto que se haya retirado antes de iniciar su tramitación, sin perjuicio del pago del monto adeudado por el diferencial de aportes conforme a las normas sobre la materia.

#### **Artículo 5. Pensión provisional de invalidez o incapacidad para el trabajo**

5.1 Cuando no se pueda obtener de la institución médica el respectivo dictamen o certificado médico emitido por la Comisión Médica, que acredite el estado de invalidez o incapacidad para el trabajo dentro de los plazos establecidos, y durante la declaratoria de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19, las pensiones de invalidez o incapacidad para el trabajo de los regímenes a cargo del Estado regulados por los Decretos Leyes N° 19846, N° 20530 y el Decreto Legislativo N° 1133 son otorgadas de manera provisional.

5.2 Para tal fin, el beneficiario debe presentar una declaración jurada simple suscrita por la persona



titular o por el familiar que se encuentre encargado de su cuidado, cuando la persona no pueda manifestar su voluntad, adjuntando, según corresponda, el informe del médico tratante de un Hospital de Sanidad de las Fuerzas Armadas o de las Fuerzas Policiales, o una Institución Prestadora de Salud Pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ministerio de Salud (MINSA) o una Empresa de Prestación de Salud (EPS), que valide la existencia de una invalidez o incapacidad para el trabajo habitual y acredite su condición médica.

5.3 El monto de la pensión provisional de invalidez o incapacidad que se otorgue será equivalente al noventa 90% de la probable pensión definitiva que correspondería percibir el beneficiario.

5.4 Dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la culminación de la Emergencia Sanitaria y con la finalidad de poder seguir percibiendo la pensión provisional, el beneficiario debe presentar ante la respectiva autoridad administrativa encargada del otorgamiento de la pensión, la constancia de haber iniciado el trámite ante la Comisión Médica encargada de emitir el respectivo dictamen o certificado médico. En caso de que no se acredite el inicio del procedimiento ante la autoridad en el plazo señalado, caduca la pensión provisional.

## **Artículo 6. Medidas para el financiamiento de los Contratos Administrativos de Servicios**

6.1 Autorízase durante el año fiscal 2021, a las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático con cargo a los saldos disponibles en la Genérica del Gasto 2.1. "Personal y Obligaciones Sociales", y 2.3.2 9.1 1 "Locación de Servicios realizados por personas naturales relacionadas al rol de la entidad", a fin de habilitar las específicas del gasto 2.3.2 8.1 1 "Contrato Administrativo de Servicios"; 2.3.2 8.1 2 "Contribuciones a EsSalud de C.A.S."; y, 2.3.2 8.1 4 "Aguinaldos de C.A.S.", para efectos de garantizar el financiamiento

de la continuidad de los Contratos Administrativos de Servicios – C.A.S. que se encontraban vigentes al 10 de marzo de 2021. Para tal fin, las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales quedan exceptuadas de lo dispuesto en los numerales 9.1, 9.4 y 9.5 del artículo 9 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

6.2 En el caso de las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, las modificaciones presupuestarias autorizadas en el numeral precedente deben contar con informe favorable de la Dirección General de Presupuesto Público previo informe técnico de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. Para tal fin los pliegos deben presentar sus solicitudes de informe favorable al Ministerio de Economía y Finanzas, dentro de los sesenta (60) días calendarios siguientes a la entrada en vigencia de la presente norma.

6.3 En el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, se requiere el costo y la validación de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos vinculada a la información registrada en el AIRHSP.

6.4 Autorízase durante el año fiscal 2021 a los Ministerios y a las entidades que pertenezcan a su sector, a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, entre el respectivo ministerio y las entidades de su sector o entre estas últimas, con cargo a los recursos de su presupuesto institucional por la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, para garantizar el financiamiento de la continuidad de los Contratos Administrativos de Servicios – C.A.S. que se encontraban vigentes y registrados en el AIRSHP al 10 de marzo de 2021. Dichas modificaciones presupuestarias se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el/ la Ministro/a de Economía y Finanzas y el/la Ministro/a de Sector correspondiente, a propuesta de este último/a, quedando exceptuado para este fin de lo establecido en el artículo 49 del Decreto Legislativo

Nº 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto.

6.5 Autorízase durante el año fiscal 2021 a los Ministerios y a las entidades que pertenezcan a su sector, a realizar transferencias financieras entre el respectivo ministerio y las entidades de su sector o entre estas últimas, con cargo a los recursos de su presupuesto institucional por la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, para garantizar el financiamiento de la continuidad de los Contratos Administrativos de Servicios – C.A.S. que se encontraban vigentes al 10 de marzo de 2021. Dichas Transferencias financieras se aprueban mediante resolución del titular del pliego, previo informe favorable de su Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y se publica en el Diario Oficial El Peruano.

6.6 En ningún caso, la aplicación de lo establecido en el presente artículo deriva en el desfinanciamiento de la planilla anualizada de gastos en personal y pensiones, bajo responsabilidad del titular de la entidad

#### **Artículo 7. Nuevo plazo para la contratación de recursos humanos en salud y registro en el AIRHSP**

Establézcase como nuevo plazo para la suscripción de las contrataciones de recursos humanos en salud y la creación del registro correspondiente en el AIRHSP, autorizadas mediante los artículos 2 y 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2021, hasta quince (15) días hábiles desde la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia.

#### **Artículo 8. Vigencia**

Las disposiciones establecidas en el presente Decreto de Urgencia tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo lo dispuesto en el artículo 5 que tiene vigencia hasta treinta (30) días calendarios posteriores al término de la Emergencia Sanitaria declarada por la COVID-19.

#### **Artículo 9. Refrendo**

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de Salud y por el Ministro de Economía y Finanzas.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

##### **Única. Normas complementarias**

Mediante decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de la publicación del presente Decreto de Urgencia, se dictan las disposiciones complementarias en el marco del mismo para efectos de su aplicación.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

ÓSCAR UGARTE UBILLUZ

Ministro de Salud

1951264-1

# Decreto Supremo que establece el ámbito, fases y cronograma para impulsar el tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil, Ley N° 30057, en las entidades del Sector Público

## DECRETO SUPREMO N° 091-2021-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, el artículo 40 de la Constitución Política del Perú establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de las y los servidores públicos;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; al cual se incorporan mediante proceso de selección, cuya finalidad es seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la acotada Ley, prevé que las y los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen establecido en dicha ley; asimismo, dispone que la participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen originario al cual pertenece el servidor;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo

N° 040-2014-PCM, establece que con la resolución de inicio del proceso de implementación y el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado, se considera que la entidad ha transitado al nuevo régimen. A partir de ese momento, todos los puestos contenidos en el CPE y los que se pudieren crear posteriormente pertenecen al régimen previsto en la Ley N° 30057. Las y los servidores civiles transitarán progresivamente al nuevo régimen de acuerdo con lo previsto en la Ley y sus normas de desarrollo, en la citada disposición y en la estrategia de implementación adoptada por la entidad;

Que, uno de los pilares centrales de la Política de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, es el servicio civil meritocrático, el cual asegura la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios/as y servidores/as idóneos/as para el puesto y las funciones que desempeñan. Asimismo, se estableció como lineamientos para las entidades públicas en general: i) impulsar las reformas que viene implementando la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el marco de la nueva Ley del Servicio Civil, ii) planificar las necesidades de personal de acuerdo con los resultados del planeamiento estratégico y operativo, iii) establecer el tamaño de planta óptimo, iv) contar con perfiles de puesto tipo y un clasificador de puestos a nivel de la administración pública; y, v) desarrollar cada uno de los ocho (8) sub sistemas de gestión de personas en la administración pública (Planificación de políticas

de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, gestión de las relaciones humanas y resolución de controversias);

Que, asimismo, es concordante con el Lineamiento N° 5 del Objetivo Prioritario 8 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, que dispone incentivar la meritocracia en las líneas de carrera pública, y específicamente se condice con la implementación de la Medida N° 8.12 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, que consiste, precisamente, en la implementación efectiva del régimen del servicio civil;

Que, en virtud de lo antes señalado, resulta necesario establecer disposiciones para que aquellas entidades que han transitado al régimen del servicio civil, o se encuentren próximas a hacerlo, planifiquen e inicien los concursos públicos de méritos para que las y los servidores transiten al régimen del servicio civil, dispuesto en la Ley N° 30057, sus normas reglamentarias y complementarias;

Que, asimismo, con la finalidad de garantizar el traslado de las y los servidores al régimen del servicio civil y de acuerdo con lo previsto por el Tribunal Constitucional en el fundamento 10 de la sentencia recaída en el expediente N° 00014-2012-PI/TC, es necesario que se establezca un cronograma en el cual se precise el tiempo que debe durar el proceso de incorporación, vía concursos públicos de méritos, al régimen regulado por la Ley N° 30057;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y,

## **DECRETA:**

### **Artículo 1.- Objeto**

Establecer el ámbito, fases y cronograma para impulsar

el tránsito de las y los servidores civiles al régimen del servicio civil, Ley N° 30057, en las entidades del Sector Público.

### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

Las disposiciones aprobadas en el presente Decreto Supremo se aplican a las entidades que cuenten o se les apruebe su respectivo Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

### **Artículo 3.- Fases de la implementación**

El cronograma y ámbito se implementan en cinco (5) fases sucesivas:

1. Fase 1: A desarrollarse en el año 2021, que involucra a las entidades públicas identificadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR,
2. Fases 2, 3, 4 y 5: A desarrollarse en los años 2022, 2023, 2024 y 2025, respectivamente, en las entidades identificadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR que a dichos años cuenten con el Cuadro de Puestos de la Entidad aprobado.

### **Artículo 4.- Acciones para cada fase de implementación**

En cada una de las cinco (5) fases a las que se refiere el artículo 3 del presente Decreto Supremo, las entidades públicas, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, determinan la identificación del número de posiciones por entidad que se incorporarán al régimen del servicio civil.

### **Artículo 5.- Publicación**

El presente Decreto Supremo se publica en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)) y en los Portales Institucionales de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)), y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ([www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

### **Artículo 6.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por la

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

1951255-1

### **FINALES**

#### **Primera.- Normas complementarias para la implementación de la estrategia**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el marco de su competencia, emite las normas complementarias que resulten necesarias para la implementación de lo aprobado en el presente Decreto Supremo.

#### **Segunda.- Sobre el inicio de los concursos públicos de méritos para la incorporación del régimen del servicio civil**

Para la aplicación del presente Decreto Supremo, las entidades podrán iniciar los concursos públicos de méritos de incorporación al régimen del servicio civil con posiciones distintas a las del puesto de jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.

#### **Tercera.- De los concursos públicos de méritos para el traslado al régimen del servicio civil, durante la Fase 1**

Durante la implementación de la Fase 1 señalada en el numeral 1 del artículo 3 del presente Decreto Supremo, las entidades podrán convocar a concursos públicos de mérito para el traslado cerrado al Estado o a la Entidad para cubrir sus puestos vacantes de servidores/as civiles de carrera y de servidores/as de actividades complementarias bajo el régimen del servicio civil. La organización y ejecución de los concursos previstos para la Fase 1 se desarrollan conforme a las disposiciones que emita SERVIR, sobre la materia.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

# Modifican el Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE)

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 149-2021-EF/15

Lima, 12 de mayo del 2021

### CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución Ministerial N° 150-2020-EF/15, se aprueba el Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE), en el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 049-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, que modificó el 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;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 029-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias en materia económica y financiera destinadas a la reprogramación de los créditos garantizados con el Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE) para permitir la reprogramación de los créditos garantizados con el FAE MYPE para asegurar la continuidad del impulso al desarrollo productivo de la micro y pequeña empresa (MYPE);

Que, mediante la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 029-2021, se establece que el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Ministerial aprueba la adecuación del Reglamento Operativo del FAE MYPE a lo dispuesto en el referido Decreto de Urgencia;

De conformidad con lo dispuesto en la Única

Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 029-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias en materia económica y financiera destinadas a la reprogramación de los créditos garantizados con el Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE);

### SE RESUELVE

#### **Artículo 1. Incorporación de los artículos 23 y 24 al Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE)**

Incorpórase los artículos 23 y 24 al Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 150-2020-EF/15, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 23. Reprogramaciones de los créditos garantizados con el FAE MYPE

23.1 Los créditos otorgados a la MYPE con garantía del FAE MYPE se reprograman bajo los siguientes términos y condiciones:

- (i) El plazo máximo de pago incluida la reprogramación es de cuarenta y ocho (48) meses.
- (ii) El periodo de gracia adicional al otorgado originalmente, bajo lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 029-2021, es de hasta doce (12) meses, periodo en el cual se pagan los intereses para la reprogramación.
- (iii) La tasa de interés para la reprogramación no puede

ser mayor a la tasa de interés original del crédito, más un margen adicional que se compone por lo siguiente: (1) el costo de la reprogramación de los créditos y (2) el mayor costo de fondeo de la ESF o COOPAC. Este margen adicional compuesto por los dos factores antes señalados no puede ser mayor a 15 puntos básicos.

(iv) La garantía del FAE MYPE sólo cubre el porcentaje de garantía del saldo insoluto del capital originalmente desembolsado.

23.2 Las ESF o COOPAC deben pagar una comisión por la reprogramación del crédito con garantía del FAE MYPE equivalente a 0.06% del saldo insoluto, la cual puede ser trasladada a los beneficiarios de las reprogramaciones. Esta comisión debe ser pagada por única vez al momento de la confirmación por parte de COFIDE y durante el nuevo periodo de gracia. Se precisa que dicha comisión es adicional al margen adicional que las ESF o COOPAC pueden agregar al interés del crédito reprogramado; por lo que la comisión por la reprogramación no considera un costo de la reprogramación de crédito para efectos de la aplicación del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 029-2021, ni la sección (iii) del numeral 23.1. del artículo 23 del presente Reglamento.

La referida comisión por reprogramación del crédito con garantía del FAE MYPE es transferida por COFIDE a la cuenta principal de la Dirección General del Tesoro Público en los términos establecidos en el respectivo contrato de fideicomiso, después de atendidos los gastos y costos en dicho contrato, incluyendo la comisión de administración por reprogramaciones que corresponde a COFIDE como fiduciario. Esta comisión de administración por reprogramaciones se establece en la respectiva adenda del contrato de fideicomiso.

23.3 Las Empresas del Sistema Financiero (ESF) o Cooperativas de Ahorro y Crédito no autorizadas a captar recursos del público que se encuentran en el Registro Nacional de Cooperativas de Ahorro y de Crédito no autorizadas a captar recursos del público (COOPAC) evalúan a las MYPE para la reprogramación de los créditos garantizados con el FAE MYPE de acuerdo a sus

metodologías de evaluación crediticia institucional. La ESF o COOPAC remite a COFIDE una declaración jurada indicando que todas las operaciones reprogramadas cumplen con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 029-2021 y el presente Reglamento.

23.4 La reprogramación de créditos garantizado con el FAE MYPE debe implementarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al pago de la comisión por la reprogramación del crédito por la ESF o COOPAC.

23.5 Los créditos garantizados con el FAE MYPE que hubieran tenido modificaciones contractuales entre la MYPE y las ESF o COOPAC dentro de los límites máximos establecidos en el Decreto de Urgencia N° 029-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 049-2020, y la Resolución Ministerial N° 150-2020-EF/15, y que mantengan vigente la garantía del FAE MYPE, pueden ser reprogramados bajo lo establecido en los numerales precedentes. La garantía del FAE MYPE cubre el capital originalmente desembolsado y el saldo insoluto correspondiente."

#### "Artículo 24. Administración de las reprogramaciones

24.1 COFIDE en su condición de FIDUCIARIO administra las reprogramaciones de los créditos garantizados con el FAE MYPE. Las reprogramaciones no generan la extinción o terminación de la garantía del FAE MYPE, las que deben ser aprobadas por las ESF o COOPAC hasta el 15 de julio de 2021 y para lo cual, las ESF o COOPAC deben suscribir la adenda, contrato, declaración unilateral u otro documento legal de similar naturaleza establecido por COFIDE, bajo el cual la respectiva ESF o COOPAC asuma las obligaciones y responsabilidades establecidas en el Decreto de Urgencia N° 029-2021 y el presente Reglamento.

24.2 Las ESF o COOPAC pueden iniciar la aprobación de las reprogramaciones después de suscrito con COFIDE la adenda, contrato, declaración unilateral u otro documento legal de similar naturaleza, señalado en el numeral anterior.

24.3 Las ESF o COOPAC deben remitir a COFIDE un

reporte semanal de todos los créditos reprogramados. Esta obligación deberá cumplirse dentro del primer día hábil de cada semana respecto de la información de los créditos reprogramados en la semana previa y COFIDE remite a la DGTP la información consolidada de los créditos reprogramados el último día hábil de cada semana.

## **Artículo 2. Modificación del Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE)**

Modifícase el artículo 4 y el numeral 21.1 del artículo 21 del Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE MYPE), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 150-2020-EF/15, el cual queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 4. PLAZO DE VIGENCIA DEL FAE-MYPE

El FAE MYPE tiene una duración de seis (6) años, contados a partir de la suscripción del CONTRATO DE FIDEICOMISO, dicho plazo incluye el plazo de liquidación del citado Fondo.”

“Artículo 21. DEVOLUCIÓN DE APORTES

21.1. Los recursos a que se refiere el artículo 2 del DECRETO DE URGENCIA N° 049-2020, que no se lleguen a comprometer al 31 de diciembre de 2020, se mantienen en el FAE MYPE hasta la finalización de su vigencia indicada en el artículo 4 del presente Reglamento.

(...)”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

1952544-1



# Aprueban Directiva Sanitaria N° 133-MINSA/2021/DGIESP, “Directiva Sanitaria actualizada para la vacunación contra la COVID-19 en la situación de emergencia sanitaria por la pandemia en el Perú”

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 618-2021/MINSA

Lima, 12 de mayo del 2021

### VISTO

El Expediente N° 21-054549-001, que contiene el Informe N° 143-2021-DMUNI-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° 714-2021-OGAJ/MINSA de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

### CONSIDERANDO

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, el numeral 1) del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud es competente en salud de las personas; y, su artículo 4 dispone que el Sector Salud está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas a las competencias establecidas en dicha Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva;

Que, el artículo 4-A del citado Decreto Legislativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades, refiere que la potestad rectora del Ministerio de Salud comprende la facultad que tiene para normar, supervisar, fiscalizar y, cuando corresponda, sancionar, en los ámbitos que comprenden la materia de salud. La rectoría en materia de salud dentro del sector la ejerce el Ministerio de Salud por cuenta propia o, por delegación expresa, a través de sus organismos públicos adscritos y, dentro del marco y los límites establecidos en la mencionada Ley, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, las normas sustantivas que regulan la actividad sectorial y, las normas que rigen el proceso de descentralización. El Ministerio de Salud, ente rector del Sistema Nacional de Salud, y dentro del ámbito de sus competencias, determina la política, regula y supervisa la prestación de los servicios de salud, a nivel nacional, en las siguientes instituciones: EsSalud, Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Sanidad de las Fuerzas Armadas, instituciones de salud del gobierno nacional y de los gobiernos regionales y locales, y demás instituciones públicas, privadas y público-privadas;

Que, los literales b) y h) del artículo 5 del acotado Decreto Legislativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, señalan que son funciones rectoras del Ministerio

de Salud, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de las enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y políticas sectoriales de salud;

Que, la Ley N° 31091, Ley que garantiza el acceso al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 y de otras enfermedades que dan origen a emergencias sanitarias nacionales y otras pandemias declaradas por la Organización Mundial de la Salud, señala que el Ministerio de Salud, como ente rector, establece un esquema de vacunación con participación de los gobiernos regionales y de los sectores de la salud para garantizar el acceso y cobertura;

Que, el artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2017-SA, establece que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas de salud pública en materia de inmunizaciones, entre otras;

Que, asimismo, los literales a), b) y d) del artículo 64 del precitado Reglamento, señalan como funciones de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, coordinar, proponer y supervisar las intervenciones estratégicas de prevención, control y reducción de riesgos y daños en materia de inmunizaciones; proponer, evaluar y supervisar la implementación de políticas, normas, lineamientos y otros documentos normativos en materia de intervenciones estratégicas de salud pública; así como proponer, conducir, supervisar y evaluar el planeamiento y/o modelo de las acciones de las

intervenciones estratégicas de prevención, control y reducción de riesgos y daños a la salud, en coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Salud, así como con los gobiernos regionales;

Que, con Resolución Ministerial N° 161-2021/MINSA se aprueba la Directiva Sanitaria N° 129-MINSA/2021/DGIESP, Directiva Sanitaria para la vacunación contra la COVID-19 en la situación de Emergencia Sanitaria por la pandemia en el Perú;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 488-2021/MINSA se aprueba el Documento Técnico: Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la COVID-19;

Que, con los documentos del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública propone la aprobación del proyecto de Directiva Sanitaria actualizada para la vacunación contra la COVID-19 en la situación de emergencia sanitaria por la pandemia en el Perú;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública;

Con el visado del Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Director General del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, de la Directora General de la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas, del Director General de la Oficina General de Tecnologías de la Información, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaria General y del Viceministro de Salud Pública;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud, y por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-

SA, modificado mediante los Decretos Supremos N° 011-2017-SA y N° 032-2017-SA;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva Sanitaria N° 133 -MINSA/2021/DGIESP, "Directiva Sanitaria actualizada para la vacunación contra la COVID-19 en la situación de emergencia sanitaria por la pandemia en el Perú", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 161-2021/MINSA.

**Artículo 3.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

OSCAR RAÚL UGARTE UBILLUZ

Ministro de Salud

1952882-1

# Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para ampliar la oferta de servicios de salud durante la emergencia sanitaria declarada por la Covid-19

## DECRETO DE URGENCIA N° 045-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, la Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote de la COVID-19 como una pandemia, al haberse extendido en más de ciento veinte países del mundo de manera simultánea;

Que, a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, habiéndose prorrogado dicho plazo mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, este último por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del 7 de marzo de 2021;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 1 de diciembre de 2020, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos

en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, 058-2021-PCM y N° 076-2021-PCM; este último por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del sábado 1 de mayo de 2021;

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 7, establece que todos tienen derecho a la protección de su salud y, en su artículo 9, dispone que el Estado determina la política nacional de salud, que el Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación, y que es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos, el acceso equitativo a los servicios de salud. Asimismo, el artículo 44 de la norma constitucional prevé que son deberes primordiales del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación;

Que, en la misma línea, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establecen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, a efectos de reforzar la respuesta sanitaria oportuna y efectiva, así como, los sistemas de prevención, control, vigilancia y respuesta del Sistema Nacional de Salud para la atención de la Emergencia Sanitaria producida por la COVID-19, resulta de interés nacional y de carácter urgente adoptar medidas extraordinarias en materia económica y financiera para reducir el riesgo de propagación y el menor impacto sanitario de la COVID-19 en el territorio nacional;

Que, la evolución de la pandemia hace necesario ampliar y mejorar la oferta de servicios de salud con la finalidad de garantizar una mejor respuesta frente a las necesidades que se presentan en un contexto de agravamiento de la situación sanitaria por el advenimiento de nuevas olas de contagio, reduciendo la brecha de atención existente;

Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 030-2020, Decreto de Urgencia que dictan medidas complementarias y temporales para la autorización a ESSALUD para el uso de inmuebles para la prevención y atención de la emergencia producida por el COVID-19, cuya vigencia fue ampliada mediante el Decreto de Urgencia N° 138-2020, se dispuso la afectación en uso y entrega temporal de las Torres que identifique el Seguro Social de Salud (EsSalud) en la Villa Panamericana ubicada en el Predio "Pueblo Joven Villa El Salvador Sector Quinto Área Zonal 26 – Complejo Biotecnológico", para implementar, ejecutar y operar las actividades médicas y sanitarias necesarias para el tratamiento de pacientes confirmados con la COVID-19 y sospechosos sintomáticos, asegurados y no asegurados;

Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias para ampliar la oferta de las instituciones prestadoras de servicios de salud y reforzar la respuesta sanitaria en el marco del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, se autorizó de manera excepcional, al Seguro Social de Salud – EsSalud, a realizar las contrataciones para la adquisición, arrendamiento, ejecución, instalación y puesta en funcionamiento de infraestructura y equipamiento de salud temporal,

servicios médicos de apoyo y módulos de atención temporal y otros similares de naturaleza temporal, para el acondicionamiento de Camas de Hospitalización Temporal y Camas de Atención Crítica Temporal, a nivel nacional, para la atención de personas con sospecha o diagnosticadas con COVID-19, en los centros de atención y aislamiento temporal, en el marco de las acciones de respuesta ante la Emergencia Sanitaria causada por la COVID-19, a nivel nacional;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 004-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reforzar la respuesta sanitaria en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19 y dicta otras medidas, se autorizó al Seguro Social de Salud EsSalud – EsSalud, a implementar y operar, durante la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y sus prórrogas, los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y Establecimientos de Salud señalados en la misma; además, se autoriza al Seguro Social de Salud EsSalud – EsSalud a realizar contrataciones para el acondicionamiento de Camas de Hospitalización Temporal y Camas de Atención Crítica Temporal para su funcionamiento;

Que, de acuerdo con la normatividad vigente, los Ambientes de Atención Crítica Temporal comprenden ambientes de estructura desplegada, adecuados o acondicionados para expansión interna o externa, habilitados para la atención del paciente crítico, y se destinan a brindar soporte vital y especializado en medicina intensiva;

Que, la implementación de Ambientes de Atención Crítica Temporal en los Centros de Aislamiento y Atención Temporal, así como en las Redes Asistenciales del Seguro Social de Salud EsSalud – EsSalud, permitirá el incremento de oferta de Camas de Atención Crítica Temporal, para mejorar la oportunidad de atención de pacientes críticos, disminuir la demanda de ingresos de pacientes a UCI y mejorar la estancia hospitalaria de Camas de Cuidados Intensivos;

Que, de acuerdo con artículo 1 de la Ley N° 27056,

Ley de Creación del Seguro Social de Salud, y el artículo 39 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Seguro Social de Salud EsSalud – EsSalud es una entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, que tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como de otros seguros de riesgos humanos;

En uso de las facultades conferidas por 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 en materia económica y financiera que permitan ampliar la oferta de servicios de salud a nivel nacional ante su creciente demanda, a efectos de reforzar la respuesta sanitaria oportuna y efectiva, para la atención de la Emergencia Sanitaria producida por la COVID-19, a través del acondicionamiento de Ambientes de Atención Crítica Temporal en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en las Redes Asistenciales del Seguro Social de Salud -EsSalud para el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal que permitan la atención de pacientes asegurados y no asegurados, sospechosos o confirmados, de infección por COVID -19.

**Artículo 2.** Autorización para el acondicionamiento de Ambientes de Atención Crítica Temporal en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en las Redes Asistenciales del Seguro Social de Salud y, el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal

2.1 Autorízase, de manera excepcional, al Seguro Social de Salud–EsSalud, a acondicionar Ambientes de Atención Crítica Temporal para el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal así como en las Redes Asistenciales del Seguro Social de Salud – EsSalud señaladas en el Anexo que forma parte del presente Decreto de Urgencia, para la atención de pacientes asegurados y no asegurados, sospechosos o confirmados, de infección por COVID -19.

2.2 Para la operatividad de los Ambientes de Atención Crítica Temporal en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en las Redes Asistenciales señaladas en el Anexo del presente Decreto de Urgencia, autorízase al Seguro Social de Salud – EsSalud a realizar las contrataciones para el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal, que incluye la contratación de recursos humanos conforme a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 004-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reforzar la respuesta sanitaria en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19 y dicta otras medidas; la adquisición de insumos, dispositivos médicos, mobiliario clínico y equipamiento necesario para su operatividad, así como para la adquisición e instalación de Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal, y la instalación de redes de gases medicinales de las Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal.

2.3 Excepcionalmente, mediante Resolución de su titular, previa opinión favorable del Ministerio de Salud o a solicitud de éste, el Seguro Social de Salud–EsSalud puede determinar la redistribución del número de Camas de Atención Crítica Temporal y variar el lugar asignado en el Anexo del presente Decreto de Urgencia, teniendo en consideración la brecha negativa de oferta de dichas Camas para casos de COVID-19, y/o la alta demanda epidemiológica; dichas acciones se financian sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

**Artículo 3.** Transferencia de partidas para el acondicionamiento de Ambientes de Atención Crítica

Temporal en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en las Redes Asistenciales del Seguro Social de Salud y, el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal

3.1 Autorízase una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, hasta por la suma de S/ 123 366 667,00 (CIENTO VEINTITRÉS MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 00/100 SOLES) a favor del pliego: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para financiar las transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud, con el fin de que dicha entidad financie la contratación de recursos humanos, conforme a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 004-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reforzar la respuesta sanitaria en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19 y dicta otras medidas; la adquisición e instalación de Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal, la instalación de redes de gases medicinales de las Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal; la adquisición de insumos, dispositivos médicos, equipamiento, mobiliario clínico y otros gastos necesarios para el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal en los Ambientes de Atención Crítica Temporal a acondicionar en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en las Redes Asistenciales señaladas en el Anexo que forma parte del presente Decreto de Urgencia, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo al siguiente detalle:

DE LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 009 : Ministerio de Economía y Finanzas

UNIDAD EJECUTORA 001 : Administración General

CATEGORIA PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5000415 : Administración del Proceso

Presupuestario del Sector Público

FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.0 Reserva de Contingencia 6 666 667.00

=====

CASTO DE CAPITAL

2.0 Reserva de Contingencia 116 700 000.00

=====

TOTAL EGRESOS 123 366 667.00

=====

A LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 012 : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

UNIDAD EJECUTORA 001 : Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración

CATEGORIA PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5006269 : Prevención, Control, Diagnóstico y Tratamiento de Coronavirus

FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.4 Donaciones y Transferencias 6 666 667.00

=====

CASTO DE CAPITAL

2.4 Donaciones y Transferencias 116 700 000.00

=====

TOTAL EGRESOS 123 366 667.00

=====

3.2. El Titular del pliego habilitado en la presente Transferencia de Partidas aprueba, mediante Resolución, la desagregación de los recursos autorizados en el numeral precedente, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente Decreto de Urgencia. Copia de la Resolución es remitida dentro de los cinco (05) días de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

3.3. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado, solicita a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

3.4. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado, instruye a las Unidades Ejecutoras para que elaboren las correspondientes “Notas para Modificación Presupuestaria” que se requieran, como consecuencia de lo dispuesto en el presente artículo.

3.5 Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2021, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a realizar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud, con cargo a los recursos a los que se refiere el numeral 3.1 de este artículo, para financiar la contratación de recursos humanos conforme a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 004-2021, Decreto de Urgencia que aprueba medidas extraordinarias para reforzar la respuesta sanitaria en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19 y dicta otras medidas; la adquisición e instalación de Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal, la instalación de redes de gases medicinales de las Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal; la adquisición de insumos, dispositivos médicos, equipamiento, mobiliario clínico y otros gastos necesarios para el funcionamiento de Camas de Atención Crítica Temporal en los Ambientes de Atención Crítica Temporal a acondicionar en los

Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en las Redes Asistenciales señaladas en el Anexo que forma parte del presente Decreto de Urgencia.

Dichas transferencias financieras se aprueban mediante Resolución del Titular del pliego Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en dicho pliego, y se publica en el diario oficial El Peruano.

3.6 Las intervenciones públicas para la adquisición de bienes e implementación de las Plantas Generadoras de Oxígeno Medicinal, así como, de los bienes a ser adquiridos, en el marco de lo establecido en el presente artículo, que son considerados como activos estratégicos, excepcionalmente, son registrados por la respectiva Unidad Formuladora, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la adquisición de dichos activos estratégicos, mediante inversiones de optimización, en el aplicativo informático del Banco de Inversiones, mediante el Formato 07-D: Registro de IOARR – Estado de Emergencia Nacional; exceptuándose de la aprobación previa de dicho Formato y registros en la Fase de Ejecución del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.

3.7 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del monitoreo y seguimiento de lo dispuesto en presente artículo.

3.8 El Seguro Social de Salud – EsSalud es responsable de la adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en el presente artículo en el marco de sus competencias.

3.9 Los recursos transferidos en el marco de lo establecido en el presente artículo se destinan solo a los fines para los cuales se autorizó su transferencia.

3.10 Los saldos no utilizados de los recursos transferidos a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud, en el marco del presente Decreto de Urgencia, son devueltos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



para su reversión al Tesoro Público, conforme a los procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

#### **Artículo 4. Vigencia**

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta treinta (30) días calendario posteriores al término de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por la COVID-19, declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, y sus prórrogas.

#### **Artículo 5. Refrendo**

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas, y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXO

REDES ASISTENCIALES Y CENTROS

DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO TEMPORAL (CAAT)  
CON AMBIENTES DE ATENCIÓN

CRÍTICA TEMPORAL

1952969-1

# Aprueban el Procedimiento Operativo para el retiro facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones establecido en la Ley N° 31192

## RESOLUCIÓN SBS N° 01484-2021

Lima, 18 de mayo de 2021

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

#### CONSIDERANDO

Que, por Ley N° 31192, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 07 de mayo de 2021, se faculta a los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones el retiro de sus fondos;

Que, el artículo 1 de la referida Ley N° 31192 autoriza de manera extraordinaria a todos los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, a retirar de manera facultativa hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) del total de sus fondos acumulados en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC), a fin de aliviar la economía familiar afectada, por las consecuencias de la pandemia del COVID-19; y asimismo, establece que lo dispuesto no es aplicable a quienes califiquen para acceder al Régimen de Jubilación Anticipada por Desempleo;

Que, el artículo 2 de la Ley N° 31192 establece que los afiliados pueden presentar su solicitud de forma virtual o presencial, por única vez, dentro de los noventa (90) días calendario, posteriores a la vigencia de la reglamentación de la presente Ley;

Que, por su parte, la Única Disposición Complementaria Final de la precitada Ley N° 31192 establece que la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determina el procedimiento operativo para su cumplimiento, en

un plazo máximo de quince (15) días calendario de publicada la citada Ley, bajo responsabilidad de su titular;

Que, en consecuencia, resulta necesario establecer el procedimiento operativo correspondiente, con la finalidad de que los afiliados puedan presentar sus solicitudes de retiro facultativo dentro de los plazos señalados en la Ley N° 31192, a cuyo fin, y tomando en cuenta el contexto de emergencia nacional sanitaria que viene atravesando el país y el objetivo de la Ley dada, las AFP deben establecer, previa evaluación propia o del gremio que las represente, los canales y formatos más idóneos y acordes a esta situación especial y de fuerza mayor, para la recepción de las solicitudes de retiro en mención, dentro de un contexto que provea una debida protección del objeto del SPP, a que hace referencia el artículo 1 de la Ley del SPP;

Que, adicionalmente, resulta necesario modificar el Manual de Contabilidad para las Carteras Administradas aprobado mediante la Resolución SBS N° 435-2005 y sus normas modificatorias, con la finalidad de adecuarlo a las disposiciones antes señaladas;

Contando con el visto bueno de las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, de Conducta de Mercado e Inclusión Financiera y de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349 de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la

Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y sus modificatorias, y el inciso d) del artículo 57 de la Ley del SPP, y vistas las condiciones de excepción dispuestas en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y sus modificatorias;

## **RESUELVE**

**Artículo Primero.-** Aprobar el Procedimiento Operativo para el retiro facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones, establecido en la Ley N° 31192, conforme al siguiente texto:

### **“PROCEDIMIENTO OPERATIVO PARA EL RETIRO FACULTATIVO DE FONDOS EN EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES ESTABLECIDO POR LEY N° 31192**

#### **Artículo 1.- Alcance**

El procedimiento operativo (PO) se aplica a las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) y dispone las normas correspondientes para lo dispuesto en la Ley N° 31192, que establece el retiro facultativo de los fondos privados de pensiones a fin de aliviar la economía familiar afectada, por las consecuencias de la pandemia del COVID-19.

#### **Artículo 2.- Definiciones**

Para el presente Procedimiento Operativo, se utilizan las siguientes definiciones:

- a) Afiliado: trabajador, dependiente o independiente, que esté incorporado al SPP y que tiene la condición de activo.
- b) AFP: Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- c) CIC: Cuenta Individual de Capitalización de Aportes Obligatorios.
- d) Fecha de corte: Fecha que utiliza la AFP para determinar el acceso para el retiro facultativo.
- e) Ley: Ley N° 31192.
- f) PO: Procedimiento Operativo.

g) REJA: Régimen Especial de Jubilación Anticipada por Desempleo.

h) SISCO: Seguro de invalidez y sobrevivencia colectivo, que es proveído por las empresas de seguros adjudicatarias de la licitación por la administración de los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el SPP.

i) SPP: Sistema Privado de Pensiones.

j) Superintendencia: Superintendencia de Banca, Seguros y de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

k) UIT: Unidad Impositiva Tributaria.

l) Valor cuota: Unidad de medida en que se expresa el valor de los fondos de pensiones.

#### **Artículo 3.- Retiros facultativos conforme al Artículo 1 de la Ley N° 31192**

Plazo para solicitar retiros y dejar de retirar los fondos

3.1 El afiliado puede presentar su solicitud de retiro facultativo de aportes obligatorios, por única vez y tomando en cuenta los montos establecidos, dentro del plazo máximo de noventa (90) días calendario, computado desde el día de entrada en vigencia de la resolución que aprueba el PO.

3.2 En caso un afiliado desee dejar de retirar los fondos de su CIC solicitados, por única vez, puede comunicarlo a la AFP, hasta diez (10) días calendario antes de efectuado cualquiera de los tres desembolsos, lo cual anula las armadas pendientes de pago. Para tal fin, el afiliado debe ingresar su solicitud conforme a los canales y formatos que establezca la AFP en cumplimiento del numeral 3.3. La AFP debe dar respuesta a lo solicitado a través del medio que permita guardar constancia de ello.

Canales de atención e información

3.3 La AFP establece los mecanismos para garantizar la disponibilidad de los canales de atención de las solicitudes de sus afiliados conforme a Ley, y debe

difundirlos en forma previa a la presentación de las solicitudes. Las plataformas que soporten el registro de las solicitudes deben facilitar, en términos de tiempos y acceso, estándares mínimos que permitan su correcto llenado.

3.4 La AFP establece los mecanismos de información al afiliado que dispongan como idóneos, procurando asegurar su oportunidad y acceso para que el procedimiento de retiro se realice dentro de los plazos establecidos. La AFP debe divulgar orientación de carácter general y la referida al estado del trámite particular del afiliado respecto del retiro facultativo, en su sitio web y/o en la del gremio que la representa.

#### Determinación del acceso al retiro facultativo

3.5 Para efectos de determinar el acceso al retiro facultativo de la CIC de aportes obligatorios, la AFP verifica si el afiliado califica para acceder al REJA, considerando como fecha de corte el 30 de abril del 2021, en cuyo caso no le es aplicable el retiro facultativo. Para ello, la AFP evalúa su acceso, sobre la base de la información siguiente: i) para los ingresos de cuarta categoría, revisa el período abril 2020- marzo 2021; ii) para los ingresos de quinta categoría, comprueba la acreditación de algún aporte obligatorio a su CIC, cuyo devengue corresponda al período abril 2020-marzo 2021.

#### Plazos para los desembolsos

3.6 La AFP dispone la entrega de los fondos conforme al siguiente cronograma:

3.6.1 Primer desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde presentada la solicitud ante la AFP.

3.6.2 Segundo desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde efectuado el primer desembolso por la AFP.

3.6.3 Tercer desembolso por el remanente del monto solicitado hasta 2 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde efectuado el segundo

desembolso por la AFP.

#### Monto de los retiros y su medio de pago

3.7 El afiliado puede solicitar el retiro facultativo de fondos hasta por un monto equivalente a 4 UIT respecto del total registrado en su CIC de aportes obligatorios a la fecha de presentación de la solicitud, cuyos desembolsos se efectúan conforme a lo indicado en el numeral 3.6 del presente procedimiento operativo.

3.8 El valor de la UIT a tomar en cuenta para el retiro facultativo, es aquel que se encuentre vigente a la fecha de presentación de la solicitud por parte del afiliado ante la AFP.

3.9 La AFP es responsable de disponer el medio idóneo a fin de hacer efectivo el pago, orientado a maximizar la cobertura de afiliados que solicitaron el retiro facultativo, pudiendo suscribir convenios con entidades del sistema financiero u otras que faciliten el pago.

#### Retención judicial o convencional

3.10 La AFP es responsable de realizar la retención judicial o convencional, solo respecto de aquellos pronunciamientos derivados de deudas alimentarias, hasta por un máximo del treinta por ciento (30%) del monto retirado en cada armada, conforme a lo dispuesto por la Ley.

#### **Artículo 4.- Afiliados que se encuentren en el extranjero o con imposibilidad física**

La AFP es responsable de establecer los protocolos de comunicación que les permita identificar al titular solicitante que se encuentre en el extranjero o esté físicamente imposibilitado, a efectos de que ingrese la solicitud de retiro de fondos por los canales y formatos que se habiliten para tal fin. Dichos protocolos deben ser difundidos por la AFP, de modo previo a la fecha de inicio de la presentación de solicitudes, en su sitio web y en otros medios de difusión que estimen necesario.

#### **Artículo 5.- Cobertura del seguro previsional ante eventuales siniestros de invalidez o sobrevivencia**

En el caso de que, con posterioridad al retiro facultativo del fondo de pensiones, se presente un siniestro de invalidez o sobrevivencia que tenga cobertura del seguro previsional, bajo el ámbito del SISCO, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento Operativo de la Ley N° 29426 que crea el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados en el Sistema Privado de Pensiones, aprobado con Resolución SBS N° 1661-2010.

**Artículo 6.- Tratamiento de las afectaciones de la CIC por efecto del retiro facultativo de los fondos de pensiones**

En el caso de afectaciones a la CIC, se aplica el principio de proporcionalidad respecto de la composición de los fondos, en cuanto a sus saldos afectos e inafectos, al momento de efectuar el cargo respectivo en la CIC del afiliado.

**Artículo 7.- Retiro facultativo y tratamiento de la solicitud de traspaso del saldo de la CIC de aportes obligatorios en curso**

Extiéndase el tratamiento de lo dispuesto en la Quincuagésimo Octava Disposición Final y Transitoria del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP, respecto a aquellas solicitudes de retiro facultativo de fondos que se presenten el marco de la Ley y otras disposiciones legales de naturaleza similar, cuando se encuentre en curso una solicitud de traspaso del saldo de la CIC de aportes obligatorios.

**Artículo 8.- Retiro facultativo y tratamiento de giros no cobrados por el retiro extraordinario de los fondos de pensiones, solicitados por los afiliados bajo los Decretos de Urgencia N° 34-2020, N° 38-2020 y la Ley N° 31017**

Extiéndase el tratamiento de lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Procedimiento Operativo aprobado por Resolución SBS N° 2979-2020 y sus modificatorias, a aquellos retiros que se den en

el marco de la Ley y otras disposiciones legales de naturaleza similar.

**Artículo 9.- Retiro facultativo y tratamiento de casos de multiafiliación pura**

En el caso de afiliados con multiafiliación pura, la AFP que quede con el CUSPP desactivado, porque su afiliación a dicha AFP no corresponda, debe transferir los aportes dentro del plazo de tres (3) días útiles de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente. Asimismo, las AFP involucradas en la multiafiliación pura deben establecer procedimientos de intercambio de información sobre este grupo de afiliados, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos y montos máximos para el pago de los retiros facultativos."

**Artículo Segundo.-** Modificar la Circular N° AFP-109-2010, referida a Códigos operacionales, bajo los términos siguientes:

"A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 31192 y la presente circular, modifíquese la Circular N° AFP-109-2010 con el fin de utilizar los siguientes Códigos Operacionales, bajo la denominación que sigue, para el registro de los cargos a las CIC de Aportes Obligatorios producto de este tipo de solicitudes, en el grupo "Entregas (8\_)":

- 27 Disposición de hasta 4 UIT – Ley N° 31192."

**Artículo Tercero.-** Modificar el último párrafo del Artículo 4 del Procedimiento Operativo para Disponer hasta el 25% del Fondo de Pensiones de los Afiliados del Sistema Privado de Pensiones Destinado a la Compra de un Primer Inmueble, aprobado vía la Resolución SBS N° 3663-2016, bajo el texto siguiente:

"(...)

En caso se hubiese solicitado un retiro de fondos bajo los alcances del Decreto de Urgencia N° 038-2020 o de las Leyes N° 31017, 31068, 31192 y otras de naturaleza similar, estando en curso un procedimiento de disposición por efecto de compra de un primer inmueble, el monto a retirar afecta el valor del fondo a considerar para

la aplicación de la disposición de hasta el 25% en el crédito hipotecario, cuando la solicitud de retiro haya sido presentada por el afiliado con anterioridad a la conformidad de la operación por parte de la Empresa proveedora del crédito hipotecario.”

**Artículo Cuarto.-** Modificar el Manual de Contabilidad para las Carteras Administradas, aprobado mediante Resolución SBS N° 435-2005 y sus modificatorias, conforme al detalle dispuesto en el Anexo N° 1 cuyo formato se adjunta a la presente Resolución, el cual se publica en el Portal Institucional ([www.sbs.gob.pe](http://www.sbs.gob.pe)), conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y normas modificatorias, siendo su entrada en vigencia a partir de la información correspondiente al mes de mayo del año 2021.

**Artículo Quinto.-** La presente resolución entra en vigencia el 27 de Mayo de 2021.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARIA DEL SOCORRO HEYSEN ZEGARRA

Superintendente de Banca, Seguros y AFP

1954081-1

# Autorizan la gratuidad en la tramitación del procedimiento de obtención del Certificado de Inscripción C4 y C5, para los ciudadanos sin Documento Nacional de Identidad – DNI, que se encuentren en el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19

## RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 000096-2021/JNAC/RENIEC

Lima, 18 de mayo de 2021

### VISTOS

El Informe N° 000018-2021/GOR/RENIEC (01MAY2021), de la Gerencia de Operaciones Registrales; la Hoja de Elevación N° 000133-2021/GPP/RENIEC (04MAY2021), de la Gerencia de Planificación y Presupuesto; el Informe N° 000070-2021/GPP/SGPL/RENIEC (04MAY2021), de la Sub Gerencia de Planificación de la Gerencia de Planificación y Presupuesto; el Informe N° 0898-2021/GPP/SGP/RENIEC (04MAY2021), de la Sub Gerencia de Presupuesto de la Gerencia de Planificación y Presupuesto; el Memorando N° 000219-2021/GG/RENIEC (11MAY2021), de la Gerencia General; el Informe N° 000207-2021/GAJ/SGAJR/RENIEC (14MAY2021), de la Sub Gerencia de Asesoría Jurídica Registral de la Gerencia de Asesoría Jurídica y la Hoja de Elevación N° 000339-2021/GAJ/RENIEC (14MAY2021), de la Gerencia de Asesoría Jurídica;

### CONSIDERANDO

Que el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil es un organismo constitucionalmente autónomo encargado de organizar y actualizar el Registro Único de Identificación de las Personas Naturales e inscribir los hechos y actos relativos a su capacidad y estado civil;

Que la Ley N° 26497, Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, crea el Registro Único de Identificación de las Personas Naturales como un registro de seguridad jurídica público, estableciendo que como consecuencia de la inscripción en el mismo se expida el Documento Nacional de Identidad (DNI), documento público, personal e intransferible, que constituye la única cédula de identidad personal de los nacionales para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, judiciales y, en general, para todos aquellos casos en que por mandato legal, deba ser presentado, constituyendo adicionalmente, el único título de derecho al sufragio de la persona a cuyo favor ha sido otorgado;

Que mediante Decreto de Urgencia N° 043-2021, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de abril de 2021, se dispusieron medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que permitan al Ministerio de Salud incrementar su capacidad de respuesta, para la operación logística y el monitoreo del proceso logístico y de soporte a la vacunación contra la COVID-19; así como para implementación de la plataforma digital de comunicación, el procesamiento de la información requerida para el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la Covid-19 y la implementación de servicios de registro en el desarrollo del proceso de esta

vacunación a nivel nacional;

Que el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 043-2021, autoriza al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil–RENIEC a contratar los bienes y servicios, que sean necesarios para la implementación de la plataforma digital de comunicación, el procesamiento de la información requerida para el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19 y la implementación de servicios de registro en el desarrollo del proceso de vacunación a nivel nacional;

Que conforme a lo dispuesto el numeral 4.3 del artículo 4°, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil–RENIEC implementará de acuerdo con las pautas técnicas propuestas por el Ministerio de Salud, la plataforma digital de comunicación y el procesamiento de la información requerida para el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19, manteniendo estrecha y permanente coordinación con el Ministerio de Salud - MINSA y demás entidades que participen en el proceso de vacunación. El Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19 es actualizado con la información remitida por el Ministerio de Salud - MINSA al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC;

Que asimismo, el numeral 4.4 del articulado antes señalado, establece que la acreditación de los ciudadanos peruanos sin Documento Nacional de Identidad se realizará siguiendo los procedimientos definidos por el RENIEC;

Que en ese contexto, la Gerencia de Operaciones Registrales a través del documento de vistos, propone la gratuidad en la tramitación de los Certificados de Inscripción C4 y C5, para los ciudadanos sin documento nacional de identidad – DNI, que se encuentren en el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19, que deben acudir a los Centros autorizados de vacunación los días y horas que establezca la autoridad competente;

Que la Gerencia de Planificación y Presupuesto, a través

de los documentos de vistos señala que lo solicitado por la Gerencia de Operaciones Registrales, es factible de ser financiado con cargo a los recursos del Presupuesto Institucional aprobado para el Año 2021;

Que de igual forma, la Gerencia General mediante el documento de vistos, emite opinión favorable respecto a lo solicitado por la Gerencia de Operaciones Registrales;

Que teniendo en cuenta lo opinado por los órganos competentes, la Gerencia de Asesoría Jurídica considera que resulta legalmente viable la emisión de la Resolución Jefatural correspondiente;

Que se hace necesario hacer de conocimiento de la ciudadanía lo dispuesto en la presente Resolución Jefatural; y

Estando a lo opinado por la Gerencia de Asesoría Jurídica y conforme a las atribuciones conferidas por la Ley N° 26497, Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, el Reglamento de las Inscripciones del RENIEC, aprobado por Decreto Supremo N° 015-98-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones del RENIEC, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 086-2021/JNAC/RENIEC (04MAY2021) y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, modificado en parte por el Decreto Supremo N° 014-2012-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general.

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Autorizar la gratuidad en la tramitación del procedimiento de obtención del Certificado de Inscripción C4 y C5, para los ciudadanos sin documento nacional de identidad – DNI, que se encuentren en el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19, que deben acudir a los Centros autorizados de vacunación los días y horas que establezca la autoridad competente.

**Artículo Segundo.-** Los gastos relacionados con la ejecución de lo dispuesto en la presente Resolución



Jefatural, serán financiados con cargo al Presupuesto Institucional asignado para el año 2021.

**Artículo Tercero.** - Encargar a la Gerencia de Operaciones Registrales la implementación de lo dispuesto en la presente Resolución Jefatural y a la Gerencia de Imagen Institucional la difusión del contenido de la misma para la publicidad a la población.

Regístrese, publíquese y cúmplase.

CARMEN MILAGROS VELARDE KOEHLIN

Jefa Nacional

1953950-1

# Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias y urgentes en materia económica y financiera para fortalecer el Aseguramiento Universal en Salud en el marco de la emergencia nacional por la Covid-19

## DECRETO DE URGENCIA N° 046-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que fue prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, este último, por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del 7 de marzo de 2021;

Que, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 01 de diciembre de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; el mismo que fue prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM y N° 076-2021-PCM;

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho fundamental a la salud, estableciendo que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa; Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de

Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo y que la protección de la salud es de interés público, por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, el artículo 123 de la precitada Ley, modificada por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, dispone que el Ministerio de Salud es la Autoridad de Salud a nivel nacional, como organismo del Poder Ejecutivo tiene a su cargo la formulación, dirección y gestión de la Política de Salud y actúa como la máxima autoridad normativa en materia de salud;

Que, el literal j) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y modificatorias, señala que una de las funciones rectoras del Ministerio de Salud es establecer las normas y políticas para fortalecer y garantizar el acceso al aseguramiento universal en salud en el país;

Que, el artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 020-2014-SA, señala que el aseguramiento universal

en salud es un proceso orientado a lograr que toda la población residente en el territorio nacional disponga de un seguro de salud que le permita acceder a un conjunto de prestaciones de salud física y mental de carácter preventivo, promocional, recuperativo y de rehabilitación, en condiciones adecuadas de eficiencia, equidad, oportunidad, calidad y dignidad, sobre la base del Plan Esencial de aseguramiento en salud (PEAS);

Que, el Decreto de Urgencia N° 017-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para la Cobertura Universal de Salud, establece medidas urgentes para garantizar la protección del derecho a la salud a través del cierre de la brecha de población sin cobertura de seguro en el territorio nacional, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud;

Que, en ese sentido, resulta necesario adoptar medidas extraordinarias que permitan intervenir de manera inmediata en materia de cobertura universal en salud, con el objetivo de asegurar la protección para toda la población que enfrente eventos negativos y no cuente con un seguro de salud, en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19;

En uso de las facultades conferidas en el inciso 19) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el inciso 2) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

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

## **DECRETA:**

### **Artículo 1.- Objeto**

El Decreto de Urgencia tiene por objeto dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera que permitan, en el presente año fiscal, ampliar la cobertura universal en salud, de manera inmediata, con el objetivo de asegurar la protección de toda la población que enfrente algún evento negativo y no cuente con un seguro de salud, en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19.

### **Artículo 2.- Aseguramiento Universal en Salud para población con identificación**

2.1 Autorízase a la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento de Salud Seguro Integral de Salud – IAFAS SIS a financiar la cobertura del PEAS y Plan Complementario de los afiliados en el marco del Decreto de Urgencia N° 017-2019, así como a afiliarse a toda persona de nacionalidad peruana residente en el territorio nacional que, a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud.

2.2 Esta afiliación garantiza a los beneficiarios la cobertura gratuita del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud – PEAS y de los planes complementarios, quedando exceptuados, para dicho efecto, de lo establecido en el artículo 2.2 del Decreto de Urgencia N° 017-2019.

2.3 En un plazo máximo de tres (03) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC remitirá a la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, los Documentos Nacionales de Identidad – DNI vigentes de las personas de nacionalidad peruana residentes en el territorio nacional registrados en la base de datos del Registro Único de Identificación de las Personas Naturales - RUIPN. Esta relación de DNIs, deberá incluir CUI, nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y código de UBIGEO de residencia de las personas mayores y menores de edad.

2.4 En un plazo máximo de tres (03) días calendario, contados a partir de que RENIEC haya cumplido con la disposición emitida en el numeral 2.3 del presente artículo, la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD remitirá al Seguro Integral de Salud - SIS una base de datos, producto del cruce de información del RENIEC con el Registro de Afiliados al Aseguramiento Universal en Salud - RAAUS, que contenga el listado

nominal de las personas residentes en el territorio nacional que, a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, se encuentren sin seguro de salud.

2.5 En el plazo máximo de cinco (05) días calendario, contados a partir de que SUSALUD haya cumplido con la disposición del numeral 2.4 del presente artículo, el SIS emitirá la correspondiente Resolución Jefatural que permita la implementación de la presente norma a sus afiliados, así como a toda persona que no cuente con ningún seguro de salud, de acuerdo con la base de datos remitida por SUSALUD.

### **Artículo 3.- Aseguramiento Universal en Salud para población de comunidades nativas amazónicas y altoandinas sin identificación**

3.1 Autorízase a la IAFAS SIS a financiar la afiliación y así como la prestación de salud a toda población indocumentada de las comunidades nativas amazónicas y altoandinas que, durante el Año Fiscal 2021, no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud.

3.2 Esta afiliación garantiza a los beneficiarios la cobertura gratuita del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud – PEAS y de los planes complementarios, por lo que se les exceptúa de los alcances del artículo 2.2 del Decreto de Urgencia N° 017-2019.

3.3 Los afiliados, a la IAFAS SIS en el marco del presente artículo que se incorporen a otro seguro público o privado que prevean periodos de carencia, mantendrán su cobertura en la IAFAS SIS mientras dure dicho periodo de carencia. En el caso de afiliados que se incorporen a EsSalud, la atención de las emergencias accidentales y sanitarias declaradas conforme a la normativa vigente sobre la materia, serán cubiertas por dicha entidad durante el periodo de carencia. Una vez culminada la afiliación a cualquier otro seguro, recuperará su afiliación al SIS de manera automática.

3.4 En un plazo máximo de quince (15) días calendario,

contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, el Seguro Integral de Salud-SIS y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, suscribirán un convenio específico en el marco del Aseguramiento Universal en Salud y del Programa Presupuestal 079: Acceso de la Población a la Identidad a cargo del RENIEC, con el objetivo de formular un plan de acceso a la identidad y afiliación al Seguro Integral de Salud a la totalidad de la población de las comunidades nativas amazónicas y altoandinas que, a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, se encuentren sin identificación, el mismo que incluirá la transferencia de información del RENIEC al SIS de personas que acceden a la identificación, en el marco del presente artículo, para su afiliación automática al SIS.

3.5 El plan de acceso a la identidad y afiliación al Seguro Integral de Salud de la población de las comunidades nativas amazónicas y altoandinas será aprobado por Resolución Jefatural del Seguro Integral de Salud en un plazo máximo de cinco (05) días calendarios, contados a partir de la suscripción del convenio con RENIEC señalado en el numeral precedente.

3.6 Autorícese, durante el año fiscal 2021, al Seguro integral de Salud -SIS a efectuar como parte de las acciones de afiliación a la población vulnerable al que se hace referencia en el presente artículo, el pago de viáticos y gastos de transporte del personal del RENIEC.

3.7 Autorícese al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, con cargo a los recursos de su presupuesto institucional, a financiar la emisión gratuita del Documento Nacional de Identidad – DNI a favor de la población vulnerable descrita en el presente artículo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

### **Artículo 4.- Financiamiento**

4.1 Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas, durante el Año Fiscal 2021, para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia a que se refiere

el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, hasta por la suma de S/ 250,000,000,00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MILLONES Y 00/100 SOLES), a favor del Seguro Integral de Salud – SIS, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Hasta por suma de S/ 196 343 901,00 (CIENTO NOVENTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS UNO Y 00/100 SOLES), para financiar las acciones a cargo del SIS en relación con la cobertura del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud – PEAS y Planes Complementarios de los afiliados en el marco del Decreto de Urgencia N° 017-2019, así como para afiliarse a toda persona de nacionalidad peruana residente en el territorio nacional que, a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud.

b) Hasta por la suma de S/ 30 355 747,00 (TREINTA MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE Y 00/100 SOLES) para financiar prioritariamente la atención de trasplantes y tratamientos oncológicos de los tipos de cáncer incluidos en la Lista de Enfermedades de Alto Costo (LEAC).

c) Hasta por la suma de S/ 23 300 352,00 (VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS Y 00/100 SOLES) para financiar la afiliación y la prestación de salud a toda población indocumentada de las comunidades nativas amazónicas y altoandinas que, durante el Año Fiscal 2021, no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud, en el marco de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia.

Dichas modificaciones presupuestarias se aprueban utilizando sólo el mecanismo establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 1440, debiendo contar

además con el refrendo del Ministro de Salud.

4.2 Los recursos a los que se refiere el presente artículo no pueden ser destinados, bajo responsabilidad del titular de la entidad, para fines distintos a los señalados en el presente Decreto de Urgencia.

#### **Artículo 5.- Vigencia**

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

#### **Artículo 6.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Salud.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

ÓSCAR UGARTE UBILLUZ

Ministro de Salud

1954764-1

# Aprueban otorgamiento de Garantía del Gobierno Nacional al Programa de Apoyo Empresarial a las micro y pequeñas empresas (PAE-MYPE)

## DECRETO SUPREMO N° 115-2021-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, a fin de adoptar medidas que permitan minimizar la afectación que continúa produciendo la COVID-19 en la economía de las personas naturales y jurídicas cuyas actividades cotidianas han tenido que suspenderse ante las restricciones dispuestas en el marco del Estado de Emergencia Nacional, se emite el Decreto de Urgencia N° 019-2021, Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento a micro y pequeños empresarios para la reducción del impacto del COVID-19;

Que, el numeral 2.2 del artículo 2 del acotado Decreto de Urgencia N° 019-2021 señala que la Garantía del Gobierno Nacional al Programa de Apoyo Empresarial a las micro y pequeñas empresas (PAE-MYPE) solo cubre los créditos para capital de trabajo en moneda nacional que sean colocados por las Empresas del Sistema Financiero (ESF) y las Cooperativas de Ahorro y Crédito No Autorizadas a Captar Recursos del Público que se encuentren en el Registro Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito No Autorizadas a Captar Recursos del Público a cargo de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (COOPAC);

Que, el numeral 2.5 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 019-2021 autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Tesoro Público, durante el Año Fiscal 2021, a otorgar la Garantía del Gobierno Nacional a las carteras de créditos destinados para capital de trabajo que cumplan

con las condiciones y requisitos para acceder al PAE-MYPE, hasta por la suma de S/ 2 000 000 000,00 (DOS MIL MILLONES Y 00/100 SOLES);

Que, el numeral 2.6 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 019-2021 dispone que el otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional está fuera de los montos máximos autorizados en el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N° 31086, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2021;

Que, el numeral 2.9 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 019-2021 dispone que el otorgamiento de la referida Garantía del Gobierno Nacional, en los términos y condiciones que establezca el Reglamento Operativo del PAE-MYPE, se aprueba mediante Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas;

Que, a través de los numerales 2.11 y 2.12 del artículo 2 del citado Decreto de Urgencia N° 019-2021, se ha encargado a la Corporación Financiera de Desarrollo S.A. – COFIDE, la administración del PAE-MYPE, siendo que para dicho efecto, así como para formalizar la garantía a los créditos acogidos al PAE-MYPE, se autoriza a la Dirección General del Tesoro Público y a la Dirección General de Mercados Financieros y Previsional Privado del Ministerio de Economía y Finanzas, a suscribir con COFIDE un contrato, cuyo texto es aprobado mediante Resolución Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, bajo dicho marco normativo, mediante Resolución Ministerial N° 101-2021-EF/15, se aprobó el Reglamento Operativo del PAE-MYPE, que tiene por objeto regular los aspectos operativos y disposiciones complementarias necesarias para la implementación del citado Programa;

Que, mediante Informe N° 017-2021-EF/60.03 la Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas señala que el nivel de incumplimiento esperado del Programa PAE MYPE no tiene un impacto significativo en las proyecciones fiscales en el Marco Macroeconómico Multianual 2021-2024; y no tiene impacto en las reglas macrofiscales para el año 2021, toda vez que estas fueron suspendidas temporal y excepcionalmente para dicho año a través del Decreto Legislativo N° 1457, Decreto Legislativo que aprueba la suspensión temporal y excepcional de las reglas fiscales para el Sector Público No Financiero para los años fiscales 2020 y 2021, y establece otras disposiciones;

Que, sobre el particular han opinado favorablemente la Dirección General del Tesoro Público y la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, la Contraloría General de la República ha informado previamente sobre la citada operación, en aplicación del literal l) del artículo 22 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público; en el Decreto de Urgencia N° 019-2021, Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento a micro y pequeños empresarios para la reducción del impacto del COVID-19; en la Resolución Ministerial N° 101-2021-EF/15 que aprueba Reglamento Operativo del Programa de Apoyo Empresarial a las micro y pequeñas empresas (PAE-MYPE); en el Decreto Legislativo N° 1457, Decreto Legislativo que aprueba la suspensión temporal y excepcional de las Reglas Fiscales para el Sector

Público No Financiero para los Años Fiscales 2020 y 2021, y establece otras disposiciones; y en la Resolución Directoral N° 015-2019-EF/52.01, que aprueba la Directiva N° 001-2019-EF/52.04 "Directiva para la Concertación de Operaciones de Endeudamiento Público, Contratación de Financiamientos Contingentes, y Otorgamiento o Contratación de Garantías en Asociaciones Público Privadas"; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

## **DECRETA:**

### **Artículo 1.- Otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional**

Apruébase el otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional, hasta por la suma de S/ 2 000 000 000,00 (DOS MIL MILLONES y 00/100 de Soles), para cubrir la cartera de créditos destinados para capital de trabajo que cumplan con las condiciones y requisitos para acceder al Programa de Apoyo Empresarial a las micro y pequeñas empresas (PAE-MYPE) y que están establecidos en su Reglamento Operativo, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 101-2021-EF/15.

### **Artículo 2.- Administración del Programa**

La Corporación Financiera de Desarrollo S.A. – COFIDE se encarga de administrar el Programa de Apoyo Empresarial a las micro y pequeñas empresas (PAE-MYPE) a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto Supremo, con sujeción a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 019-2021 y en el Reglamento Operativo del Programa "PAE-MYPE", aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 101-2021-EF/15.

### **Artículo 3.- Servicio de deuda**

El servicio de deuda resultante del otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional que ocasione la operación que se aprueba mediante el artículo 1 del presente Decreto Supremo, es atendido por el Ministerio de Economía y Finanzas con cargo a los recursos presupuestarios asignados al pago del servicio de la deuda pública.

#### **Artículo 4.- Refrendo**

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

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

1954764-6



# Modifican la R.M. N° 290-2019-TR, que aprueba la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 089-2021-TR

Lima, 20 de mayo de 2021

### VISTOS

El Informe N° 0139-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0161-2021-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones; el Oficio N° D000285-2021-CEPLAN-DNCP de la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN; y, el Informe N° 0414-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, se aprueba la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que comprende a la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021 y a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, a través del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, se encarga la actualización de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021 a la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Viceministerio de Trabajo;

Que, asimismo, en el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, se encarga a la Dirección General de Promoción del Empleo del Viceministerio

de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la formulación de la Política Nacional del Empleo Decente;

Que, mediante el Informe N° 0139-2021-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe N° 0161-2021-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones en el cual señala que: "(...) en el proceso de actualización y/o elaboración de la "Política Nacional de Formalización Laboral" (PNFL) y de la Política Nacional de Empleo Decente" (PNED), el CEPLAN presentó comentarios y recomendaciones, precisando la similitud de planteamientos entre la PNFL y la PNED, observada en virtud del Entregable 1 de la PNFL, principalmente, dando lugar a las coordinaciones con los equipos técnicos de ambas Políticas Nacionales";

Que, asimismo, en el referido Informe N° 0161-2021-MTPE/4/9.1, se señala que: "(...) la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), con la conformidad de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), con la conformidad de la Dirección General de Políticas para la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT) y el Visto Bueno del Despacho Viceministerial de Trabajo, remite el Informe N° 0247-2021-MTPE/3/17.1, a través de la Hoja de Elevación N° 0242-2021-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo y del Memorando N° 0230-2021-MTPE/3 del Despacho Viceministerial

de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. En el marco de lo antes mencionado, la DGPE y la DGPPFLIT acordaron que la integración de la Política Nacional de Empleo Decente (PNED) se realice a través de la inclusión de servicios que se encuentren en los lineamientos similares de la PNFL y de la PED. En ese sentido, la DGPPFLIT identificó el “Servicio de asesoría y orientación para la formalización laboral” (a cargo del Centro Integrado Formaliza Perú) referido a la formalización laboral, que se ha integrado como parte del Entregable 4 de la PNED (...);

Que, por otro lado, en el precitado Informe N° 0161-2021-MTPE/4/9.1, la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, concluye lo siguiente: “(...) contando con la opinión técnica del CEPLAN remitida mediante Oficio N° D000285-2021-CEPLAN-DNCP que adjunta el Informe Técnico N° D00004-2021-CEPALN-DNCP, se concluye con la viabilidad para la modificación de la “Lista de Políticas Nacionales aprobadas mediante RM N° 290-2019-TR, bajo rectoría o conducción del MTPE”, lo cual se sustenta en la Integración de la Política Nacional de Formalización Laboral a la Política Nacional de Empleo Decente, para lo cual se cuenta con la conformidad de la Dirección General de Promoción del Empleo y el Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; así como, por la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo y el Despacho Viceministerial de Trabajo”;

Que, mediante Oficio N° D000285-2021-CEPLAN-DNCP, la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, remite el Informe Técnico N° D000004-2021-CEPLAN-DNCP, elaborado por la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico, en cual se concluye que el Sector ha justificado el retiro de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021 de la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo su rectoría o conducción, por lo cual es necesaria la modificación de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR;

Que, por lo expuesto contando con la opinión técnica de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y con la conformidad del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, resulta necesaria la modificación de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR;

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

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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. Modificación de los artículos 1 y 2 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR**

Modifícanse los artículos 1 y 2 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, que aprueba la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

“Artículo 1.- Aprobación de la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Aprobar la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

“Artículo 2.- Actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Encargar la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Viceministerio de Trabajo, de acuerdo con las pautas metodológicas establecidas en la Guía de Políticas Nacionales, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD, a fin de cumplir con lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM,”

## **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](http://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.

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1955148-1

# Decreto de Urgencia que establece medidas para la implementación de la puesta a disposición del adquirente del bien o usuario del servicio y de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) de la factura y recibo por honorarios electrónicos durante la pandemia

## DECRETO DE URGENCIA N° 050-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, con fecha 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha calificado el brote de la COVID-19 como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Asimismo, dicha Organización ha informado que la variante del SARS-CoV-2 de Reino Unido se ha detectado en otros 40 países, territorios y áreas en cinco de las seis regiones de la OMS, siendo que, con fecha 8 de enero de 2021, se ha confirmado la identificación de dicha nueva variante del virus en el Perú;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia de la COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, este último prorroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 7 de marzo de 2021, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario;

Que, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la

vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 1 de diciembre de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; el cual ha sido prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM y N° 076-2021-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del sábado 1 de mayo de 2021, y se establece Nivel de Alerta por Provincia y Departamento, entre otros;

Que, la pandemia de la COVID-19 ha afectado las perspectivas de crecimiento de la economía global y de la economía peruana, generando en muchos sectores empresariales disminución de sus ventas y por consiguiente sus menores ingresos obliga a replantear sus prioridades, los cuales se enfocan al incremento de sus ventas a niveles prepandemia en un contexto de recuperación económica;

Que, en dicho contexto, las empresas en el país han tenido que priorizar sus ingresos para la continuidad de sus operaciones y en muchos casos, no han podido realizar las adecuaciones operativas y de sistemas para

el año 2021, conforme a lo dispuesto por el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 013-2020, Decreto de Urgencia que promueve el financiamiento de la MIPYME, emprendimientos y Startups, el cual establece la obligación de poner a disposición la emisión de la factura y recibos por honorarios electrónicos del adquirente del bien o usuario del servicio y de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) en un plazo máximo de dos (2) días calendario, computados desde su emisión;

Que, con la finalidad de poder implementar la obligación de las empresas antes señaladas en un contexto de pandemia, que se inició con posterioridad a la emisión del Decreto de Urgencia N° 013-2020, es necesario fijar temporalmente un nuevo plazo más amplio y flexible para la puesta a disposición de la factura y recibos por honorarios emitidos electrónicamente, a fin de establecer un plazo de hasta cuatro (4) días calendario, computados desde su emisión;

Que, el plazo máximo temporal para la puesta a disposición de la factura y recibos por honorarios electrónicos del adquirente del bien o usuario del servicio y de la SUNAT hasta cuatro (4) días calendario, computados desde su emisión; permitirá que el total de empresas del país y que han sido afectadas económicamente por la COVID-19, puedan realizar las adecuaciones operativas y de sistemas para el cumplimiento de las nuevas disposiciones establecidas en el Título I del Decreto de Urgencia N° 013-2020;

En uso de las facultades conferidas por 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 establecer medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, a efectos de establecer de

manera excepcional un nuevo plazo para poner a disposición del adquirente del bien o usuario del servicio y de la SUNAT la emisión de la factura y recibo por honorarios electrónicos; a fin de que los emisores cuenten con un plazo más amplio y flexible mientras realizan las modificaciones operativas y de sistemas correspondientes para adecuarse al plazo dispuesto por el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 013-2020, atenuando su situación financiera deteriorada por la pandemia generada por la COVID-19.

### **Artículo 2. Puesta a disposición de la factura y recibos por honorarios del adquirente del bien o usuario del servicio y de la SUNAT**

Establézcase, de manera excepcional, que el plazo máximo establecido en el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 013-2020, respecto a la puesta a disposición del adquirente del bien o usuario del servicio y de la SUNAT la emisión de la factura y recibo por honorarios, es de hasta cuatro (4) días calendario, computados desde ocurrida dicha emisión.

### **Artículo 3. Vigencia**

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

### **Artículo 4. Refrendo**

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

1957079-1

# Modifican el artículo 7° de la Res. N° N°000131-2020 a efecto de restablecer el procedimiento de solicitud de calidades migratorias

## RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000119-2021-MIGRACIONES

Breña, 27 de mayo del 2021

### VISTOS

La Hoja de Elevación N° 000120-2021-DGTFM/MIGRACIONES, de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, y el Informe N° 000383-2021-SGTM/MIGRACIONES, de la Subdirección de Gestión Técnica Migratoria de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, ambos de fecha 26 de marzo de 2021; el Informe N° 000014-2021-DIROP/MIGRACIONES, de fecha 12 de enero de 2021 y el Memorando N° 004367-2021-DIROP/MIGRACIONES, de fecha 13 de mayo de 2021, de la Dirección de Operaciones y el Informe N° 000410-2021-OAJ/MIGRACIONES, de fecha 21 de mayo de 2021, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

### CONSIDERANDO

Mediante Decreto Legislativo N° 1130 se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, así como autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus atribuciones;

En cuanto se refiere a las competencias y atribuciones en materia de seguridad y orden interno, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1130, Decreto Legislativo que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES, establece que MIGRACIONES tiene competencia en materia de política migratoria interna y participa en la política de seguridad interna y fronteriza; realizando el control migratorio en coordinación con

las diversas entidades del Estado que tengan presencia en los Puestos de Control Migratorio o Fronterizos del país para su adecuado funcionamiento;

Con el Decreto Supremo N° 009-2020-IN y Resolución de Superintendencia N° 000148-2020-MIGRACIONES, publicados el 19 de junio y 01 de julio de 2020, se aprueba la Sección Primera y Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones, respectivamente. Con Resolución de Superintendencia N° 000153-2020-MIGRACIONES, se dispone la publicación del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de MIGRACIONES; y, mediante Resolución de Superintendencia N° 000154-2020-MIGRACIONES, se aprueba el Cuadro de equivalencias y siglas de los órganos y unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional de Migraciones;

El Decreto Legislativo N° 1350 de Migraciones, señala en el numeral 27.1 del artículo 27°, que: “La Visa es la autorización de una determinada calidad migratoria, otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de las Oficinas Consulares del Perú en el exterior. Acredita que el portador extranjero reúne los requisitos de admisión al territorio nacional por un plazo de permanencia y actividad determinados, a través de un puesto de control migratorio o fronterizo”. Mientras que el artículo 28°, de este dispositivo legal indica en su numeral 28.5. que “Las calidades Migratorias en el ámbito de la competencia de MIGRACIONES son tramitadas a través de sus Servicios en Línea”, y en

su numeral 28.6 que: “La Calidad Migratoria aprobada por MIGRACIONES es informada al Ministerio de Relaciones Exteriores para el otorgamiento de la visa correspondiente en la Oficina Consular competente”;

En similar sentido, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1350, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2017-IN, sobre emisión de visa con calidades migratorias a cargo de MIGRACIONES, indica en el numeral 103.1 del artículo 103° que: “La aprobación de las calidades migratorias a cargo de MIGRACIONES será comunicada a Relaciones Exteriores”. Y el numeral 103.2. precisa: “Relaciones Exteriores informará a MIGRACIONES los motivos por los cuales no se extendió la visa a una persona extranjera, para que se proceda con la cancelación de la calidad migratoria”;

Así, con fecha 28 de mayo de 2020, se emitió la Resolución de Superintendencia N° 000131-2020, la cual estableció en su artículo 7°.- “Disponer que, ante situaciones excepcionales vinculadas a las medidas establecidas por el Estado peruano derivadas de las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación por el COVID-19, se tramite el procedimiento de Solicitud de Visa, así como servicios que estén vinculados al mismo o al tránsito internacional”;

Al respecto, en el ámbito de las funciones establecidas en el artículo 71° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, mediante la Hoja de Elevación N° 000120-2021-DGTFM/MIGRACIONES, la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria hace suyo el Informe N° 000383-2021-SGTM/MIGRACIONES, de la Subdirección de Gestión Técnica Migratoria, el cual señala que, de conformidad con el numeral 27.1 del artículo 27° del Decreto Legislativo N°1350 –Ley de Migraciones, a través del trámite de visas se otorgan determinadas calidades migratorias, acreditando que el portador extranjero reúne los requisitos de admisión al territorio nacional, a través de un puesto de control migratorio o fronterizo. Ante Migraciones, dicho procedimiento se denomina solicitud de la calidad migratoria, la cual, una vez aprobada, corresponde que el Ministerio

de Relaciones Exteriores a través de las Oficinas Consulares del Perú en el exterior, otorgue la visa correspondiente; por tanto, también es importante tener en cuenta las restricciones que se dispongan en los países donde dichas visas serán otorgadas, con el fin de no perjudicar al administrado, considerando los plazos que la normativa migratoria dispone para el recojo y uso de la misma, de conformidad con el numeral 101.1 del artículo 101° y el numeral 102.2 del artículo 102° del Reglamento de la Ley de Migraciones;

En este sentido, la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria propone la modificación del artículo 7° de la Resolución de Superintendencia N° 000131-2020-MIGRACIONES, y la habilitación del procedimiento de solicitud de calidades migratorias (otorgamiento de Visa), a través de la Agencia Digital de Migraciones, precisando que el mismo se encontraría sujeto a las limitaciones que se disponga, en virtud del Estado de Emergencia Nacional;

Al respecto, a través del Memorando N° 004367-2021-DIOP/MIGRACIONES, la Dirección de Operaciones, comunica que el requerimiento informático para la implementación del citado procedimiento a través de la Agencia Digital de MIGRACIONES ya se encuentra realizado y concluido; por lo que, solicita se emita el acto correspondiente a fin de iniciar con las recepciones de dicho trámite;

Por su parte, mediante el Informe N° 000410-2021-OAJ/MIGRACIONES, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que, resulta viable la modificación del artículo 7° de la Resolución de Superintendencia N° 000131-2020-MIGRACIONES y la habilitación del procedimiento de solicitud de calidades migratorias (otorgamiento de Visa), en la Agencia Digital de Migraciones, precisando que el mismo se encontraría sujeto a las limitaciones que se disponga, en virtud del Estado de Emergencia Nacional;

Con los vistos de la Gerencia General, de las Direcciones de Operaciones y de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, así como de la Oficina de Asesoría Jurídica;

y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2017-IN; el Decreto Legislativo N° 1130, mediante el cual se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones, publicado a través de la Resolución de Superintendencia N° 000153-2020-MIGRACIONES;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Modificar el artículo 7° de la Resolución de Superintendencia N° N°000131-2020 de fecha 28 de mayo de 2020, a efecto de restablecer el procedimiento de solicitud de calidades migratorias, cuyo texto quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 7°: "Restablecer el procedimiento de solicitud de calidades migratorias (otorgamiento de Visa), el mismo que a partir de la fecha se implementa a través de la Agencia Digital de Migraciones, teniendo en cuenta a su vez las limitaciones y medidas que se disponga en virtud del Estado de Emergencia Sanitaria declarado por el Estado Peruano a causa de la pandemia por el COVID-19".

**Artículo 2°.-** Disponer que la presente resolución sea publicada en el Diario Oficial El Peruano, así como encargar a la Oficina de Tecnologías de Información, y Comunicaciones, su publicación en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES ([www.migraciones.gob.pe](http://www.migraciones.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FIREDA ROXANA DEL ÁGUILA TUESTA

Superintendente Nacional de Migraciones

1957387-1



# Disponen acciones que resulten necesarias para la extensión de la cobertura prestacional de toda persona afiliada a la IAFAS SIS en el marco del D.U. N° 017-2019, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del D.U. N° 046-2021

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 066-2021/SIS

Lima, 30 de mayo de 2021

## VISTOS

El Informe Conjunto N° 001-2021-SIS-GA/GADJ-SGA-SGPP y Memorando N° 392-2021-SIS/GA de la Gerencia del Asegurado, la Nota Informativa N° 023-2021-SIS/GREP-SGIS-KCD y Memorando N° 225-2021-SIS-GREP de la Gerencia de Riesgos y Evaluación de las Prestaciones, el Informe N° 027-2021-SIS/OGPPDO-UOC.AAMZ con Proveído N° 096-2021-SIS/OGPPDO de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional, el Informe N° 100-2021-SIS/OGAJ-DE con Proveído N° 211-2021-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

## CONSIDERANDO

Que, el artículo 3 del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2011-SA y modificado por Decreto Supremo N° 002-2016-SA, señala que el Seguro Integral de Salud-SIS es un Organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio de Salud que cuenta con personería jurídica de derecho público interno, autonomía técnica, funcional, económica, financiera y administrativa, y constituye un Pliego Presupuestal con independencia para ejercer sus funciones con arreglo a ley;

Que, el SIS se constituye en una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en

Salud-IAFAS pública en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 020-2014-SA, en adelante el TUO de la Ley N° 29344, con funciones de recibir, captar y/o gestionar fondos para la cobertura de las atenciones de salud o que oferten cobertura de riesgos de salud, bajo cualquier modalidad;

Que, el numeral 2 del artículo 29 del TUO de la Ley N° 29344 establece que el régimen de financiamiento subsidiado, comprende a las personas que están afiliadas a las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud, por medio de un financiamiento público total y se otorga a través del Seguro Integral de Salud;

Que, el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1163, Decreto Legislativo que aprueba disposiciones para el fortalecimiento del Seguro Integral de Salud, dispone que el SIS inscribe y afilia a los asegurados a sus regímenes de financiamiento para lo cual emite las disposiciones administrativas pertinentes;

Que, el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1163 dispone que el SIS utilizará como única fuente de información para determinar si una persona cuenta con otro seguro de salud la contenida en el Registro de Afiliados al Aseguramiento Universal en Salud de la

Superintendencia Nacional de Salud;

Que, el artículo 27 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1163, aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-2014-SA, faculta al SIS a la afiliación de la población a través del mecanismo de afiliación grupal y masiva mediante la carga o incorporación de base de datos;

Que, la Única Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1163, otorga al SIS facultades para aprobar las disposiciones administrativas relacionadas a los procesos de afiliación, financiamiento, control de riesgos, control prestacional, control financiero, facturación, tarifas, mecanismos, modalidades de pago y desarrollo de planes complementarios, en el marco de la normatividad vigente;

Que, el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 017-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para la cobertura universal en salud, autoriza al SIS a afiliar independientemente de la clasificación socioeconómica- CSE a toda persona residente en el territorio nacional que no cuente con ningún seguro de salud, garantizando la cobertura gratuita del PEAS;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 046-2021, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias y urgentes en materia económica y financiera para fortalecer el aseguramiento universal en Salud en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, con el objeto dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera que permitan, en el presente año fiscal, ampliar la cobertura universal en salud, de manera inmediata, con el objetivo de asegurar la protección de toda la población que enfrente algún evento negativo y no cuente con un seguro de salud, en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19;

Que, el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2021, autoriza a la IAFAS SIS a financiar la cobertura del PEAS y Plan Complementario de los afiliados en el marco del Decreto de Urgencia N° 017-2019, así como a afiliar a toda persona de nacionalidad peruana residente en el territorio nacional que, a la fecha de entrada en vigencia

del referido Decreto de Urgencia, no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud, garantizándose a los beneficiarios de la referida afiliación, la cobertura del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud – PEAS y de los planes complementarios;

Que, en el marco de lo dispuesto en los numerales 2.3 y 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2021, con fecha miércoles 26 de mayo de 2021, SUSALUD remitió al SIS la base de datos resultante del cruce de información del Registro de Afiliados al Aseguramiento Universal en Salud – RAAUS con la base de datos proporcionada por el RENIEC, conteniendo los DNIs vigentes de personas residentes en el territorio nacional, del Registro Único de Identificación de las Personas Naturales –RUIPN;

Que, mediante el Informe Conjunto N° 001-2021-SIS-GA/GADJ–SGA-SGPP, la Gerencia del Asegurado–GA concluye “Regular la implementación de lo dispuesto en el numeral 2.5 del Decreto de Urgencia N° 046-2021, Decreto de Urgencia que dicta Medidas Extraordinarias y Urgentes en Materia Económica y Financiera para Fortalecer el Aseguramiento Universal en Salud en el Marco de la Emergencia Nacional por la COVID -19, respecto de sus afiliados, así como toda persona que no cuente con ningún seguro de salud, mediante la emisión de una Resolución Jefatural”;

Que, mediante la Nota Informativa N° 023-2021-SIS/GREP-SGIS-KCD, la Gerencia de Riesgos y Evaluación de las Prestaciones–GREP emite opinión técnica favorable respecto a la extensión de la cobertura prestacional de los afiliados a la IAFAS SIS, así como de la extensión de la cobertura poblacional a través de la afiliación grupal y masiva de las personas que no cuentan con ningún seguro de salud, independientemente de su clasificación socioeconómica, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2021;

Que, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto

y Desarrollo Organizacional – OGPPDO, mediante el Informe N° 027-2021-SIS/OGPPDO-UOC-AAMZ con Proveído N° 096-2021-SIS/OGPPDO, emite opinión técnica favorable a la propuesta formulada por la Gerencia del Asegurado, referida a la implementación de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2021;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 100-2021-SIS/OGAJ-DE con Proveído N° 211-2021-SIS/OGAJ, señala que, en atención al marco normativo aplicable y las opiniones técnicas favorables de la GA, GREP y OGPPDO, resulta viable, desde el punto de vista legal, emitir la Resolución Jefatural que disponga la implementación de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2021;

Con el visto de la Gerente de la Gerencia del Asegurado, del Gerente de la Gerencia de Riesgos y Evaluación de las Prestaciones, del Director General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional, de la Directora General (e) de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y del Secretario General y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 046-2021, y en el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2011-SA, modificado por Decreto Supremo N° 002-2016-SA.

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Disponer las acciones que resulten necesarias para la extensión de la cobertura prestacional de toda persona afiliada a la IAFAS SIS en el marco del Decreto de Urgencia N° 017-2019, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2021.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina General de Tecnología de la Información, a requerimiento de la Gerencia del Asegurado, en el plazo máximo de 03 días calendario, contados desde la publicación de la presente Resolución, ejecute el procedimiento de afiliación grupal y masiva de las personas que según la

Base de Datos proporcionada por SUSALUD, no cuenten con un seguro de salud, conforme a lo establecido en el numeral 6.1.1.6 de la Directiva Administrativa N° 001-2020-SIS/GA-V01, Directiva administrativa que regula los procedimientos de afiliación al Seguro Integral de Salud, aprobada mediante Resolución Jefatural N° 112-2020/SIS.

**Artículo 3.-** Encargar a la Gerencia de Riesgos y Evaluación de las Prestaciones y a la Gerencia del Asegurado las acciones que resulten necesarias para la implementación y la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1 y 2 de la presente Resolución, respectivamente.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el portal del Seguro Integral de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CECILIA MELBA MA CARDENAS

Jefa del Seguro Integral de Salud

1958047

# JURISPRUDENCIA



# CASACIÓN LABORAL

## 13222-2018 LIMA

**Materia:** Indemnización por daños y perjuicios - PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** El Juez puede fijar el monto indemnizatorio, bajo una valoración equitativa, en los casos donde exista dolo para acreditar el daño, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1332° del Código Civil.

Lima, ocho de enero de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número trece mil doscientos veintidós, guion dos mil dieciocho, 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 entidad demandada, Ministerio de Salud, mediante escrito presentado el cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y ocho, contra la Sentencia de Vista del catorce de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y seis, que confirmó en parte la sentencia apelada de fecha ocho de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento trece a ciento veintisiete, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Mario Atanasio Neyra Moreno, sobre indemnización por daños y perjuicios.

### CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y siete a ochenta del cuaderno de casación, por la causal de: -Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1332° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al

respecto.

### CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes Judiciales a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas sesenta y dos a ochenta y uno, el actor pretende el pago de quinientos seis mil trescientos cuatro con 66/100 soles (S/ 506,304.66), por concepto de indemnización por daños y perjuicios respecto al lucro cesante, daño emergente y daño moral, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Octavo Juzgado Permanente Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha ocho de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento trece a ciento veintisiete, declaró Fundada la demanda, argumentando que está acreditado en autos que el cese del actor fue declarado como un despido arbitrario, como se desprende de la Sentencia de fecha diez de mayo de dos mil diez, emitida por el Tercer Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo en el Expediente N° 1630-2008-0- 1801, que declaró fundada en parte la demanda siendo la misma confirmada por el Superior en grado con fecha veinte de enero de dos mil doce, ordenándose su reposición; con lo que se acreditó la configuración del daño y del hecho generador de la responsabilidad civil, traducido en el despido arbitrario que sufrió el actor; es así que, se encuentran acreditados los elementos de la responsabilidad civil, indicando que resulta amparable

el lucro cesante fijando su monto en trescientos noventa y siete mil soles, por el concepto de daño emergente el monto de diez mil soles y por concepto de daño moral el monto de diez mil soles, siendo así la suma total de cuatrocientos diecisiete mil soles (S/. 417,000.00). c) Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior de Justicia confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia, indicando entre sus fundamentos que: i) el pago de lucro cesante, se tiene que el actor lo sustenta en el hecho de que tiene que cumplir con la obligación asumida y que estos se encuentran acreditados con los montos que dejó de percibir, estando a ello, tomando en cuenta el tiempo dejado de trabajar por el accionante ocho años, tres meses y nueve días, se hace necesario realizar una valoración equitativa del daño ocasionado y los hechos acontecidos; razón por la cual, resulta justo y pertinente reajustar el monto impuesto, modificándolo en la suma de trescientos mil soles por dicho concepto; asimismo, ii) respecto del pago por concepto de daño emergente, se debe señalar que en el caso de autos, la inejecución de una obligación por parte de la emplazada, ha quedado acreditado en autos, esto es, la decisión arbitraria de la demandada de dar por concluido el contrato de trabajo del demandante sin expresión de causa justa, siendo que el daño emergente, entendido como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida, no ha sido fehacientemente acreditado por la demandante, siendo ello así, se ha revocado dicho extremo de la demanda. Finalmente, se ha determinado que para el concepto de daño moral, se aplicó de manera razonable la determinación o cuantificación de dichos daños morales, de acuerdo a lo señalado en el artículo 1332° del Código Civil; concluyéndose que la suma impuesta por el Juez de la causa resulta razonable, prudencial y guarda compatibilidad con el periodo de cese sufrido, es por ello, el A quem ordena el pago de trescientos diez mil soles (S/ 310,000.00). 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 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Tercero. Se verifica del recurso de casación, y de lo resuelto por las instancias de mérito, que el análisis debe circunscribirse a determinar si el Colegiado Superior realizó una valoración equitativa del resarcimiento por los conceptos de lucro cesante y daño moral. Sobre la infracción normativa de carácter material Cuarto. Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificatorio del recurso, ésta se encuentra referida al artículo 1332° del Código Civil, que prescribe lo siguiente: "Artículo 1332°.- Valoración equitativa del resarcimiento Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa". Alcances sobre la valorización del resarcimiento Quinto. Cabe precisar que la indemnización por daños y perjuicios consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. El daño puede ser conceptualizarlo como toda lesión a un interés jurídicamente protegido, ya sea de un derecho patrimonial o extrapatrimonial; en tal sentido, los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. Por tanto, serán daños patrimoniales el menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona y serán daños extrapatrimoniales, las lesiones a los derechos de dicha naturaleza como en el caso específico de los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, por lo tanto merecedores de la tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. Del

mismo modo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyecto de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses protegidos, reconocidos como derechos extrapatrimoniales; concluyendo que dentro del daño para la finalidad de determinar el quantum del resarcimiento, se encuentran comprendidos los conceptos de daño moral, lucro cesante y daño emergente. Sexto. Es importante precisar, el artículo 1332° del Código Civil establece que en los casos en los cuales se haya ocasionado daño, este será susceptible de resarcimiento con valoración equitativa así no pudiera ser probado su monto preciso; en este sentido, debemos tener en cuenta que la facultad discrecional que se otorga al juez implica la aplicación del criterio de equidad en la cuantificación cuando no es posible acreditar la cuantía del daño, para cuyo efecto deben utilizarse parámetros o criterios adecuados para establecer la indemnización que corresponda en lo posible al daño sufrido. Igualmente, dentro del ejercicio real de la facultad conferida, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa, puesto que esta valoración no constituye una decisión arbitraria e inmotivada sino que deben utilizarse parámetros que permitan arribar a una decisión orientada a restablecer, en lo posible la situación a los límites anteriores al daño confrontando ello con los hechos sucedidos. Análisis del caso concreto Séptimo. Del contexto de lo actuado en la presente causa, es claro que la discusión no gira sobre la responsabilidad emergida por el daño causado al actor sino sobre el monto indemnizatorio respecto al lucro cesante y daño moral toda vez que los fundamentos del recurso casatorio van enfocados a dichos conceptos. Más aún si se tiene en cuenta el daño ocasionado al demandante como consecuencia del despido que sufrió el actor de fecha veinticinco de julio de dos mil cinco, habiendo seguido un proceso laboral de reposición con el Expediente N° 1630-2008-0-1801, que corre de fojas quince a veintisiete, el cual ha sido declarado fundado y se ordenó su reposición del actor, siendo reincorporado el cuatro de noviembre de dos mil trece. Octavo. En dicho contexto, se aprecia que la demandante fue despedida sin causa justificada, incumpliendo de este

modo la empleada las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en virtud de la cual no podía ser separada, cesada ni despedida por estar amparada no sólo por la Constitución Política del Perú y las Leyes, sino también por un instrumento convencional plenamente válido y eficaz, el cual fue reconocido y estimado en la demanda de reposición, cuya sentencia quedó firme y ejecutoriada pasando a la autoridad de cosa juzgada. Por lo que, el accionar de la demandada se puede tipificar como antijurídico conforme a la sentencia de reposición antes mencionada, ocasionando con ello a la accionante un perjuicio económico, lo que genera la obligación a la demandada de indemnizar a la actora por el daño ocasionado. De ahí que, corresponde amparar la pretensión de indemnización solicitada. Noveno. En lo que corresponde a la infracción del artículo 1332° del Código Civil tenemos que tal norma hace alusión al daño que no puede ser probado en su monto preciso, por lo que, al respecto corresponde evaluar el monto otorgado en las instancias de mérito. En atención al lucro cesante, éste es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una utilidad económica o ganancia legítima por parte de la víctima como consecuencia del daño sufrido y que se habría dado, de no haber sucedido el evento dañoso. Significa ello, que el lucro cesante se configura como una pérdida de una perspectiva cierta de un beneficio. En tal medida para que pueda darse el lucro cesante deben cumplirse los siguientes requisitos: a) que existe y puede ser probado en relación directa con el daño causado y b) su monto pueda ser determinado. Décimo. En ese sentido, conforme a lo anteriormente expuesto, el daño ocasionado por su empleador ante el despido lesivo de su derecho al trabajo, ha conllevado a que sea resarcido y teniendo en cuenta que el artículo 1332° del Código Civil habilita al juez a fijar con "valoración equitativa", corresponde otorgar un monto que compense el daño causado. Sobre ello, este Colegiado Supremo comparte la cantidad indemnizatoria estimada por los órganos jurisdiccionales, sin que ello sea considerado como un cálculo de remuneraciones caídas basado en un cálculo aritmético, sino que se sustenta en el grado de

antijuridicidad del hecho dañoso ocasionado, el mismo que conllevó al accionar ante el Sistema Judicial a fin de ser reincorporado mediante un proceso laboral (Expediente N° 1630-2008), conforme se señaló anteriormente. Aunado a ello, se advierte que en el monto referencial (remuneración básica) utilizado por las instancias de mérito no se ha incorporado algún beneficio legal otorgado por prestación efectiva, siendo razonable la suma otorgada por concepto de indemnización por daños y perjuicios solicitados por la actora. Asimismo, de lo señalado para el pago por concepto de daño moral se ha determinado que la determinación o cuantificación de dichos daños morales, se aplicó de manera razonable de acuerdo a lo señalado en el artículo 1332° del Código Civil; concluyéndose que la suma impuesta de la causa resulta razonable y prudencial y guardando compatibilidad con el periodo de cese sufrido. Décimo Primero. Por los fundamentos expuestos, se determina que la valoración equitativa de las instancias de mérito no han incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1332° del Código Civil, en consecuencia, corresponde declarar infundado la causal invocada.

Por estas consideraciones:

## **DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada Ministerio de Salud, mediante escrito presentado el cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y seis; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Mario Atanasio Neyra Moreno, sobre Indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI 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 en mérito a la razón expedida por el Relator, en la cual señala que el señor juez supremo AriasLazarte dejó suscrito el sentido de su voto oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.



# CASACIÓN LABORAL 13233-2017 DEL SANTA

**Materia:** Reintegro de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

**Sumilla:** El Decreto Supremo N° 009-76-TR, rige para las relaciones de Pequeñas Empresas de Extracción de Ancholeta y los pescadores, por lo que cualquier contrato de trabajo que no vincule a un trabajador pesquero con una empresa que reúna las características previamente delimitadas por el Decreto Ley N° 21558, norma que fuera derogada por el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 301, quedará fuera de su marco y ámbito de regulación, y por consiguiente no le es aplicable el porcentaje del veintidós punto cuarenta por ciento (22.40%) por participación de pesca.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

## VISTA

La causa número trece mil doscientos treinta y tres, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, 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 parte demandada, Corporación Pesquera Inca S.A., mediante escrito presentado el dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos siete a doscientos treinta y tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha diecisiete de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento treinta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Julio Alonso Carranza Benítez, sobre reintegro de remuneraciones.

## CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha ocho de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y siete a cien, del cuaderno de casación, por la causal de: infracción normativa

por interpretación errónea del artículo 13°, Segunda Disposición Transitoria y Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76- TR; 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 cincuenta y ocho a sesenta y dos, el actor solicita el reintegro de remuneraciones de participación por tonelada métrica de pesca, equivalente al veintidós punto cuarenta por ciento (22.40%) y sus incidencias en los beneficios sociales; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha diecisiete de diciembre de dos mil quince, declaró fundada la demanda, al considerar que según el CDRM, que corre en fojas ochenta y seis y lo manifestado en la Audiencia, se desprende que el actor antes de la semana cuarenta y siete del dos mil siete, percibió por participación de pesca en el porcentaje del veintidós punto cuarenta por ciento (22.40%), lo cual acredita que la remuneración del demandante, se encontraba sujeto a los alcances del Decreto Supremo N.° 009-76-TR. Bajo esa premisa, al haberse reducido la participación de pesca al dieciocho por ciento (18%) sin

haberse comprobado ni acreditado que el actor haya suscrito convenio alguno de reducción de remuneraciones, le corresponde el reintegro correspondiente, por la semana cuarenta y siete del dos mil siete a la semana veinticuatro del dos mil nueve. Asimismo, por el periodo comprendido desde la semana cuarenta y cinco del año dos mil nueve hasta la semana cincuenta y uno del año dos mil doce, indica que en audiencia de juzgamiento se ha verificado que no existe ningún instrumental que acredite la aceptación de un nuevo sistema remunerativo implantado por la demandada; motivo por el cual, corresponde el reintegro de remuneraciones por participación de pesca del dieciocho por ciento (18%) al veintidós punto cuatro por ciento (22.4%). c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que de las declaraciones juradas de aportes y retenciones que ha presentado el actor, las cuales no han sido desvirtuadas por la demandada, se ha establecido que se le abonaba al actor una participación de pesca en la suma equivalente al veintidós punto cuatro por ciento (22.4%) y a partir de la semana cuarenta y siete del dos mil siete, se le redujo su participación en la suma equivalente al dieciocho por ciento (18%), no obstante, que laboraba en la misma embarcación; por tanto, estamos frente a un derecho adquirido del trabajo. En ese sentido, resulta procede el reintegro solicitado en el proceso. Segundo: 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 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 procedente, está referida a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 13°, Segunda Disposición Transitoria y Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR Los artículos de la norma en mención, prescriben: "Artículo 13°.- La remuneración que percibirán los pescadores que realicen la ejecución de la pesca de anchoveta será una participación por tonelada métrica de pesca descargada. Del monto de esta participación, los primeros S/.20.00 corresponderán al patrón y el saldo se distribuirá a prorrata entre todos los miembros de la dotación, incluyendo al patrón". Disposiciones Transitorias (...) Segunda.- La participación por tonelada métrica de pesca descargada a la que se refiere el artículo 13° queda fijada en S/.280.00 que equivale al 22.40% del precio que el armador percibe por la venta de la anchoveta a Pesca Perú. (...) Disposiciones Finales (...) Segunda.- Sólo rigen para las relaciones entre las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta y los pescadores a su servicio, las remuneraciones condiciones de trabajo taxativamente indicados en el presente Decreto Supremo". Cuarto: Alcances del régimen especial establecido en el Decreto Supremo N° 009-76-TR Para efectos de analizar la causal citada, resulta necesario previamente establecer que mediante Decreto Ley N° 21451 del veinticuatro de marzo de mil novecientos setenta y seis, se declara en estado de reorganización y reestructuración a la Empresa Pública de Producción de Harina y Aceite de Pescado (PESCA PERÚ). Al respecto, con el Decreto Ley N° 21558 vigente a partir de julio de mil novecientos setenta y seis se privatizó la actividad de extracción de anchoveta, hasta ese entonces a cargo de PESCA PERU, transfiriendo toda su flota pesquera a pequeñas empresas integradas principalmente por los ex trabajadores de la empresa privatizada y por terceros dedicados exclusivamente a la extracción de anchoveta<sup>1</sup>; en dicho contexto, se constituyeron las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta (PEEA), a las que fueron transferidos los

1 Efectivamente, el artículo 2° del Decreto Ley N° 21558 señala que: "La actividad de extracción de anchoveta será efectuada por empresas que se constituyan al amparo del D.L. N° 21435 bajo la forma de Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, denominadas Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta (...), con el objeto de dedicarse exclusivamente a dicha actividad sólo con las embarcaciones y redes cuya transferencia se autoriza el presente decreto Ley (...)".

trabajadores de la Empresa Pública de Producción de Harina y Aceite de Pescado (PESCA PERU). En ese sentido, de conformidad con la Segunda Disposición Transitoria del referido Decreto Ley, con fecha veintiuno de julio de mil novecientos setenta y seis, se expidió el Decreto Supremo N° 009-76-TR que fue dictado con el propósito de regular el trabajo del pescador anchovetero al servicio de la Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta (PEEA), el cual en su artículo 1°, que prevé: "Por el Contrato de Trabajo Pesquero de los pescadores anchoveteros al servicio de la Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta, un pescador se obliga a prestar servicios en una embarcación interviniendo en las faenas para la extracción de anchoveta, actividad de temporada a cambio de una remuneración variable e indeterminada"; pero sobre todo, de la Segunda Disposición Final, conforme a la cual: "Sólo rigen para las relaciones entre las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta y los pescadores a su servicio, las remuneraciones condiciones de trabajo taxativamente indicados en el presente Decreto Supremo". Quinto: Precisiones respecto a la Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta (PEEA) Resulta indispensable para determinar si en el presente caso estamos o no ante una Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta, pues en caso de no ser así, es evidente que el contrato que ligó a las partes estaría fuera del marco de aplicación del Decreto Supremo bajo análisis, toda vez que (como ya se acotó) el Decreto Supremo N° 009-76-TR, solo rige para las relaciones entre las pequeñas empresas de extracción de anchoveta y los pescadores, por lo que cualquier contrato de trabajo que no vincule a un trabajador pesquero con una empresa que reúna las características previamente delimitadas por el Decreto Ley N° 21558, quedará fuera de su marco y ámbito de regulación, y por lo tanto no le es aplicable el porcentaje pretendido por participación pesquera. De acuerdo a los términos del artículo 2° del Decreto Ley N° 21558, para ser calificada como una Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta, resultaba necesario: i) Constituirse bajo la forma societaria de Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, conforme al Decreto Ley N° 21435, Ley de la Pequeña Empresa del Sector Privado, publicada el veinticinco de febrero de

mil novecientos setenta y seis; ii) Contar con embarcaciones cuya capacidad de bodega no exceda en su conjunto de seiscientos veinte toneladas métricas; iii) Sus ingresos percibidos no debían exceder del límite establecido en el artículo tercero del Decreto Ley N° 21435, esto es, ochocientos veinte sueldos mínimos vitales de la Provincia de Lima; y, iv) Dedicarse a su actividad económica solo con las embarcaciones y redes transferidas por Pesca Perú, salvo autorización expresa del Ministerio de Pesquería. Posteriormente, esta norma fue derogada por el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 301, publicada del treinta de julio de mil novecientos ochenta y cuatro, que en su artículo 60°, concordado con los artículos 61°, 62° y 63° denomina Pequeña Empresa Pesquera a aquellas empresas que reúnan las siguientes características: i) Su objeto social involucre el desarrollo de actividades de extracción, acuicultura, transformación y/o comercialización de productos hidrobiológicos; ii) Sus ingresos brutos anuales no superen las novecientas Unidades Impositivas Tributarias (UIT); iii) Desarrollar su actividad, bajo cualquiera de las formas societarias; y, iv) Se encuentre inscrita en un Registro Especial que se llevará en el Registro General de Pesquería. Sancionando con la pérdida de tal condición a aquellas empresas que en tres ejercicios consecutivos o cinco alternados superen en más del veinte por ciento el límite de las novecientas (900) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). De lo descrito anteriormente, esta Sala Suprema llega a la conclusión siguiente: El régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N° 009-76-TR, solo se aplica a los trabajadores de pequeñas empresas pesqueras cuyos ingresos brutos anuales no superen las novecientas (900) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), constituidas con embarcaciones transferidas por PESCA PERÚ, sin importar la forma societaria que adopten; en concordancia con lo establecido en la Casación N° 10762-2014-MOQUEGUA. Sexto: En cuanto a la carga de la prueba De conformidad con el inciso 1) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, le corresponde a las partes probar sus afirmaciones. A través de la prueba se busca la verdad de los hechos del proceso, lograr la convicción del juez y determinar o fijar formalmente los hechos mediante

determinados procedimientos. Es decir, con la prueba, las partes buscan que se determine la verdad de los hechos propuestos en la pretensión de la causa. Séptimo: Solución al caso concreto Respecto al requisito de que los ingresos brutos anuales no superen las novecientas unidades impositivas tributarias, debemos señalar que de los medios probatorios que obran en el CD ROM, que corre en fojas ochenta y cinco, se advierte que la demandada ha superado las novecientas (900) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) durante el período de dos mil siete al dos mil doce, período que ha sido reclamado por el demandante, en consecuencia, no corresponde el reintegro solicitado, pues, no tenía la condición de pequeña empresa pesquera (PEEA), conforme a lo establecido en el artículo 62° del Decreto Legislativo N° 301. Octavo: Siendo así, queda acreditado que la demandada no reúne uno de los requisitos para que le sea aplicable el Decreto Supremo N.° 009-76-TR, por lo que, el Colegiado Superior ha incurrido en una infracción normativa por interpretación errónea del artículo 13°, Segunda Disposición Transitoria y Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR, deviniendo en fundada la causal declarada precedente.

Por estas consideraciones:

## **DECISIÓN**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Corporación Pesquera Inca S.A., mediante escrito presentado el dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta y cuatro; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos siete a doscientos treinta y tres; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha diecisiete de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento treinta y ocho, que declaró fundada la demandada, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Julio Alonso Carranza Benítez, sobre reintegro de remuneraciones; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los

devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

# CASACIÓN LABORAL 13332-2017 TUMBES

**Materia:** Reposición por despido incausado - PROCESO ABREVIADO – NLPT.

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

Lima, dieciséis de enero de dos mil veinte

## VISTA

La causa número trece mil trescientos treinta y dos, guion dos mil diecisiete, guion TUMBES, 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 parte demandante, Cesar Ronael Puma Chasquero, mediante escrito presentado el veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos doce, contra la Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos a cuatrocientos seis, que revocó la Sentencia apelada de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta a trescientos ochenta y seis que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró improcedente, dejando a salvo el derecho del actor para que lo haga valer conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, sobre Reposición por despido incausado.

## CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha tres de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta y uno, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal de Infracción normativa por inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°

27972, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes de caso a) De la pretensión Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y cuatro a cuarenta, el actor solicita su reposición por despido incausado en su centro de trabajo en el cargo de Guardián de Maestranza en la Unidad Recursos Humanos de la Municipalidad demandada. b) Sentencia de primera instancia El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante sentencia de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, bajo el argumento de que si bien se ha demostrado que existió un vínculo laboral entre las partes, sin embargo, el demandante no ha demostrado con medio probatorio alguno la existencia de su despido, es decir, no ha acreditado que la demandada haya dado término al vínculo laboral en forma unilateral y arbitrario, por lo que, se puede concluir que el vínculo entre las partes se extinguió por retiro voluntario del trabajador, causal válida de extinción de contrato de trabajo. c) Sentencia de Segunda Instancia Por su parte, el Colegiado de la Sala Especializada en lo Laboral de la misma Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada y reformándola, declaró improcedente la demanda, dejando a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer en la vía que corresponda, sustentando su

decisión en que al demandante le corresponde el régimen laboral de la actividad pública, esto es, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 y no el régimen laboral de la actividad privada, tanto más si se advierte del Manual de Organización y Funciones de la demandada que el Policía Municipal realiza actividades intelectuales. 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 N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Infracción normativa En el caso concreto, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la causal de Inaplicación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece: “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: Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo

que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, y según el artículo 37° de la Ley N° 27972 son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Quinto: Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los obreros municipales En el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad (numeral uno punto seis del tema uno) lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.” (Subrayado es agregado). Por otro lado, en relación al régimen laboral de los obreros de las municipalidades esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, el siguiente criterio: “Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”. Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Sexto: Pronunciamiento sobre el caso concreto El demandante alega que empezó

a laborar para la entidad demandada el uno de enero de dos mil quince y fue cesado el cinco de agosto de dos mil dieciséis, habiendo ocupado el cargo de Guardián. Sostiene que su condición era la de un obrero, puesto que realizaba labores de naturaleza permanente, se encontraba sujeto a un horario de trabajo y bajo subordinación, por lo que, se presume la existencia de un contrato de trabajo. Sétimo: En el caso de autos, conforme ha quedado establecido por el Juez de primera instancia, el demandante ha laborado para la demandada como obrero desde el uno de enero de dos mil quince hasta la fecha de su cese ocurrido el cinco de agosto de dos mil dieciséis, habiéndose encontrado sometido a contratos verbales, apreciándose que sus labores constituyen una prestación de carácter permanente en razón a las funciones que realiza que son inherentes a la demandada, por lo que, en el presente caso existe una contratación a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, toda vez que el personal de vigilancia o guardián es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio y velar por el normal desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular. En este sentido, podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional<sup>1</sup> en reiterados pronunciamientos<sup>2</sup>. Octavo: Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde señalar en relación a la existencia y circunstancias del despido del demandante, que dicha parte sostiene haber sido víctima de un despido incausado, situación que no ha sido negada de manera contundente por la demandada, por el contrario, se aprecia del escrito de contestación obrante en autos que en forma genérica alude a que el actor no ha logrado

probar la forma en que se produjo su despido, tesis que no ha sido debidamente argumentada ni mucho menos sustentada válidamente en su escrito de apelación, por lo que, no merece mayor análisis por parte de este Supremo Tribunal. Noveno: En consecuencia, advirtiéndose que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, al tener el demandante la condición de obrero municipal y por ende encontrarse bajo el régimen laboral de la actividad privada, bajo un contrato de naturaleza indeterminada, se concluye que fue víctima de un despido incausado, al no haberse expresado causa justa de despido; en consecuencia, la mencionada causal resulta fundada.

Por estas consideraciones:

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Cesar Ronael Puma Chasquero, mediante escrito presentado el veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos doce; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos a cuatrocientos seis; y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta a trescientos ochenta y seis, que declaró infundada la demanda y reformándola, se declara **FUNDADA** la demanda, ordenándose la reposición del demandante en su centro de trabajo, en el cargo de Guardián de Maestranza en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad demandada, al haberse determinado que fue víctima de un despido incausado; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de

1.- Sentencias 1683-2008-PC/TC, 2191-2008-PA/TC, 6321-2008-PA/TC.

2 Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ, publicado en: www.servir.gob.pe.

Aguas Verdes, sobre Reposición por despido incausado; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito a la razón expedida por el Relator, en la cual señala que el señor juez supremo Arias Lazarte dejó el sentido de su voto en la presente causa, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.



# CASACIÓN LABORAL

## 13507-2017 CUSCO

**Materia:** Nulidad de Sanción Disciplinaria y otros PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** El lucro cesante, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria y su cuantificación consta de un marco referencial constituido por las ganancias dejadas de percibir por el demandante durante el tiempo que dejó de laborar

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número trece mil quinientos siete, guion dos mil diecisiete, guion CUSCO, 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, Universidad Andina del Cusco, mediante escrito presentado el doce de abril de dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos sesenta y ocho a doscientos setenta y nueve, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución del veintinueve de marzo de dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y tres, corregida mediante resolución del dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre a fojas doscientos cincuenta y siete y doscientos cincuenta y ocho, que revocó la sentencia apelada de fecha dieciocho de noviembre de dos mil dieciséis, obrante de fojas ciento ochenta a ciento noventa, que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada; en el proceso seguido por el demandante, Carlos Axel Serna Góngora, sobre nulidad de sanción disciplinaria y otros.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del seis de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta

y dos a sesenta y siete del cuaderno formado, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; y, ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 1331° del Código Civil, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDOS

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 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. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de diecinueve a veintinueve, el demandante solicita que se declare nula e ineficaz la sanción disciplinaria de suspensión por un semestre académico sin goce de remuneraciones, contenida en la Resolución número CU-337-2014-UAC del dieciocho de julio de dos mil catorce, confirmada por la Resolución número CU399-2014-UAC, así como que se declare nula la Resolución número CU-135-2014-UAC, que abrió procedimiento administrativo disciplinario en su contra, que se disponga el pago de sus haberes descontados por efecto de la sanción impuesta, que se cancele de su legajo personal la anotación de la sanción impuesta y el pago de una indemnización equivalente a la suma de veintitrés mil

novecientos seis con 00/100 soles (S/ 23,906.00), más intereses legales, costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante Sentencia que corre de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y siete, declaró infundada la demanda al considerar que el actor pretende justificar sus inasistencias al centro de labores por los días del veinte al veintiocho de febrero de dos mil catorce con su solicitud de permiso por trámites de graduación sin tener en cuenta que su permiso únicamente fue autorizado por los días veinte y veintiuno de febrero, estando corroborado que por los días veintidós al veintiocho el demandante inasistió injustificadamente sus labores. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento sesenta y tres a ciento setenta y uno, revocó la sentencia apelada que declaró infundada en parte la demanda, reformándola declaró fundada la demanda y dispuso declarar nulas e ineficaces: i) La sanción disciplinaria de suspensión por un semestre académico sin goce de remuneraciones contenida en la resolución número CU-337-2014-UAC del dieciocho de julio de dos mil catorce; ii) La resolución número CU-339-2014-UAC que confirmó la resolución de sanción; iii) La resolución número CU-135-2014-UAC, que apertura proceso administrativo disciplinario; así también, que la entidad demandada cancele la anotación de la sanción impuesta en el legajo personal del demandante y pague por concepto de Indemnización por suspensión arbitraria la suma de veintidós mil setecientos ochenta y cuatro con 00/100 soles (S/ 22,784.00). Argumentó que respecto la falta consistente en no haber registrado su asistencia al dictado de clases los días siete, doce y catorce de febrero de dos mil catorce, el actor llegó a efectuar sus sesiones de clases después de la hora que corresponde al registro de asistencia la conducta referida no se subsume en la conducta tipificada como infracción; y, respecto al abandono de actividades sin recabar el permiso solicitado entre el veinte al veintiocho de febrero de dos mil catorce, se señaló que los días veinte y veintiuno de febrero, el actor tuvo

licencia; los días veintidós y veintitrés de febrero son sábado y domingo; los días veinticuatro y veinticinco de febrero la institución universitaria dispuso la suspensión de las labores académicas por paro regional; y, finalmente, los días entre el veintiséis al veintiocho de febrero, si bien el actor no asistió, reiteradamente le concedan licencias por estos días, las que fueron rechazadas sin que se sustente el por qué; concluyendo que el trabajador al haber obrado con la antelación exigida para el caso no es posible atribuirle la comisión de la falta, más aun que la institución no ha rechazado formalmente su petición. 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. 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. La disposición en mención regula 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". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar 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 Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497<sup>1</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos 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: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra 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 a la debida motivación de las resoluciones judiciales, 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 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. Solución al caso concreto Séptimo: De la revisión de autos se advierte que la recurrente ha manifestado como argumento de su recurso, lo siguiente: 7.1. En la Sentencia de Vista se evidencia una incongruencia, específicamente en los fundamentos 3.20 y 3.21, dado que no se determinó como hecho que requiere actuación probatoria el analizar la legalidad, validez o sustento de la denegatoria de la licencia solicitada por el demandante. 7.2. En los considerandos 3.26 y 3.27 de la Sentencia de Vista se incurre en motivación aparente pues no se fundamenta la pretensión accesoria del demandante ni se detalla por qué corresponde otorgar una indemnización en la suma de veintidós mil setecientos ochenta y cuatro con 00/100 soles (S/ 22,784.00) sin analizar los elementos de la

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

responsabilidad civil. Ahora bien, delimitados los argumentos por los cuales, la recurrente, solicita que se declare la nulidad de la Sentencia de Vista, pasaremos a absolver aquellos aspectos, a efectos de determinar si se ha producido o no la infracción que se denuncia.

Octavo: Sobre los argumentos descritos en los numerales anteriores debe tenerse en cuenta que, a diferencia de lo postulado por la recurrente, la Sentencia de vista ha expresado los argumentos tendientes a desestimar los agravios postulados por la demandada, para ello debe tenerse en cuenta que:

8.1. Respecto al numeral 8.1: al analizarse en el considerando 3.19 de la Sentencia de Vista las inasistencias de los días veintiséis, veintisiete y veintiocho correspondía examinar el procedimiento administrativo de la demandada sobre licencias peticionadas por los docentes, ello en mérito a que el actor peticionó licencia por estos; análisis que no se encuentra aislado de la Litis materia de análisis pues lo que se pretende con ello es determinar si el actor insistió injustificadamente a su centro de labores lo que acarree la imposición de una sanción.

8.2. Motivo por el cual se concluyó que: "(...) la conducta atribuida consistente en dejar de asistir injustificadamente a clases y el incumplimiento en forma reiterativa con el desarrollo y avance silábico de las asignaturas a su cargo (incisos d) y f) del artículo 158 del Estatuto de la Universidad Andina del Cusco), es una falta laboral inexistente, por no subsumirse la conducta del trabajador en dichos supuestos normativos y porque -además- se ha compulsado un procedimiento sancionador sin antes verificar en forma escrupulosa los días que no hubo funcionamiento en la institución, vale decir impartición de cátedra universitaria y por la objetable valoración que se da al conjunto de circunstancias concomitantes alrededor de la supuesta ausencia injustificada del trabajador, correspondiendo la cancelación de la medida impuesta en su registro personal".

8.3. Respecto al numeral 8.2: la Sentencia de Vista estableció que: "(...) concurrentes los demás elementos de la responsabilidad civil contractual y que el trabajador es docente principal de la institución corresponde el resarcimiento considerando la remuneración que percibía el actor antes de dicho

suceso y la duración del semestre académico (4 meses), el cual asciende a S/. 5.696.00 soles (monto que corresponde a los conceptos remunerativos conforme a boletas de pago de folios 13) cuyo monto total asciende a la suma de S/. 22,784.00 soles"; con lo cual, la Sala Superior, determinó el modo de cálculo de la indemnización por daños y perjuicios peticionado por el demandante, lo cual correspondería al semestre académico por el cual el actor fue suspendido. A partir de dicha conclusión, podemos evidenciar que la Sala Superior ha cumplido con exponer los motivos por los cuales ha confirmado la Sentencia de primera instancia no evidenciándose una motivación incongruente ni aparente, puesto que, se ha detallado los argumentos y fundamentos por los cuales revocó la recurrida.

Noveno: Con ello, se advierte que la Sala Superior ha expresado sus argumentos para revocar la Sentencia de primera instancia, explicitando las razones por las que devendría en fundada la demanda, no evidenciándose supuesto alguno que determine la nulidad de la Sentencia de Vista, por defectos en la motivación; así pues, el Colegiado Superior ha absuelto cada uno de los agravios postulados por la recurrente y ha mencionado el sustento fáctico y jurídico que ha permitido desvirtuar las alegaciones de la entidad recurrente, evidenciándose, que cuenta con el respectivo soporte y por ello, no se encuentra dentro de los supuestos de falta de motivación. De tal modo, se evidencia que el agravio postulado por la demandada debe ser desestimado, deviniendo en infundado.

Décimo: En tal contexto, los argumentos brindados por el Colegiado Superior no se encuentran incursos en supuestos de motivación aparente e insuficiente, lo que importa desestimar la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal denunciada en infundada.

Sobre la inaplicación del artículo 1331° del Código Civil

Décimo Primero: Con relación a este dispositivo legal denunciado, es preciso indicar que describe lo siguiente: "Artículo 1331.- La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

Décimo Segundo: Habiéndose determinado

que la controversia reside en torno a la responsabilidad civil, debe tenerse en cuenta que para determinar la existencia de aquella deben concurrir necesariamente cuatro factores, a saber: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. 12.1. La conducta antijurídica, puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico y, en general, contrario al derecho. 12.2. El daño indemnizable, es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. El daño patrimonial, es todo menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona, mientras que el daño extrapatrimonial se encuentra referido a las lesiones a los derechos no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende, merecedores de tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. El daño moral puede ser concebido como un no patrimonial, inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; en tal sentido, el daño moral abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva. Asimismo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a sus proyectos de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses tutelados reconocidos como derechos no patrimoniales. 12.3. El nexo causal, viene a ser la relación de causa-efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues de no existir tal vinculación dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. 12.4. Los factores de atribución, son aquellas conductas que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima sean asumidos por el responsable del mismo. Los factores de atribución se encuentran constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve, previstos en los artículos 1318°, 1319° y 1320° del Código Civil. El dolo debe entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales sobre seguridad y salud en el trabajo. La culpa inexcusable está referida a la

negligencia grave por la cual el empleador no cumple las obligaciones contractuales en materia de seguridad laboral. En caso que el trabajador no llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, operará la presunción del artículo 1329° del referido Código Civil, considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcirse el daño pagándose una indemnización. Décimo Tercero: El artículo 1321° del Código Civil regula que la indemnización por daños y perjuicios debe ser abonada por quien no ejecuta una obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, quedando comprendido dentro de estos conceptos el daño emergente y lucro cesante, en cuanto son consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación. Solución al caso concreto Décimo Cuarto: De la revisión de la Sentencia de Vista y de los argumentos expresados por la recurrente, se aprecia que la discusión se centra en la valoración equitativa, sin analizar la existencia de daño y la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil. Décimo Quinto: A partir de esas consideraciones debe tenerse en cuenta que el daño y los elementos de la responsabilidad se encuentran acreditados, para lo cual la Sala Superior realizó el análisis de las faltas imputadas al demandante (inasistencia a su centro de trabajo) determinándose que no se ha incurrido en las causales contenidas en los incisos d) y f) del artículo 158° del Estatuto de la Universidad Andina del Cusco, no tipificándose la conducta del actor en la falta señalada, por lo que, la suspensión por un semestre académico causó un perjuicio económico al demandante. Al determinarse que la responsabilidad de la demandada de resarcir el daño causa corresponde determinar si la cuantificación del daño es el correcto. Décimo Sexto: La cuantificación del lucro cesante ha contado con un marco referencial constituido por las ganancias dejadas de percibir por el demandante durante el tiempo que dejó de laborar, ello en mérito a la suspensión por un semestre académico, para lo cual se tuvo que considerar la magnitud del daño, las características particulares y personales, las circunstancias por las que se encontraba suspendido y

el lapso de tiempo que duró el despido, aspectos que vinculados a las documentales ofrecidas en los actuados han permitido establecer el monto del lucro cesante. Por ello, no es que se trate de un concepto ajeno a probanza o de difi cultad probatoria; por el contrario, la cuantía del lucro cesante pretendido por el actor se encuentra acreditada en autos. Décimo Séptimo: Por los fundamentos expuestos, se desprende que no existe infracción normativa por inaplicación errónea del artículo 1331° del Código Civil; en consecuencia, la causal materia de evaluación resulta infundada. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

### **DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Universidad Andina del Cusco, mediante escrito presentado el doce de abril de dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos sesenta y ocho a doscientos setenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintinueve de marzo de dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y tres; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Carlos Axel Serna Góngora, sobre nulidad de sanción disciplinaria y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

# CASACIÓN LABORAL

## 13567-2017 LAMBAYEQUE

**Materia:** Reposición por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Sumilla:** La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

Lima, veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve

### VISTA

La causa número trece mil quinientos sesenta y siete, 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 Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el dos de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos cincuenta y dos a novecientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha quince de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos treinta y ocho a novecientos cuarenta y siete, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y seis a setecientos cuarenta y seis, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Lucy Yaneth Campos Santa María, sobre Reposición por despido fraudulento.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecinueve, que

corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cuarenta y tres del cuaderno de casación, por las causales de infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22° y 24°, y literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cuatro, la accionante solicitó reposición a su centro laboral, se le paguen las remuneraciones dejadas de percibir y las que devenguen hasta la conclusión del proceso; además del pago de honorarios profesionales. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que a la fecha del despido la actora no conocía las razones que conllevaron a la emplazada a la culminación de las operaciones, mucho menos de la propuesta del traslado a la ciudad de Lima para continuar con el vínculo laboral, y pese a que la demandada tomó conocimiento de la resolución contractual ocultó la información a la actora. En ese

sentido, la disposición de traslado laboral proyectó una intención encubierta de la empleada de mediatizar la voluntad de la trabajadora, por lo que, queda comprobada la existencia de un cese fraudulento. 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 quince de mayo de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la demandada con propósito premeditado efectuó de manera tardía la comunicación de traslado a la ciudad de Lima a la demandante, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios de Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú más de dos meses antes, pese a que se trataba de una trascendente alteración de las condiciones de trabajo, por lo que, considera que se configuró el despido fraudulento, en el supuesto de falta grave. 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 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 de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Tercero: El artículo de la disposición en mención regula lo siguiente: "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". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a la causal bajo examen, está relacionado a determinar si el traslado del demandante a un lugar diferente a aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, se encuentra debidamente motivado, dentro de los criterios de razonabilidad o no, de acuerdo a la facultad del empleador prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Alcances sobre la subordinación Quinto: 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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<sup>1</sup>. En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>2</sup> sostiene que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de

1 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, páginas 35-36.

2 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, página 124.



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. Precisiones respecto al *ius variandi*

Sexto: 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<sup>3</sup>. 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 el orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad del 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 mismo cambio. Respecto a lo anotado es ilustrativa la Casación número 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 existan razones justificadas para ello, y que no se desmejoren las condiciones del trabajador. Análisis en el caso concreto

Séptimo: La demandada sostiene en su recurso de casación que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, contenido en la Carta del veintinueve de agosto 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 Sociedad Anónima Sucursal Perú (antes denominada Eurocen Europea de Contratas), que se produjo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce. Bajo esa premisa, es necesario citar el documento emitido por la mencionada empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú el día veintisiete de junio de dos mil catorce, cuya recepción por la empresa demandada ocurrió el veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre a fojas treinta y uno, que señala: “(...) 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 se tiene que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo del demandante se encuentra inicialmente justificada por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú, también es verdad que la facultad de modificación del contrato debe serlo dentro de criterios de razonabilidad y velar porque el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, supuestos que no han sido cumplidos por la parte demandada por lo siguiente: • No es razonable que si la demandada tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú el veintisiete

<sup>3</sup> Casación Laboral número 8283-2012 Callao.

de junio de agosto de dos mil catorce, recién modifi que el contrato del demandante, ordenando su traslado a otra ciudad del Perú, supuestamente el veintinueve de agosto del mismo año, más de dos meses después. • No se acredita que la demandada haya tomado las medidas necesarias para que el demandante no sufra perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la empleadora implicó un traslado de una ciudad a otra del país, por lo que, debió justifi car aquella previsión mediante medios probatorios, lo que no se agota de ser el caso con otorgar vía reintegro un monto dinerario para el traslado dispuesto, toda vez que un traslado de la ciudad de Chiclayo a Lima no solo genera gastos de movilidad, sino también de otra índole, como vivienda y alimentación. En ese contexto, la orden de desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se ubica dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Noveno: Por lo mismo, el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo en infundada la causal examinada. Sobre la infracción normativa por inaplicación de los artículos 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Décimo: Las disposiciones en mención regulan lo siguiente: "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 injustifi cadas 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 (...)". Delimitación del objeto de pronunciamiento Décimo Primero: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a las causales bajo análisis, 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 demandada, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, o si por el contrario se ha confi gurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior. Respecto al despido Décimo Segundo: 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 defi ne el despido como: "El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fi n a la relación de trabajo"<sup>4</sup>. Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fi n al contrato de trabajo"<sup>5</sup>. Al

4 GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

5 PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

respecto, Montoya Melgar sostiene 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 que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que 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<sup>6</sup>. 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 así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728. En relación a la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Décimo Tercero: Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios, o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo. Igualmente, es conveniente anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo número 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en cuanto

indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de labores 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 conceptualizar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender la existencia de hechos independientes a la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente. Sobre lo mismo, es pertinente 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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, debe estar justificado mediante prueba idónea que demuestre de forma indubitable el referido abandono. El despido fraudulento Décimo Quinto: El Tribunal Constitucional nacional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente número 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, ha establecido 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

<sup>6</sup> Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, páginas 65-66.

amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente 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". En relación a ello, el mismo Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente número 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° 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° 628-2001-AA/TC) o mediante la 'fabricación de pruebas' (...)". Solución al caso concreto Décimo Sexto: La demandada señala en su recurso de casación que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificada 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 objeto de cuestionamiento, se verifica lo siguiente: g.1. En el Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha de ocho de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas treinta y uno a treinta y tres, levantada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, la demandante manifestó que el día uno de septiembre de dos mil catorce se apersonó a su centro de labores y se dio con la sorpresa que todo estaba cerrado, habiendo indicado el personal de seguridad que no abrirían las puertas para ingresar a laborar (el día treinta y uno de agosto fue domingo su día libre); por lo que, ese mismo día realizó una denuncia por el cierre de la empresa y por despido arbitrario,

precisando que no le ha llegado ninguna notificación a su domicilio y que no la han contratado en la ciudad de Lima; agregó que considera que el cierre es fraudulento. g.2. Mediante Carta de fecha doce de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas quinientos veintiuno a quinientos veintitrés, la demandada le cursa una Carta de preaviso al actor, imputándole falta grave tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación. Tal misiva fue absuelta por el ahora actor, como se aprecia de fojas treinta y seis a treinta y ocho, para posteriormente ser despedido con fecha veintidós de septiembre de dos mil catorce. Décimo Séptimo: De acuerdo a lo anotado se tiene lo siguiente: iv.1. Según Carta de Despido del veintidós de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta, la demandada procedió a despedir al actor por causales consistentes en el incumplimiento de obligaciones de trabajo y abandono de trabajo, contempladas como falta grave en los incisos a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, argumentando que en la carta de descargo el hoy actor no justificó su inasistencia, sino que se negó a asistir al centro de trabajo indicado por Adecco Consulting Sociedad Anónima. Se agrega que el supuesto incumplimiento por parte de la referida persona jurídica de seguir el procedimiento administrativo de cese colectivo, no justificó las inasistencias del actor, toda vez que la demandada manifestó expresamente su voluntad de continuar con el desarrollo de la relación laboral. iv.2. No obstante lo mencionado, en los considerandos séptimo y octavo de la presente Sentencia Casatoria ha quedado establecido que el mandato referido al desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, careciendo del criterio de razonabilidad y por existencia perjuicio al trabajador. Décimo Octavo: Lo expuesto permite colegir que el actor efectivamente no se presentó a laborar en la ciudad de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, tal como lo dispuso la empleadora; no obstante, la conducta del demandante, conforme al análisis de los actuados, se debió a la forma desproporcionada con la que actuó la empleadora al ordenar su traslado de un lugar a otro del país, sin brindarle detalles de su nueva situación laboral, esto es si cumpliría las mismas funciones, si la remuneración sería la misma o si iba a recibir una suma dineraria adicional por el cambio del lugar, teniendo en cuenta que en la ciudad de Lima el costo de vida es más alto que en algunos lugares del interior del país. Décimo Noveno: Los hechos anotados demuestran por parte de la empresa accionada un actuar carente de buena fe y con auspicio de engaño y, sobre todo, contrario a la rectitud de las relaciones laborales, que deben estar exentas de actuar doloso y/o lesivo, a efectos de calificarse como abandono de trabajo un hecho propiciado por su propia negligencia y/u omisión de comunicar oportunamente la situación imperante a los trabajadores. Vigésimo: En ese contexto, el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados al proceso y hechos ocurridos, sin acreditarse la falta grave de abandono de trabajo imputada al demandante, prevista en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° del mismo cuerpo legal, confi gurándose un despido fraudulento. Vigésimo Primero: Siendo así, la Sala Superior no cometió infracción por inaplicación los artículos 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que, la causal examinada también devienen en infundadas. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el

artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

## DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Adecco Consulting Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el dos de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos cincuenta y dos a novecientos setenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos treinta y ocho a novecientos cuarenta y siete; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido por la demandante, Lucy Yaneth Campos Santa María, sobre Reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. DE LA ROSA BEDRIÑANA, UBILLUS FORTINI, YAYA ZUMAETA, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

# CASACIÓN LABORAL

## 13631-2018 LIMA

**Materia:** Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales. PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** Para que las funciones desempeñadas por un trabajador sean calificadas como cargo de dirección y/o confianza, se requiere que este tenga contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado, en caso se produzca ello, no le alcanza el derecho a la indemnización vacacional a que se refiere el artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo número 713.

Lima, ocho de enero de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número trece mil seiscientos treinta y uno, guion dos mil dieciocho, 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 el demandante, Germán Jorge Enrique Rodríguez Velarde, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veinte a doscientos veintiséis, contra la Sentencia de Vista del once de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos doce a doscientos dieciséis, que revocó la Sentencia apelada del dos de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho vuelta, en el extremo que declara fundada la pretensión de indemnización vacacional y reformándola declararon infundado dicho extremo, modificando la suma ordenada pagar al demandante; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Ecología y Tecnología Ambiental Sociedad Anónima, sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales.

### CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del veinticinco de abril de dos

mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y siete a ochenta y nueve del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo número 713. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: b.1. Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas treinta y cuatro a cincuenta, el actor solicitó el pago de quinientos cincuenta y un mil setecientos diez con 87/100 soles (S/ 551,710.87) por concepto de beneficios sociales, más intereses legales, con costas y costos del proceso. b.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia que corre de fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho vuelta, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que el vínculo contractual habido entre el actor y la demandada, era una de naturaleza laboral, más aún, si la demandada no ha desvirtuado con prueba alguna la presunción contractual de laboralidad, establecida en el artículo 4°

del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Refiere que las partes mantuvieron una relación laboral bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado, ordenando el pago de beneficios sociales, entre ellos, el pago de la indemnización por descanso vacacional, al no haber probado el goce del mismo.

b.3. Sentencia de segunda instancia: El Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia antes acotada, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas doscientos doce a doscientos dieciséis, revocó la Sentencia emitida en primera instancia en el extremo que ha amparado el pago de la indemnización vacacional; reformándolo desestimó el mismo, puesto que, el demandante ejerció sus labores en el cargo de Gerente de Proyectos por lo que se encontraría dentro de los alcances del artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo número 713. 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 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. Sobre el dispositivo legal denunciado Tercero: La causal declarada procedente se encuentra referida a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo número 713. La norma en mención, prescribe: "Artículo 24°.- La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23° del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización

incluye a la bonificación por tiempo de servicios". Sobre el descanso vacacional Cuarto: El descanso vacacional es un derecho fundamental que se encuentra previsto a un nivel supranacional en el inciso 1 del artículo 2° del Convenio número 521 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en el numeral 1 del artículo 3° del Convenio número 1322 de la mencionada Organización, de los cuales se puede desprender que todo trabajador tiene protección de su derecho al descanso físico después del servicio prestado a su empleador; asimismo, en nuestro ordenamiento laboral el artículo 25° de la Constitución Política del Perú 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". Quinto: En ese contexto, corresponde precisar que las vacaciones, generan una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, pues, si bien se exonera al trabajador de prestar efectivamente labores, esto no significa que el empleador no cumpla con el pago de la remuneración, el cual es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente, considerando la remuneración computable, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15° del Decreto Legislativo número 713. Además, que su pago se realiza por el trabajador antes del inicio del período vacacional del trabajador. Este derecho genera que el trabajador tenga un descanso a percibir treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios; y de ser el caso cumplir adicionalmente, con los términos previstos en el artículo 10° de la norma antes citada; además, de considerar los demás artículos contenidos en el Decreto Legislativo número 713. Sexto: De otro lado, cuando los trabajadores no gocen del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho; el artículo 23° del Decreto Legislativo número 713, ha sido expreso y claro, en señalar que percibirán, entre otros, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, la indemnización vacacional, equivalente a una remuneración. Asimismo, indica que el cálculo deberá efectuarse con la remuneración que perciba el trabajador, en la oportunidad en que se efectúe el pago. Personal de dirección y confianza:

marco legal y distinciones Séptimo: Nuestro ordenamiento laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, preciso, lo siguiente: “[...] Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales [...]” A partir de ello, queda claro que existe una diferenciación entre trabajadores de dirección y de confianza. Así, tenemos que los primeros de ellos, tienen poder de decisión y actúan en representación del empleador, con poderes propios de él, mientras que, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente, coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos. En reiterados pronunciamientos constitucionales se ha dejado sentado que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación. Calificación del personal: dirección y confianza Octavo: En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado que deberá procederse de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa,

de conformidad con la Ley. b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. De igual manera, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo. Noveno: El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Reglamento la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma, cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° del cuerpo legal en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente para dejar sin efecto tal calificación. Indemnización vacacional en el caso del personal de dirección y confianza Décimo: No cabe duda que el personal de dirección y confianza cuenta con el derecho a gozar del descanso vacacional, como todo trabajador que haya alcanzado el derecho a dicho beneficio; sin embargo, el dispositivo legal en debate ha precisado que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, lo cual importa que se encuentren dentro de dichos supuestos al personal de dirección y confianza, según corresponda a la naturaleza de funciones y la capacidad de decisión que presente la interior de la empresa. Para ello, debe considerarse si el trabajador a quien se le acusa dicha condición se encontraba sujeto a la autorización y disponibilidad de los superiores o requerimientos empresariales



derivados del cumplimiento de sus labores, y que no tenga la libertad y voluntad para decidir hacer uso del descanso vacacional, no podrá ser impedido de gozar del derecho a la indemnización vacacional, ello en la medida que corresponderá al empleador demostrar que dicho trabajador se encontraba dentro de los supuestos de impedimento de dicho beneficio, puesto que, el artículo 20° del Decreto Legislativo número 713, ha conferido al empleador la obligación legal de aportar los elementos de prueba para demostrar que el goce del descanso físico anual y la remuneración correspondiente. Solución al caso concreto Décimo Primero: El recurrente ha manifestado, como argumentos de su recurso, lo siguiente: iv.1. La empresa demandada no ha desplegado actividad probatoria destinada a probar que el actor contaba con la potestad de decidir, de manera unilateral y sin pedir autorización, cuando podía hacer uso del descanso vacacional. iv.2. La empleadora no ha desarrollado actividad probatoria destinada a acreditar que el actor contaba con la potestad de decidir hacer uso o no, del descanso vacacional, pese a que la nueva Ley Procesal de Trabajo precisa que corresponde al empleador la carga de la prueba respecto de los hechos que alega. Determinados sus argumentos, corresponde establecer si se ha incurrido o no, en la infracción normativa que se denuncia. Décimo Segundo: En cuanto a la condición del actor y el poder de decisión que habría tenido a efectos de poder decidir el goce oportuno del descanso vacacional, esta Sala Suprema considera que debe tomarse en cuenta, lo siguiente: f.1. El actor se ha encontrado vinculado a la demandada a través de una prestación civil, conforme se desprende de los recibos por honorarios que corren de fojas ocho a veinticinco, lo que denota la utilización de una contratación fraudulenta y por ende, la simulación de una figura contractual cuando en realidad se enmarca en el ámbito de una relación laboral, ello permite acreditar que la prestación del actor estuvo sujeta a subordinación y por ello, destierra el argumento de que el actor haya ocupado un cargo de confianza. f.2. De los certificados y constancias, que corre de fojas tres a seis, si bien es cierto se detalla los cargos desempeñados por el actor, dichas documentales no resultan ser medios

probatorios idóneos para acreditar que el cargo desempeñado por el actor sea uno de confianza, contrario a ello, se acredita una vez el factor de subordinación, puesto que, se hace referencia a que la prestación de servicios se ha dado con "responsabilidad profesional y eficiencia", aspectos que han sido valorados por un Superior a quien se encontraba supeditado el demandante. f.3. De la liquidación de beneficios sociales, que corre a fojas siete, se advierte que al accionante le ha sido abonado el concepto de "indemnización por despido arbitrario" por la suma de ciento diez mil setecientos cuarenta y cinco con 00/100 soles (S/ 110,745.00), concepto que es entregado a personal que realiza funciones bajo subordinación y no así, a personal que ocupa cargos de dirección y/o confianza, lo cual permite acreditar que nos encontramos frente a un trabajador que desempeñaba labores ordinarias. f.4. De las partidas registrales, que corre de fojas ochenta a noventa y cinco, no se advierte que el actor haya formado parte de la plana directiva de la demandada, lo cual desestima el hecho de que haya ocupado un cargo de dirección y/o confianza. f.5. Del escrito de contestación de demanda, que corre de fojas noventa y seis a ciento dieciocho, no se advierte que la parte demandada haya acompañado prueba documental que permita acreditar que el actor detentó un cargo de dirección y/o confianza, ni ha acreditado que haya tenido capacidad de decisión en asuntos importantes de la empresa menos aún, que haya podido decidir el goce o no, de su descanso vacacional. A partir de ello, se ha podido evidenciar que aun cuando el actor ha desempeñado los cargos de Gerente de Proyectos y Jefe de Proyectos, ello no resulta suficiente para establecer que el actor detentaba la capacidad de decisión, suficiente, que le permita hacer uso del descanso vacacional, lo que no ha sido acreditado por la demandada, pese a que ello constituye su defensa. De lo expresado, se cuenta con los suficientes argumentos a efectos de emitir una decisión en torno al derecho reclamado por el actor. Décimo Tercero: Al respecto, apreciamos de la documentación antes precisada y la argumentación fáctica precisada por las partes, en el decurso del proceso, que: v.1. No se encuentra acreditado en autos que el demandante haya sido considerado,

formalmente, como un trabajador de dirección y/o confianza, cuestión que si bien puede resultar irrelevante si en los hechos se demostrara lo contrario, ello no ha podido ser superado en autos, puesto que, no se encuentra acreditado que el actor haya gozado de la autonomía de la cual gozan dichos trabajadores, ni que su actividad, a favor de la empresa, haya detentado tal consideración, razón por la que no ha quedado acreditado que haya sido un personal de dirección y/o confianza. v.2. Se ha podido corroborar que el actor se ha encontrado sujeto a la disposición que pudiera otorgarle la demandada, o sus superiores, de ser el caso, para gozar del descanso vacacional, en la medida que si bien el demandante podía hacer uso de su descanso vacacional, dicha decisión no se encontraba sujeta a su libre albedrío, sino que el mismo encontraba sujetos a disponibilidad o requerimiento de sus superiores o requerimientos empresariales derivados del cumplimiento de sus labores. A partir de estas consideraciones, de advertir, que de los medios de prueba que obran en autos, no permiten acreditar que el actor haya ostentado la capacidad para poder “decidir voluntariamente” el goce de su descanso vacacional, menos aún, se encuentra acreditado que haya ejercido la representación de la empresa, razón por la que no se encuentra acreditado que el cargo desempeñado por el actor haya sido uno de dirección y/o confianza, conforme refiere la demandada. Décimo Cuarto: Por lo expuesto, y estando a que el artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo número 713, ha señalado que la indemnización por falta de descanso vacacional no le alcanza a los gerentes o representantes de la empresa, cabe precisar que en los actuados no se encuentra acreditada dicha condición, por lo que resulta viable concluir que el actor no contaba con la facultad suficiente para decidir el goce del descanso vacacional, tanto más, si no obra medios probatorios que permitan acreditar que el actor decidía respecto del uso de vacaciones, lo que hace inverosímil sostener la postura

descrita por la demandada. Décimo Quinto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo número 713, deviniendo el recurso de casación en fundado. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Germán Jorge Enrique Rodríguez Velarde, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veinte a doscientos veintiséis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del once de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos doce a doscientos dieciséis; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada del dos de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho vuelta, en el extremo que declara fundada la pretensión de indemnización vacacional, confirmando en lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Ecología y Tecnología Ambiental Sociedad Anónima, sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

1 “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a, 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 22.09.1939.

2 “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 30.06.1973

# CASACIÓN LABORAL

## 13692-2017 LIMA

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** No se le podía exigir al demandante el estar afiliado a un Sindicato para el otorgamiento de los beneficios que contienen los convenios colectivos y laudo, pues, durante la suscripción de los mismos el actor estuvo contratado por locación de servicios, además que del contenido de los convenios se puede inferir que el ámbito de aplicación de los mismos se circunscribe a todos los trabajadores del Banco de la Nación que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de cada convenio.

Lima, ocho de enero de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número trece mil seiscientos noventa y dos, 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 entidad demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos ocho a quinientos veinte, contra la Sentencia de Vista del dieciocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre de fojas trescientos setenta y nueve a cuatrocientos, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Roberto Carlos Echevarría Franco, sobre desnaturalización de contratos y otros.

### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha seis de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento once a ciento quince del cuaderno formado, por las causales de: i) Infracción

normativa por inaplicación el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR e ii) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero: Contexto del caso Para contextualizar el análisis de las causales de casación declaradas procedentes, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) El señor Roberto Carlos Echevarría Franco interpone demanda obrante a fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos setenta y uno, con las pretensiones: i) Se declare la desnaturalización del contrato de intermediación laboral suscrito entre el Banco de la Nación con CONEMINSA y se reconozca la existencia de una relación laboral directa entre el demandante y el banco, en el periodo del diecisiete de julio de dos mil seis al doce de setiembre de dos mil siete; ii) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante con el Banco de la Nación en el periodo del diecisiete de julio de dos mil seis al seis de mayo de dos mil once, debiendo considerándosele con un vínculo laboral a plazo indeterminado dentro del régimen de la actividad privada en el cargo de Digitador del Departamento de

Secretaría General y en la categoría de Técnico; iii) El pago de quinientos seis mil trescientos treinta y seis con 00/100 soles (S/. 506,336.00) por concepto de reintegro de remuneraciones, gratificaciones legales, vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cierre de pliegos, y participación en las utilidades, iv) La nivelación de su remuneración básica de acuerdo a las políticas del Fonafe. El demandante fundamenta la pretensión de desnaturalización del contrato de intermediación, alegando que su puesto es de naturaleza consustancial a la organización del banco demandado no teniendo el carácter de complementario, a este último le rendía cuentas, es decir, quien ejercía la facultad de dirección sobre sus labores; en el mismo sentido, señala que los contratos de locación de servicios también fueron desnaturalizados porque su cargo de digitador es de naturaleza permanente según el Cuadro de Asignación de personal (CAP) y el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Banco; además, sostiene que le corresponde la nivelación de remuneraciones y el reintegro de estas, pues conforme la escala remunerativa aprobada por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), se estableció que la remuneración bruta mensual en la categoría a la cual pertenece (Técnico) es de cuatro mil dos con 00/100 soles (S/. 4,002.00), por último sostiene que deben pagarle los incrementos colectivos y cierre de pliego de los años dos mil siete a dos mil doce, igual que su beneficios sociales dejados de percibir durante el tiempo que fue contratado bajo locación de servicios. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y nueve a cuatrocientos, declaró fundada en parte la demanda, desnaturalizados los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes con vigencia del diecisiete de setiembre de dos mil siete al cinco de mayo de dos mil once; el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el diecisiete de setiembre de dos mil siete en adelante. Además de ello, ordenó

que la demandada pague a la demandante la suma de noventa y seis mil novecientos diez con 94/100 soles (S/ 96,910.94) más intereses legales laborales y financieros correspondientes por conceptos de vacaciones e indemnización vacacional por dieciocho mil cuatrocientos quince con 21/100 soles (S/ 18,415.21); gratificaciones legales por doce mil setecientos dieciocho con 33/100 soles (S/ 12,718.33); Convenio Colectivo y Laudo Arbitral por cincuenta y seis mil doscientos con 00/100 soles (S/ 56,200.00) y participación en utilidades por nueve mil quinientos setenta y siete con 40/100 soles (S/ 9,577.40). Ordenó a la demandada que deposite la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) del demandante ascendente a ocho mil trescientos sesenta y dos con 50/100 soles (S/ 8,362.50) en la cuenta que posea el actor e INFUNDADA en el extremo que solicita la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral suscritos entre la demandada y CONEMINSA, así como infundada su pretensión de reconocimiento del cargo de Digitador del Departamento de Secretaría General y la categoría de Técnico en el periodo anterior al seis de mayo de dos mil once, el pago del reintegro de remuneraciones de acuerdo a la remuneración básica máxima de cuatro mil dos con 00/100 soles (S/ 4,002.00) establecida en el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), la nivelación de su remuneración básica a cinco mil ciento cuarenta y uno con 00/100 soles (S/ 5,141.00), el reintegro de gratificaciones, vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), y utilidades a partir del seis de mayo de dos mil once y de los incrementos de los convenios colectivos de los años dos mil once y dos mil doce. Ordenó a la demandada el pago de costos debidamente acreditado exonerándosele del pago de costas procesales. Como argumentos de su resolución el Juez expuso lo siguiente:—Las labores de Digitador en el área de Archivo Central de la emplazada tiene naturaleza complementaria pues esta no forma parte de las labores principales de una institución bancaria y por tanto no se desnaturalizó el contrato de intermediación.—Se verifica el cumplimiento de los elementos característicos de la relación laboral determinándose

que los contratos de locación fueron desnaturalizados.– El demandante prestó servicios de actualización de la base de datos del Archivo Central, no pudiendo determinar que las funciones realizadas en ese área corresponden al cargo de Digitador del Departamento de Secretaria General, así tampoco se puede determinar si al actor le corresponde la categoría de técnico.– Teniendo en cuenta que las políticas del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) pueden ser implementadas por las instituciones que formen parte de la actividad empresarial del Estado, en el caso se aprecia que la demandada no incumplió tales políticas remunerativas pues la remuneración que el actor percibió, se encuentra dentro de los establecido en el Acuerdo de Directorio N° 005-2006/007-FONAFE donde se fijaron remuneraciones máximas, lo que supone que la demandada podía fijar montos menores a dichos topes.–En la fecha en que se arribaron los acuerdos de los incrementos otorgados por convenio colectivo y/o laudo arbitral desde el año dos mil ocho al dos mil doce, el demandante ya tenía una relación de trabajo de naturaleza indeterminada por lo cual solo le corresponde el pago por incrementos remunerativos de los convenios colectivos del dos mil ocho al dos mil diez y el bono por cierre de pliego de los años dos mil siete al dos mil doce, por el contrario no le corresponde el laudo arbitral del dos mil once y el Convenio Colectivo del dos mil doce ya que estos fueron pagados en su oportunidad.–El actor viene percibiendo la remuneración básica que le corresponde a un Técnico II incluidos los incrementos remunerativos por convenio colectivo de los años dos mil once y dos mil doce, no procede ordenar su nivelación pues actualmente percibe el monto fijado para el cargo que ocupa.– Corresponde el pago de beneficios legales al no haber acreditado la demandada pago alguno, así como el pago de intereses legales. c) Sentencia de segunda instancia: La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta, revocó la sentencia apelada en el

extremo que declaro infundada la demanda sobre reconocimiento de nivel remunerativo establecido en el Acuerdo de Directorio N° 005-2006/007/ FONAFE y el pago de reintegros por el periodo desde el seis de mayo de dos mil once hacia adelante, reformándola declaran fundada dicho extremo reconociéndole el nivel remunerativo de técnico, equivalente al importe de cuatro mil dos con 00/100 soles (S/ 4,002.00); y le pague por reintegro de remuneraciones el importe de sesenta y cinco mil cuatrocientos ochenta y cuatro con 34/100 soles (S/ 65,484.34) por el periodo desde el seis de mayo de dos mil once a mayo de dos mil quince y disponiendo que en lo sucesivo se le siga pagando este básico. Además de ello confirmaron los demás extremos de la sentencia apelada. La decisión tomada por la Sala Superior fue por considerar que la entidad demandada no acreditó la existencia de un documento o instrumento normativo que haya establecido criterios técnicos para hacer los perfiles y niveles jerárquicos que fundamenten la diferenciación de remuneraciones en cada grupo ocupacional, demostrándose con ello que la asignación realizada al demandante fue realizada arbitrariamente, y sin sujeción a ningún criterio objetivo, por lo que correspondería que perciba el nivel remunerativo equivalente a cuatro mil dos con 00/100 soles (S/ 4,002.00) en mérito al cargo de Técnico que ocupa. Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme la causal de casación declarada precedente en el auto calificatorio del recurso de casación, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, si se ha cometido las siguientes infracciones: i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR; e ii) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Sobre la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero: En cuanto a la infracción prevista en el ítem ii) referida el Debido Proceso comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: El debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes

contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia. Derecho que se manifiesta, entre otros, en: El derecho de defensa, derecho a la prueba, a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural, proceso preestablecido por Ley, derecho a la cosa juzgada, al juez imparcial, derecho a la pluralidad de instancia, derecho de acceso a los recursos, al plazo razonable; derecho a una resolución debidamente motivada; entre otros. Cuarto: Sobre el particular, el Banco recurrente alega que las instancias de mérito debieron evaluar el alcance y la naturaleza de cada uno de los conceptos otorgados al demandante y proceder a liquidarlos, pero como ello no se hizo la Sala Superior realizó una motivación aparente. Quinto: Al respecto, el Tribunal Constitucional considera que se configura inexistencia de motivación o motivación aparente cuando no se da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o esta no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico<sup>1</sup>. Sexto: Tomando en cuenta ello y, analizando la sentencia de vista impugnada, vemos que esta sí da cuenta de las razones por las cuales tomó la decisión de revocar parcialmente la sentencia apelada y confirmarla en los demás extremos, por considerar que el Banco de la Nación no cumplió con acreditar los criterios objetivos que utilizó para determinar las remuneraciones en cada grupo ocupacional correspondiendo al actor recibir la remuneración básica que establece la escala remunerativa del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Asimismo, el resto de beneficios legales amparados tienen sustento en el hecho de que el demandante trabajó durante años bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados debiéndole corresponder el reintegro de todos estos beneficios legales y sindicales. Siendo ello así, verificamos que la infracción normativa denunciada carece de sustento deviniendo en infundada. Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR. Séptimo: La disposición denunciada regula lo siguiente: "Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados(...)" Octavo: Análisis conceptual Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical 8.1. En aplicación del derecho a la libertad sindical, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa; pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses que pretendan defender. Asimismo, cuando coexisten varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, tienen la facultad de ejercer la representación de la totalidad de trabajadores de manera conjunta; así como, el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su

1 Fundamento 7 de la STC N° 00728-2008-PHC/TC.

ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afi lien a más de la mitad de los trabajadores. 8.2. La “mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no signifi ca la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales<sup>2</sup>. 8.3. Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado: “(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritario y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas”.<sup>3</sup> Efectos del convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario 8.4. En principio la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de

dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley N° 25593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. 8.5. No obstante existen situaciones especiales y particulares que permiten relativizar la delimitación del ámbito subjetivo y abren la posibilidad para que determinados sujetos puedan también beneficiarse del convenio sindical, ello en atención al carácter tuitivo del derecho laboral y a lo establecido en el artículo 26° de la Carta Magna, el cual indica que en la relación laboral se respetan los principios de i) Igualdad de oportunidades sin discriminación; ii) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y iii) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. 8.6. En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo, celebrado por una organización sindical minoritario, no puede extenderse sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Decreto supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, este supuesto de hecho no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y, posteriormente, en proceso judicial, se reconoció su relación laboral, toda vez que se encontraban impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, respecto a la facultad de afi liarse a un sindicato, lo que está prohibido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. 8.7. En consecuencia, no resulta exigible al demandante que ha obtenido el reconocimiento de su vínculo laboral, y como consecuencia, del mismo, la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la

2 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

3 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

representatividad del Sindicato. Solución del caso concreto Noveno: El argumento central de la recurrente es que la Sala Superior ha ordenado el pago de los beneficios de naturaleza sindical, sin tener en cuenta que de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, únicamente puede otorgarse los beneficios sindicales en caso existiera un sindicato mayoritario, lo que no se presenta en el caso ya que el Banco de la Nación tiene a la fecha cuatro sindicatos minoritarios: Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de la Nación (SUTBAN), Sindicato Nacional Amplio de los Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) y el Sindicato Justicia y Dignidad de los Trabajadores del Banco de la Nación (SDJDTBN). Agrega que la actora no ha acreditado haber tenido la intención de afiliarse a un determinado sindicato. Añade que la Sala Superior no ha motivado las razones por las cuales le ha otorgado a la actora los beneficios de un solo sindicato, cuando en el Banco de la Nación existen cuatro sindicatos. Décimo: Al respecto, debemos precisar que en el presente caso se ha determinado que los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante durante el periodo del diecisiete de setiembre de dos mil siete al cinco de mayo de dos mil once se han desnaturalizado y por tanto se ha reconocido la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el diecisiete de setiembre del dos mil siete en adelante. Ahora de las Actas de Negociación Colectiva que corren de fojas doscientos quince a doscientos veintinueve y del Laudo Arbitral que corre de fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos ochenta y siete se determina que estas fueron suscritas por el Banco demandado y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) del año dos mil ocho al dos mil diez, y en el año dos mil doce; y con el Sindicato Nacional Amplio de los Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) en el año dos mil once; del contenido de las mismas se puede inferir que el ámbito de aplicación de tales convenios se circunscribe a todos los trabajadores del

Banco de la Nación que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de cada convenio. Cabe anotar que no existe medio probatorio que acredite que dichas organizaciones sindicales hayan sido sindicatos mayoritarios o minoritarios, dicha obligación la tenía la demandada, pues se encontraba en mejor posibilidad de acreditar este hecho ya que cuenta con las planillas de pago donde se registran los descuentos sindicales entre otros documentos. Por otro lado, no se le podía exigir al demandante el estar afiliado para el otorgamiento de los beneficios que contienen los convenios colectivos y laudo antes indicados, pues, durante la suscripción de los mismos el actor estuvo contratado por locación de servicios. Décimo primero: Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante ostenta la condición de trabajador a plazo indeterminado desde el diecisiete de setiembre de dos mil siete en adelante; entonces, le corresponde percibir los beneficios derivados de los Convenios Colectivos y el Laudo Arbitral solicitados, concluyendo que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por consiguiente, el recurso de casación deviene en infundado. Por tales consideraciones: Declararon

**INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos ocho a quinientos veinte; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista, del dieciocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso laboral ordinario seguido por el demandante, Roberto Carlos Echevarría Franco, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO



# CASACIÓN LABORAL

## 13699-2017 CAJAMARCA

**Materia:** Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** El régimen laboral de los trabajadores no docentes de las Universidades Nacionales, están sujetos al régimen laboral de los servidores públicos, con excepción del personal que realiza labores de producción.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

### VISTA

La causa número trece mil seiscientos noventa y nueve, guion dos mil diecisiete, 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 la parte demandada, Universidad Nacional de Cajamarca, mediante escrito presentado el dieciocho de mayo de dos mil diecisiete, obrante de fojas setecientos cincuenta y tres a setecientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista del veintiséis de abril de dos mil diecisiete, obrante de fojas setecientos veinticinco a setecientos cuarenta y siete, que confirmó la sentencia de primera instancia del treinta de junio dos mil dieciséis, obrante de fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos ochenta, en el extremo que declaró fundada la demanda en cuanto reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes procesales, reintegro de remuneraciones, pago de compensación por tiempo de servicio y gratificaciones; y revocaron la misma en el extremo del pago de trabajo en horario nocturno y reformándola ordenaron que la entidad demandada cumpla con pagar la suma de cuatrocientos setenta y nueve con 59/100 soles (S/ 479.59) por dicho concepto; en el proceso seguido con el demandante, Víctor Manuel Valderrama Galloso, sobre reconocimiento de la relación laboral a

plazo indeterminado y otros.

### CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha catorce de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos veinticuatro a veintisiete del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada Universidad Nacional de Cajamarca, por la causal de infracción normativa al artículo 70° de la Ley Universitaria Ley número 23733, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Demanda: Se advierte de la demanda que corre de fojas uno a cuarenta y ocho, subsanado mediante escrito obrante a fojas quinientos noventa y cinco a quinientos noventa y siete, solicita que se declare el reconocimiento de una relación laboral indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo número 728, por haber existido una relación laboral con la demandada desde el uno de febrero de mil novecientos noventa y ocho hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho. Además el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, por trabajo en hora nocturna, por días feriados, indemnización por imposición de horas extras, pago por los días de descanso semanal, y reintegro de remuneración del

período del uno de febrero de mil novecientos noventa y ocho hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, además solicita pago de indemnización por daño moral. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante sentencia que corre de fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos ochenta, declaró fundada la demanda. Consideró que del análisis y valoración de los medios probatorios presentados por el demandante consistentes en: órdenes de servicio, contratos de locación de servicios, constancias de trabajo, se puede colegir que pese a que el demandante durante el período reclamado suscribió contratos de locación de servicios; del contenido de éstos y sobre todo de la realidad de los hechos; emerge de manera cierta e incontrovertible que se tratan de verdaderos contratos laborales; en los cuales concurren sus elementos típicos como son: prestación personal y subordinada, sujeto a una remuneración mensual; ya que en estos se hace referencia a que el demandante ha cumplido con las funciones de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, viene desempeñando sus funciones en forma normal y respetando los horarios fijados. Además de ello, la subordinación queda acreditada con los informes, registros de asistencia y con la declaración testimonial de Segundo Miguel Ortiz Chávarry realizada en la audiencia de juzgamiento. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas setecientos veinticinco a setecientos cuarenta y siete, confirma la sentencia de primera instancia del treinta de junio dos mil dieciséis, obrante de fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos ochenta, en el extremo que declaró fundada la demanda en cuanto reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes procesales y revocaron la misma en el extremo del pago de trabajo en horario nocturno. Argumentó que se ha acreditado la presencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral como son: a) prestación personal del servicio [el demandante ha realizado labores de modo personal a favor de la

demandada Universidad Nacional de Cajamarca como agente de vigilancia, hecho que no ha sido materia de contradicción por la entidad educativa; b) pago de una remuneración acreditada de acuerdo a las órdenes de servicio y a los contratos de locación de servicios; c) dependencia y subordinación del trabajador acreditado con los registros parciales del control de asistencia, capacitaciones recibidas por la entidad, informes de su superior respecto de sus labores y la testimonial ofrecida por su compañero de labores; resultando de entera aplicación el principio de primacía de la realidad. 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 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, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del artículo 70° de la Ley Universitaria – Ley número 23733 Tercero: Conforme a la causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse a determinar si se el régimen laboral aplicable al demandante es de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, o el de la actividad pública regulado por el Decreto Legislativo número 276. En ese sentido, el artículo 70° de la Ley número 23733, Ley Universitaria, señala lo siguiente: Artículo 70°.- El personal administrativo y de los servicios de las Universidades públicas está sujeto al régimen de los servidores públicos, con excepción del dedicado a las labores de producción, que se rige por la legislación laboral respectiva. El personal administrativo y de los servicios de las Universidades privadas se rige por la legislación del trabajador privado. Dicho dispositivo

legal, debe ser interpretado con el artículo 6° del mismo cuerpo normativo, que establece: “Las Universidades son Públicas o Privadas, según se creen por iniciativa del Estado o de Particulares. Las primeras son personas jurídicas de derecho público interno y las segundas son personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro” Cuarto: De las normas citadas, se advierte que por regla general, el personal administrativo y de servicio de las universidades públicas, como es el caso de la Universidad Nacional de Cajamarca, persona jurídica de derecho privado, se encuentran regidos bajo las normas del régimen laboral de derecho público, con excepción del personal dedicado a labores de producción que se rige bajo las normas del régimen laboral respectivo. Quinto: En atención a lo expuesto, resulta pertinente anotar, que la competencia es aquella parte de la jurisdicción que corresponde en concreto a cada órgano jurisdiccional según ciertos criterios (territorio, materia, cuantía, etc.), a través de los cuales las normas procesales van a distribuir, entre los diferentes órganos judiciales, jerárquicamente y dentro del mismo orden jurisdiccional, el conocimiento de los asuntos judiciales. Solución al caso concreto: Sexto: La entidad demandada, Universidad Nacional de Cajamarca, en su recurso de casación señala que las instancias de mérito no han analizado la aplicación del artículo 70° de la Ley Universitaria, Ley número 23733, que establece que tanto el personal administrativo como el de servicio de las universidades públicas, están sujetos al régimen de la actividad pública. Séptimo: De la lectura de la sentencia de vista obrante a fojas setecientos veinticinco a setecientos cuarenta y siete, confirmando lo resuelto por el Juez de primera instancia, determinó que el demandante cumplió con acreditar los tres elementos del contrato de trabajo: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, estableció la existencia de una relación laboral entre las partes procesales bajo el régimen laboral de la actividad privada. Octavo: Ingresando al caso bajo estudio de los medios de prueba que obran en autos, se advierte que el demandante fue contratado por la Universidad Nacional de Cajamarca

en el cargo de vigilancia y seguridad, por lo que, en mérito al artículo 70° de la Ley Universitaria, Ley número 23733, su régimen laboral es de la actividad pública y no el de la actividad privada como lo han señalado las instancias de mérito, tanto más, si no existe medio de prueba que acredite que el actor se haya dedicado a las labores de producción, el cual se rige por la legislación laboral respectiva. Noveno: En tal sentido, las instancias de mérito al desnaturalizar los contratos de locación de servicios, estableciendo como consecuencia de ello, la existencia de una relación laboral del actor como trabajador de la Universidad Nacional de Cajamarca en el cargo de vigilancia y seguridad, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, sin tener en cuenta lo señalado por el artículo 70° de la Ley Universitaria, Ley número 23733, ha incurrido en infracción normativa. Décimo: De lo expuesto precedentemente, se determina que las instancias de mérito han incurrido infracción normativa al artículo 70° de la Ley Universitaria, Ley número 23733; motivo por el cual, la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Universidad Nacional de Cajamarca, mediante escrito de fecha dieciocho de mayo de dos mil diecisiete, obrante de fojas setecientos cincuenta y tres a setecientos cincuenta y siete; y actuando en sede de instancia **REVOCARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete de fojas setecientos veinticinco a setecientos cuarenta y siete, **REFORMÁNDOLA** declararon improcedente la demandada, **ORDENARON** remitir los autos a la Mesa de Partes de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca para su distribución aleatoria a los Juzgados Laborales con Sub Especialidad en lo Contencioso Administrativo a fin de que se proceda

con la calificación de la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, Víctor Manuel Valderrama Galoso, sobre reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

# CASACIÓN LABORAL 13804-2017 DEL SANTA

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** El contrato intermitente es celebrado con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa, que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza; motivo por el cual, es necesario que se determine con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

## VISTA

La causa número trece mil ochocientos cuatro, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, 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 demandante, Doris Marisol Crisanto Roque, mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que obra de fojas ciento ochenta y dos a ciento noventa y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de mayo de dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y cinco, que revocó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que obra de fojas setenta y siete a noventa y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada; en el proceso laboral seguido con la demandada, Certificaciones del Perú Sociedad Anónima (Cerper S.A.), sobre desnaturalización de contratos y otros.

## CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y tres a ochenta y seis, del cuaderno de

casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, y ii) Infracción normativa del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. 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 treinta y cinco a cuarenta y tres, la actora solicita la desnaturalización de los contratos eventuales e intermitentes suscritos entre las partes; así como, el pago de una indemnización por despido arbitrario en la suma de once mil seiscientos ochenta y dos con 26/100 soles (S/ 11,682.26); más intereses legales, costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que el demandante fue contratado en forma sucesiva y no por períodos intermitentes lo que desnaturaliza la contratación modal y conforme a lo establecido en el inciso c) del

artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se está ante una simulación en la contratación intermitente. Asimismo, manifiesta que no habiéndose acreditado en autos que la actora ha incurrido en alguna causal de falta grave, corresponde reconocer el derecho a una indemnización por despido arbitrario. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de mayo de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declaró infundada, al argumentar que las labores realizadas por la demandante fueron interrumpidas y eventuales; y si bien hubieron días en los cuales ha laborado en período de veda, no se debe perder de vista que su contratación deviene de un Convenio celebrado entre la demandada y el Ministerio de Producción, para realizar actividades de vigilancia e inspección que se realizan solo durante la temporada de pesca; advirtiéndose de ello la intermitencia de la contratación. Asimismo de las diversas Resoluciones Ministeriales, por las cuales se prorroga la vigencia del convenio, se aprecia que también se convino que durante los períodos de veda, la supervisión a las plantas de procesamiento de productos pesqueros deberá realizarse de forma aleatoria, a través de visitas inopinadas, siendo responsables de ejecutarlas los supervisores de las oficinas locales de cada zona pudiendo apoyarse en los inspectores verificadores, con lo cual queda más que acreditado que la labor de la demandante, también se encuentra sujeta a las disposiciones de PRODUCE. Dentro de ese contexto, y verificando de autos que la demandante solo laboró un total de mil trescientos noventa y ocho días efectivos, equivalente a tres años y diez meses, aproximadamente, no superando el plazo máximo de cinco años de labor efectivo, no se encuentra desnaturalizado la contratación de la demandante; motivo por el cual, resulta acorde a Ley, la no renovación del contrato, ante la no suscripción de un nuevo convenio entre la demandada con PRODUCE; por consiguiente, no

procede amparar lo solicitado en el proceso. 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 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 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, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Tercero: El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 65.- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato". 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 los contratos de trabajo intermitentes suscritos por el actor, contienen las circunstancias o condiciones para la reanudación del servicio; y si ha superado el plazo de máximo de contratación, para la desnaturalización del contrato, conforme al artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad Quinto: Los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va

a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>. Contratos intermitentes Sexto: El contrato intermitente se define como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá el derecho preferente en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, por lo que, no es necesario que se requiera de un nuevo contrato o renovación. Para perfeccionar estos contratos sujetos a modalidad, y en aras de no

vulnerar el derecho del trabajador sobre el acceso al empleo, es necesario que el contrato sea de manera escrita y no verbal; además, de consignar dentro de sus cláusulas de forma clara y precisa las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. De acuerdo a lo detallado, en los párrafos precedentes, las labores prestadas por los trabajadores mediante contratos intermitentes son permanentes pero discontinuas, motivo por el cual los derechos laborales se computarán en función del tiempo efectivamente laborado. Séptimo: Es necesario precisar, que esta modalidad no puede ser confundida con la labor intermitente de un trabajador, pues, este último supuesto ocurre cuando la jornada tiene importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicios discontinuas, esto es, no se realiza un trabajo activo en forma permanente. Este tipo de labor se puede observar en contratos de trabajo a plazo indeterminado o contratos sujetos a modalidad. Bajo esa premisa, el contrato intermitente está relacionado directamente al objeto del contrato (ejemplo: los pescadores interrumpen la prestación de sus servicios por los períodos de veda), mientras que la labor intermitente, a la jornada propiamente, a fin de que no proceda el pago de horas extras. Validez de los contratos sujetos a modalidad y desnaturalización de los contratos Octavo: La validez de los contratos sujetos a modalidad, se ciñen a lo dispuesto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo cual, corresponde establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, entre los cuales, se encuentra constar por escrito y por triplicado los contratos, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa y, deberán estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones

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

por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado; pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: a) si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Solución al caso concreto Noveno: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso judicial, se verifica que la demandante ha prestado servicios para la demandada en el cargo de Inspectora, en el marco del "Programa de Vigilancia y Control de Actividades Pesqueras y Acuícolas en el ámbito nacional", por el período comprendido entre el diecinueve de octubre de dos mil nueve hasta el treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis, mediante contratos intermitentes, al amparo del artículo 64° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Es necesario precisar, que la liquidación de beneficios sociales de la demandante, se realizó en función a los días efectivamente laborados, pues, ha existido suspensión perfecta de labores, al prestar la demandante servicios permanentes pero

discontinuos. Décimo: Ahora bien, se debe dejar constancia que la causal declarada procedente, está referida a las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato; premisa que permite evidenciar, si los contratos intermitentes suscritos entre las partes, se encuentran al amparo de los artículos 64° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; por lo que es viable, que esta Sala Suprema, pueda pronunciarse sobre la validez del contrato, en razón a su causa objetiva, y con ello evidenciar, de ser el caso, si se ha configurado la desnaturalización. Décimo Primero: Estando a lo expuesto, corresponde señalar que en la cláusula segunda de los contratos intermitentes suscritos entre las partes, se establece que: "La prestación de servicios de EL TRABAJADOR se desarrollará mientras se encuentre vigente el convenio que sustenta el "Programa de Vigilancia y Control de las Actividades Pesqueras y Acuícolas en el Ámbito Nacional" [...] lo que origina que la actividad a desarrollarse sea de naturaleza intermitente en razón a los periodos de veda decretados por la autoridad competente [...] Se producirá la suspensión perfecta del contrato de trabajo desde la fecha en que el Ministerio de Producción disponga la suspensión de las actividades extractivas del sector, conforme a sus facultades y a las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia [...] la suspensión perfecta quedará sin efecto desde el momento que EL TRABAJADOR sea requerido y cumpla con reincorporarse a fin de cumplir con las tareas relacionadas con el contrato mencionado, a partir de la cual concluyen los efectos de la suspensión perfecta con la obligación del trabajador de retornar a sus labores [...]". (Subrayado y negrita es nuestro) Conforme se verifica del contrato anotado, se aprecia que la suspensión perfecta de labores se produce en periodos de veda decretados por la autoridad competente; por lo que, una vez que se levante la veda, se reanudará la labor de la demandante, con previo requerimiento de la parte demandada, a fin de cumpla con su función de



Inspector en el marco del “Programa de Vigilancia y Control de Actividades Pesqueras y Acuícolas en el ámbito nacional”. Décimo Segundo: Ahora bien, en el caso de autos, la parte demandante refiere en la Audiencia de Juzgamiento, que durante los tiempos de veda ha prestado servicios algunos días para la parte demandada; extremo que no ha sido cuestionado por la parte demanda. Este supuesto de hecho nos permite acreditar que las circunstancias o condiciones que debió observar la demandante para que reanude su labor intermitente del contrato eran inciertos, pues, no se aplicaba en forma estricta, lo dispuesto en la cláusula segunda de los contratos intermitentes suscritos entre las partes, esto es, suspensión de labor por veda. Aunado a ello, si bien el Colegiado Superior ha señalado en el considerando décimo tercero que: “[...] de las diversas Resoluciones Ministeriales por las cuales se prorroga la vigencia del mismo, se aprecia lo siguiente: [ Durante los periodos de veda, la supervisión a las Plantas de Procesamiento de Productos Pesqueros deberá realizarse de forma aleatoria, a través de visitas inopinadas siendo responsables de ejecutarla los supervisores de las oficinas locales de cada zona pudiendo apoyarse en sus inspectores verificadores], con lo cual queda más acreditado que la labor de la demandante, también se encontraba sujeta a las disposiciones de PRODUCE, quedando por ende, más que justificado la labor en ciertos días del periodo de veda [...]”; también es cierto, que en el cláusula segunda de los contratos intermitentes suscritas por la actora, solo se ha establecido la suspensión perfecta de labores por época de veda; no estableciendo en ningún extremo de dicha cláusula o en otras cláusulas, que por razones de las Resoluciones Ministeriales que motivan el contrato, la demandante irá de manera ocasional en épocas de veda. Décimo Tercero: Dentro de ese contexto, es evidente que al no haberse cumplido con la condición prevista en el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, para la validez del contrato intermitente; premisa que trae a colación el incumplimiento de lo previsto en el artículo 72° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; se encuentra desnaturalizado los contratos suscritos por la actora. Décimo Cuarto: Siendo así, al no haberse suscrito acorde a Ley los contratos intermitentes, no resulta justificable la extinción del vínculo laboral, por vencimiento de contrato; por lo que, procede la indemnización por despido arbitrario solicitada por la demandante, cuyo cálculo se realiza en función al record labor efectivo, tal como ha sido señalado por la Juez de Primera Instancia, en concordancia con lo previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Precisando que no es objeto de casación, la forma de cálculo de la indemnización por despido arbitrario. Décimo Quinto: En atención a lo expuesto, el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevista en la causal descrita en el ítem i), deviniendo en fundada. Décimo Sexto: Respecto la causal denunciada en el ítem ii), corresponde señalar que al haberse declarado desnaturalizado los contratos intermitentes, por no haberse cumplido con el presupuesto descrito en el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, carece de objeto pronunciarse sobre la causal referida a la infracción del artículo 74° de la norma citada. Por estas consideraciones:

## DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Doris Marisol Crisanto Roque, mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que obra de fojas ciento ochenta y dos a ciento noventa y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de mayo de dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento

cincuenta y siete a ciento sesenta y cinco; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que obra de fojas setenta y siete a noventa y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Certificaciones del Perú Sociedad Anónima (Cerper S.A.), sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

# CASACIÓN LABORAL

## 13940-2017 LAMBAYEQUE

**Materia:** Pago de vacaciones. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

Lima, siete de enero de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número trece mil novecientos cuarenta, guion dos mil diecisiete, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodríguez Chávez, Ubillus Fortini, y Ato Alvarado; y con el voto singular del señor juez supremo Arias Lazarte; se emite la siguiente Sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, mediante escrito presentando el tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y cuatro, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinte de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dieciséis a doscientos veintinueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Ciro Eduardo Bazán Navarro, sobre pago de vacaciones.

### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diez de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y

nueve, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. 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 ciento noventa y ocho a ciento sesenta y seis, el actor solicita pago y otorgamiento de vacaciones de treinta días no gozadas desde junio de dos mil siete; más el pago de honorarios profesionales e intereses legales, con costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha veinte de julio de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, al considerar que no resulta aplicable al demandante, las normas propias del régimen laboral privado, en aplicación del principio de especialidad; en consecuencia, no corresponde aplicar el artículo 10° del Decreto Legislativo N.° 713, que prevé que los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional, sino la Ley especial, la Ley N.° 23733, Ley Universitaria, la cual está orientada a regular los derechos subjetivos y los deberes de los trabajadores del ámbito educacional universitario, estableciendo un descanso vacacional por sesenta días para docentes universitarios de entidades tanto públicas como privadas. Siendo así, procede amparar el derecho peticionado por el demandante en el proceso.

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 cuatro de abril de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que tanto los docentes universitarios que prestan servicios en las universidades públicas como en las privadas, les corresponde el derecho a gozar de sesenta días de vacaciones anuales remuneradas, dispuestas en el inciso f) del artículo 52° de la Ley N.° 23733, por cuanto, es la propia norma especial que al regular la situación jurídica de los docentes de las universidades privadas prevé la posibilidad de la aplicación de los derechos otorgados a aquellos docentes universitarios de la carrera pública, efectuando únicamente una diferenciación objetiva, al no extenderse los beneficios contenidos en los incisos e) y g) del artículo 52° y el artículo 53° de la Ley N.° 23733, que están referidos al reconocimiento de cuatro años adicionales de abono al tiempo de servicios por concepto de formación académica o profesional, los derechos y beneficios del servidor público y a la pensión de cesantía o jubilación y el derecho a que se homologuen sus remuneraciones. Dentro de ese contexto, no procede aplicar para el caso en concreto, lo prescrito en el artículo 10° del Decreto Legislativo N.° 713. De otro lado, señala que el artículo 6° del Decreto Legislativo N.° 882, no determina la inaplicabilidad de las normas específicas y particulares sobre las vacaciones, contenidas en el inciso f) del artículo 52° de la Ley N.° 23733. Asimismo, señalar que el Decreto Legislativo N.° 882 es una norma orientada a regular las condiciones y garantías para promover la inversión en servicios educativos, con la finalidad de contribuir a modernizar el sistema educativo y ampliar la oferta, mientras que la Ley N.° 23733, regula los derechos subjetivos y deberes de los trabajadores del ámbito educacional universitario. 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: La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma constitucional en mención, prescribe: "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". Cuarto: 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 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; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497<sup>1</sup>, 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

<sup>1</sup> 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.

Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende 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: 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, 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: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista, cuyos fundamentos se encuentran transcritos en el considerando primero, se aprecia que ha sido expedida con observancia del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso; de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su ratio decidendi. Es así que, ha determinado que el demandante tiene derecho al goce de sesenta días como descanso vacacional, al haber laborado en la calidad de docente para la parte demandada; de conformidad con lo previsto en el inciso f) del artículo 52° de la Ley N.º 23733, norma que resulta aplicable al constituir una norma especial que regula la situación jurídica de los docentes universitarios, indistintamente, si es de carácter público o privado; en consecuencia, no corresponde aplicar lo dispuesto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N.º 713, que regula el descanso vacacional por treinta días, pues, aun cuando la demandada está inmersa dentro de los alcances previstos en el Decreto Legislativo N.º 882 como universidad privada, también es cierto, que dicha norma solo regula las condiciones y garantías para promover la inversión en servicios educativos, mientras que la Ley N.º 23733, regula los derechos subjetivos y deberes de los trabajadores del ámbito educacional universitario; análisis que también se verifica en la Sentencia de Primera Instancia; y cuyo criterio concuerda con lo establecido por esta Sala Suprema en la Casación N.º 17883-2016-LA LIBERTAD. Del recurso

de casación, se verifica la parte impugnante no solo cuestiona su causal declarada procedente, por aspectos de fondo, esto es, referido al análisis de la pretensión postulada en el proceso, sino también por la inadmisibilidad de la contestación de demanda y su declaración de rebeldía. Sin embargo, dichos extremos no han sido formulados por la parte demandada como agravios en su escrito impugnatorio de apelación; por el contrario, impugna aspectos de fondo sobre la controversia planteada en el proceso, y se limita a señalar, que aun cuando tiene la condición de rebelde se debe emitir una sentencia debidamente motivada, tal como se verifica en el siguiente argumento: “[...] Si bien la demandada, ha tenido la condición de rebelde en el proceso laboral, tal estado, conforme lo explica en el fundamento noveno de su sentencia, no la exime a la juzgadora, de que el fallo, objeto de impugnación, desarrolla una motivación insuficiente, en el sentido de no haberse pronunciado ni argumentado sobre las razones por la que no resulta aplicable el artículo 6° del Decreto Legislativo 822 [...]”. Dentro de ese contexto, se verifica que la Sala Superior no ha vulnerado en dicho extremo el debido proceso y por ende el derecho a la debida motivación, pues, ha cumplido con lo prescrito en el artículo 370° del Código Procesal Civil. Cabe señalar, que no resulta viable cuestionar mediante recurso extraordinario de casación extremos que no han sido impugnados mediante escrito de apelación; y menos aún en el escrito de contestación de demanda, pues la Casación no da lugar a una instancia, sino tiene por finalidad controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos planteados; por tanto, se sustenta en la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión impugnada y el apartamiento de los precedentes vinculantes. Octavo: En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones:

## DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y nueve; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Ciro Eduardo Bazán Navarro, sobre pago de vacaciones; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

### **EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE; ES COMO SIGUE:**

Me adhiero al voto del ponente, que declara infundado el recurso de casación, sin embargo, debo hacer una precisión respecto al fundamento, por el que considero infundado el recurso de casación. La causal declarada procedente permite únicamente que se analice si la sentencia respetó la garantía del debido proceso, no así el análisis de las consideraciones de fondo de la controversia, en ese sentido, del análisis de la recurrida se verifica que la decisión de la Sala Superior de confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho encontrándose debidamente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificado en el expediente y circunscrita a los fundamentos de hecho y de derecho denunciados por las partes en el séquito del proceso, por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal, en consecuencia, no ha incurrido en infracción del literal 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal. S.S. ARIAS LAZARTE.



# **Negociación colectiva**

# CREDISCOTIA FINANCIERA

EXPEDIENTE  
370-2017-MTPE/2.14-NC





En la ciudad de Lima, siendo las 9:00 a.m., del día miércoles 20 de junio de 2018 en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con la asistencia del Abogado Conciliador que suscribe; se hizo presente la empresa CREDISCOTIA FINANCIERA SA. representada por los señores: HENRY FRANK CACHO MONDOKIEDO, identificado con DNI N° 41487751 en calidad de Sub Gerente de Relaciones Laborales; GUSTAVO GUERRA CHAVEZ identificado con DNI N2 07968877 en calidad de Gerente de Gestión de Personas; y, ERICK MORAN RAMIREZ identificado con DNI N2 25836040 en calidad de Gerente Principal de Relaciones Humanas; y de la otra parte el SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL CREDISCOTIA FINANCIERA- SINECREDISCOTIA, representado por los señores: PATRICIA MILAGROS SALAZAR PARRA, identificada con DNI N° 10747572, en calidad de Presidente–Comisión Negociador y MIGUEL ANGEL PORTUGUEZ HERRERA identificado con DNI N° 09902656, en calidad de 1er vocal – Comité Negociador; quienes se encuentran acreditados y concurren a la reunión extra proceso programada para el día de la fecha, referente al pliego de reclamos 2018.

Luego de las deliberaciones del caso, se deja constancia de los acuerdos parciales arribados por las partes en los siguientes términos:

#### **ASIGNACION ANUAL POR TIEMPO DE SERVICIOS**

La empresa conviene en conceder por este concepto lo siguiente:

- Por 10 años Conceder la suma de S/. 200 soles en vales
- Por 15 años Incrementar de S/. 200 a la suma de S/. 250 soles

#### **ASIGNACION DEL AGUINALDO NAVIDENO**

Las partes acuerdan incrementar la cantidad de vales de pavos en 15, para que sean distribuidos por el sindicato entre sus agremiados.

#### **ASIGNACION PARA ACTIVIDADES PRO DEPORTE**

Las partes convienen incrementar en Si 600 soles este

concepto.

#### **FACILIDADES PARA GESTION AL INTERIOR DEL PAIS**

Las partes convienen incrementar en S/. 500 soles este concepto.

Las condiciones de entrega y características de los acuerdos parciales convenidos por las partes, serán precisados en el Convenio Colectivo Final que suscriban las comisiones.

Quedan pendientes para continuar negociación en la siguiente fecha las siguientes cláusulas: Aumento general de remuneraciones, nivelación de remuneraciones, asignación por refrigerio, asignación por sepelio, Adelanto de remuneraciones por razones especiales, bonificación por cierre de pliego, licencia sindical permanente, Auxilio administrativo del sindicato, auxilio por actividades conmemorativas, bonificación anual por escolaridad y local sindical.

A solicitud de las partes se programa nueva fecha para continuar reuniones extra proceso para el día miércoles 27 de junio de 2018, a horas 2:00 p.m., quedando notificadas las partes al suscribir la presente constancia.

Siendo la 1:40 p.m., se expide la presente dejando constancia de los acuerdos parciales arribados por las partes.

# UNIÓN DE CONCRETERAS S.A. - UNICON

EXPEDIENTE

77-2018-MTPE-DPSCLRSEL



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2018-2020 SUSCRITO POR LA EMPRESA UNION DE CONCRETERAS S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNION DE CONCRETERAS-SINATUC**

En la ciudad de Lima, siendo las 10:30 a.m., del día lunes 11 de junio de 2018, se hizo presente ante las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con la asistencia de Fabiola Giudiphe Uzategui, en calidad de Abogada-Conciliadora, de una parte la empresa UNION DE CONCRETERAS S.A.-UNICON representada por los señores: MIGUEL CALDAS PEREZ con DNI N° 08745405 en calidad de Gerente de Recursos Humanos y GINO RENZO ALARCON MAURICIO con DNI N° 40842942 en calidad de Jefe de Relaciones Laborales, y de la otra parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNION DE CONCRETERAS -SINATUC representado por los señores: FIDEL ULDARICO SALVATIERRA LEON con DNI N° 18179839 en calidad de Secretario General, MARCELO CASTILLO GOMEZ con DNI N° 07663443 en calidad de Secretario de Organización, NATANIEL PEDRO GAMERO ABURTO con DNI N° 15424727 en calidad de Secretario de Defensa y SEGUNDO ANTENOR FERIA RUIZ con DNI N° 08027875 en calidad de Delegado de Base; asesorados por el señor MOISES VEGA ROMERO con DNI N° 06856061 en calidad de Secretario de Defensa de la Confederación General de Trabajadores del Perú), quienes han sido convocados a reunión extra proceso.

Una vez iniciada la diligencia y luego de las deliberaciones del caso, se deja constancia de los acuerdos arribados por las partes:

### **1.1. AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO:**

El Convenio Colectivo (en adelante El Convenio), contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones laborales entre UNICON y los trabajadores afiliados al SINATUC.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 9° del D.S.

010-2003-TR y el Art. 34° del D.S. 011-92-TR, el Convenio se aplica únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato.

Están amparados y obligados por el presente convenio colectivo los trabajadores que tengan más de 03 meses de servicios a la fecha del inicio de la vigencia del presente convenio y que tengan la condición de afiliados al Sindicato, y que a su vez hayan sido comunicados oportunamente a la Empresa.

Asimismo, queda claro que el presente convenio es el único documento que las partes reconocen como solución definitiva al Pliego de Reclamos presentado por SINATUC mediante carta del 07-12-2017.

### **1.2. VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Las partes acuerdan que el presente convenio tendrá una vigencia de dos (02) años, contados a partir del 01-02-2018 hasta el 31-01-2020.

### **1.3. SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**

Los contratos individuales de trabajos del personal comprendido en el presente Convenio quedan automáticamente adaptados al mismo. Además la organización sindical respeta el sistema de contratación de personal que la empresa adopta.

Ambas partes reconocen que UNICON vela por el respeto de los derechos de los trabajadores, los mismos que se encuentran amparados en la Constitución Política del Perú y en las leyes laborales vigentes.

## **CAPITULO II**

### **2. ASPECTOS ECONOMICOS**

#### **2.1. AUMENTO REMUNERATIVO.**

La empresa conviene en otorgar:

- Un aumento general de S/. 3.90 (Tres con 90/100 soles) diarios, sobre el jornal básico a partir del día 01-02-2018, a todos sus trabajadores sindicalizados que tengan contrato de trabajo vigente al 31 de enero de 2018 y que a dicha fecha hayan superado el periodo de prueba.

Este aumento general tendrá vigencia hasta el 31 de enero de 2019.

- Un aumento general de S/. 3.90 (Tres con 90/100 soles) diarios, sobre el jornal básico a partir del día 01-02-2019, a todos sus trabajadores sindicalizados que tengan contrato de trabajo vigente al 31 de enero de 2019 y que a dicha fecha hayan superado el periodo de prueba.

Este aumento general tendrá vigencia hasta el 31 de enero de 2020.

## 2.2. ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD.

La empresa conviene en otorgar una asignación escolar a sus trabajadores sindicalizados permanentes, con contrato vigente al 01 de febrero de cada año de vigencia del presente convenio, de conformidad con el Art. 10° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sea cual fuere el número de hijos, que cursen estudios en inicial, primaria, secundaria o superior (universitaria o técnico profesional, cuyas carreras tengan una duración mínima de 3 años), debiendo tener 03 años cumplidos al 31 de enero de cada año y hasta un máximo de 24 años de edad, los montos que se detallan a continuación:

<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>
S/. 700.00	S/. 700.00

Para acceder a tal beneficio será requisito que el trabajador acredite con las constancias aprobatorias respectivas la calidad de estudiante de sus hijos y que estos se encuentren debidamente registrados en el archivo personal del trabajador, debiendo presentarse durante el mes de febrero y la primera quincena de marzo, a fin de que la empresa proceda con el pago del beneficio en la última semana de febrero y marzo, respectivamente.

Asimismo, la empresa se reserva el derecho de pagar este beneficio directamente o a través de una entidad como el Instituto Peruano de Fomento Educativo u otro similar.

## 2.3. ASIGNACION POR ANIVERSARIO SINDICAL.

Las partes acuerdan, que con ocasión de haberse suscrito el convenio colectivo 2018-2020, la empresa conviene en otorgar una asignación anual per concepto de aniversario sindical, en forma excepcional y por única vez:

<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>
S/. 1,350.00	S/. 1,350.00

El pago de los importes convenidos, se hará de manera anual a solicitud del sindicato en la fecha que considere conveniente.

## 2.4. ASIGNACION POR LOCAL SINDICAL.

Las partes acuerdan, que con ocasión de haberse suscrito el convenio colectivo 2018-2020, la empresa conviene en otorgar una asignación anual por concepto de local sindical, en forma excepcional y por única vez

<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>
S/. 1,450.00	S/. 1,450.00

El pago de los importes convenidos, se hará de manera anual a solicitud del sindicato en la fecha que considere conveniente.

## 2.5 BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO Y PAZ LABORAL

La empresa otorgara por concepto de bonificación por cierre de pliego y paz laboral por única vez, que corresponde al segundo año de vigencia del presente convenio, los montos de acuerdo a la siguiente escala:

- De 5 a 10 años: S/. 1,000.00 soles.
- De 10 a 15 años: S/. 1,025.00 soles.
- De 15 a más años: S/. 1,050.00 soles.

Asimismo, la, empresa otorgara un préstamo de S/. 500.00 soles en la presente semana a los trabajadores que lo soliciten, el mismo que será descontando del monto por bonificación por cierre de pliego. El saldo de esta bonificación se otorgara en el mes de enero de 2019.

## CAPITULO III

### 3. CONDICIONES DE TRABAJO

#### 3.1. ALIMENTACION

A continuación se describe el detalle del presente acuerdo para la percepción de la prestación alimentaria:

#### Prestación alimentaria – Modalidad de suministro indirecto

CONCEPTO	2018 VALOR SIN IGV	2019 VALOR SIN IGV	PROCEDIMIENTO Y CONDICIONES
Desayuno	S/. 4.00	S/. 4.00	Siempre y cuando sean citados a laborar antes de las 06:30 horas.
Almuerzo	S/. 9.20	S/. 9.20	Siempre y cuando asistan a laborar y cumplan una jornada.
Lonche	S/. 4.50	S/. 4.50	Siempre y cuando su jornada laboral se extienda más allá de las 19:30 horas y cumplan una jornada.
Cena	S/. 5.00	S/. 5.00	Siempre y cuando su jornada laboral se extienda más allá de las 23:00 horas y cumplan una jornada

Se mantiene el sistema de entrega actual del presente beneficio, es decir, conviene en continuar otorgando el servicio de Prestaciones Alimentarias, reconocida como tal por el SINATUC, a través del sistema de cupones, vales, tarjetas, u otros análogos, bajo la modalidad de suministro indirecto.

Las partes convienen en que, de encontrarse gravado dicho beneficio de Prestaciones Alimentarias con el Impuesto a la Renta o cualquier otro tributo y mientras esté vigente dicho sistema, este será asumido por la empresa, superando así la ley al respecto.

Las partes reconocen que este mecanismo es más favorable para los trabajadores, ya que podrá ser aplicado en cualquier establecimiento afiliado al proveedor que brinde el servicio de Prestaciones Alimentarias (en comercios, panaderías, bodegas de expendio de alimentos o restaurantes), así como la menor afectación tributaria, por lo que renuncian a cualquier condición de trabajo o beneficio similar que perciban o hayan venido percibiendo a la fecha.

La empresa mantendrá los ambientes de los comedores en óptimas condiciones para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos que traigan en condiciones saludables en el tiempo establecido en la ley.

#### 3.2. BOLETAS DE PAGO

La empresa conviene en consignar en las boletas de pago la ubicación geográfica donde labora el trabajador afiliado, por lo cual implementara el sistema en un plazo de tres meses, luego de lo cual, la empresa informara de dicha implementación.

#### 3.3. LICENCIA SINDICAL

La empresa conviene en otorgar licencia sindical a los cuatro dirigentes sindicales, 120 días, conforme a lo previsto en el artículo 32° de la Ley N° 25593, artículo 15° y 16° del Decreto Supremo N° 011-92-TR y demás modificatorias. Dentro de esta licencia, también se incluirá al Secretario de Economía, quien hare use de la licencia una vez al mes, deduciéndose de los 120 días ya señalados. Para ello, el sindicato comunicara a la empresa, como mínimo con 24 horas de anticipación.

## **CAPITULO IV**

### **4. CONDICIONES Y PRESTACIONES DIVERSAS**

#### **4.1. ASIGNACION POR FALLECIMIENTO**

La empresa conviene en otorgar Asignación por Fallecimiento de la siguiente manera:

<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Por muerte del trabajador	S/. 3,180.00	S/. 3,180.00
Por muerte de cónyuge, hijos menores de edad y padres del trabajador	S/. 1,180.00	S/. 1,180.00

En el caso de muerte del trabajador, la empresa a través del Servicio Social realizara las gestiones del caso directamente con la agencia funeraria y beneficencia pública concerniente a dicho beneficio.

#### **4.2. BONIFICACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION**

Los trabajadores con contrato indeterminado que opten en forma voluntaria por jubilarse al cumplir los 65 años de edad en el Sistema Privado de Pensiones o Sistema Nacional de Pensiones, de conformidad a Ley, se les otorgara una bonificación extraordinaria de (8.5) ocho remuneraciones y media básicas vigentes a la fecha de presentación de su carta para acogerse a la jubilación.

#### **4.3. AGUINALDO POR NAVIDAD**

La empresa conviene en otorgar un aguinaldo de navidad que consta de un pavo de ocho (8) kilogramos, un panetón, dos tarros de leche grande, una mermelada de vaso, una barra de chocolate, un kilo de azúcar, una

bolsa de caramelos, productos que serán entregados a cada trabajador dentro de la primera quincena del mes de diciembre.

#### **4.4. POLITICA EMPRESARIAL**

La empresa continuara otorgando los beneficios y facilidades de usos y costumbres de acuerdo con su política empresarial en lo siguiente: bonificación para Provincias, ropa de trabajo, permisos para citas médicas y examen médico ocupacional, movilidad, permiso por fallecimiento, prestamos por salud por emergencia y adquisición de concretos para construcción de vivienda propia.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad.

Siendo las 11:15 p.m.; se levanta el presente convenio colectivo para los fines que correspondan.



# ACTUALIDAD LABORAL

[www.actualidadlaboral.com](http://www.actualidadlaboral.com)

EDITADO POR:

