



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

Ley 31281: Un acertado paso para lograr la celeridad en la justicia laboral, pero aún falta mucho por hacer

Artículo de Javier Arévalo Vela

Longevidad y jubilación: Necesaria deslaborización del sistema de pensiones del Perú

Artículo de César Abanto Revilla

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2021

Editada por Elías Mantero Abogados

Edición

517

Julio 2021

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de julio de 2021, una publicación especial por nuestro Bicentenario de la Independencia del Perú, conmemoración de 200 años de independencia que nos ha recibido con un escenario político sombrío e incierto preguntándonos cuál será el destino de nuestro país.

Fuera de cualquier preferencia política, consideramos desde esta tribuna que nuestros gobernantes deben cumplir con el propósito para el que fueron elegidos, esto es tomar las riendas del país con responsabilidad, eficacia y eficiencia. En encontrándonos en un mes tan importante para los peruanos, no podemos permitir que estos 200 años sean celebrados con el inicio de una catástrofe nacional que podría arrasar con la existencia de una nación.

Instamos a nuestros nuevos gobernantes a dirigir las políticas del país velando por el interés de una colectividad, buscando siempre el desarrollo de nuestro país.

Ahora bien, pasando a otros temas igualmente importantes, en esta edición contaremos con la apreciable participación del juez supremo Javier Arévalo Vela y el profesor César Abanto Revilla.

El doctor Arévalo Vela colabora con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado "Ley N° 31281: un acertado paso para lograr la celeridad en la justicia laboral, pero aún falta mucho por hacer", mediante el cual realiza un análisis crítico de la Ley N.º 31281, Ley que modifica el artículo 144.º del Decreto Legislativo N.º 767, Ley Orgánica del Poder Judicial.

Asimismo, el profesor Abanto Revilla, ha colaborado en la



Fernando Varela Bohórquez
Director

presente edición con su artículo denominado "Longevidad y jubilación: necesaria deslaboralización del sistema de pensiones del Perú" abordando su estudio en relación a la realidad actual de las pensiones de las personas de la tercera edad.

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

Hasta la próxima edición.

Julio de 2021.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Ley 31281: Un acertado paso para lograr la celeridad en la justicia
laboral, pero aún falta mucho por hacer
Artículo de Javier Arévalo Vela
- 9 Longevidad y jubilación: Necesaria deslaboralización del sistema de
pensiones del Perú
Artículo de César Abanto Revilla
- 20 Normas legales
- 139 Jurisprudencia
- 189 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



LEY 31281

**UN ACERTADO PASO PARA LOGRAR
LA CELERIDAD EN LA JUSTICIA
LABORAL, PERO AÚN FALTA
MUCHO POR HACER**



Javier Arévalo Vela

Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres.

Resumen

En el presente artículo se comenta la modificación del artículo 144.º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, introducida por la Ley N.º 31281, asimismo, reflexiona sobre la necesidad de una reforma del mismo cuerpo legal respecto de la votación en las salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre todo en las causas que versan sobre materia laboral y de seguridad social.

1. Introducción

El 10 de julio del presente año se ha publicado en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley N.º 31281, Ley que modifica el artículo 144.º del Decreto Legislativo N.º 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto de los votos conformes requeridos en las Salas Superiores para emitir resolución en materia laboral o de seguridad social.

Esta flamante ley persigue lograr celeridad en los procesos laborales y de seguridad social (salud y pensiones) durante su trámite en las Salas Superiores, lo que constituye un gran avance; lamentablemente ha mantenido el antiguo sistema de votación en las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, las cuales, como sabemos, se encuentran afectadas por una elevada carga procesal.

En las siguientes líneas comentaremos las aciertos y carencias de la Ley N.º 31281.

2. Aciertos de la Ley N.º 31281

El Poder Judicial es una institución fundamental del Estado Constitucional de Derecho, el cual es duramente criticado por la demora en la solución definitiva de las causas que se someten a su conocimiento.

Sabemos que la materia laboral y de seguridad social (previsional, sobre todo) la solución de los procesos debe ser célere por la naturaleza alimentaria de los derechos que se discuten en los mismos, situación que no se ha venido cumpliendo.

En el orden de ideas expuesto la Ley N.º 31281, a través de la modificación del artículo 144º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se convierte en una adecuada herramienta para impulsar la celeridad en procesos de naturaleza social, como son los mencionados en el párrafo anterior.

La Ley N.º 31281, permite que las causas que ingresen a las salas superiores de los distintos Distritos Judiciales del país, tanto en materia laboral como de seguridad social, puedan resolverse en el menor tiempo posible al reducir el número de votos conformes necesarios para formar una resolución judicial.

La Ley objeto de comentario elimina en las salas superiores el engorroso trámite de “las discordias”, el cual se presentaba cuando, al no haber unanimidad entre los jueces superiores sobre el sentido de la resolución a emitir, no se lograba conseguir los tres votos conformes para hacer resolución; esta discrepancia originaba que se tuviera que convocar a un magistrado de otra sala para dirimir la misma, existiendo la posibilidad que si el juez convocado no coincidiera con las posiciones en discordia, pudiera emitir un voto diferente y tuviera que convocarse a un nuevo juez superior para que dirima y así sucesivamente hasta que se lograra los tres votos conformes. Estas convocatorias sucesivas, sin lugar a dudas, contribuían al atraso en la resolución de las causas.

A partir de la vigencia de la Ley N.º 31282, bastará establecer mayoría simple para resolver las causas laborales y de seguridad social, lo que resulta justificado, pues, si en las causas penales, que versan sobre un derecho tan importante como es la libertad individual, solo se necesita mayoría simple para hacer resolución; con mayor razón basta esta mayoría para resolver las causas de carácter laboral y de seguridad social, en las cuales, los bienes jurídicos discutidos no llegan a tener la misma jerarquía que la libertad individual.

3. La problemática de la demora en las salas supremas

La Ley N.º 31281 lamentablemente no se ocupa de la forma de votación en las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, en las cuales existe una tremenda demora para resolver, a veces, incluso de años, debido a la alta carga procesal que reciben.

La solución del problema de la sobrecarga en la Corte Suprema de Justicia de la República pasa, en primer lugar, por restringir el acceso a la misma limitando las causales de casación, pero, un aspecto que también contribuiría a la celeridad de los procesos sería el eliminar las discordias, pues, está comprobado que muchos casos de retraso en la solución de las causas se debe a que no se logra los cuatro votos conformes para hacer resolución.

La demora que originan las “discordias” radica

fundamentalmente en el trámite de las mismas en la Corte Suprema de Justicia de la República, el cual puede sintetizarse de la manera siguiente:

1. Producida la discordia se tiene que llamar al magistrado señalado por la ley, esto implica que el relator de la sala se comunice con el juez a quien se debe convocar y le explique la situación surgida.
2. Sucede en diversas ocasiones que el juez supremo convocado tiene algún impedimento para conocer del proceso en el cual se solicita su intervención, por lo tanto, deberá expresarlo por escrito para que se convoque al que le sigue en orden de prelación.
3. Una vez determinado quien será el magistrado dirimente, se le entrega el expediente para su estudio y se convoca a la correspondiente vista de causa señalando día y hora, si fuera el caso.
4. El día señalado, con o sin la presencia de las partes, se celebra la vista de la discordia, en la cual pueden existir informes orales.
5. Después de la vista, el magistrado dirimente debe emitir su voto por escrito, el mismo que puede ser adhiriéndose a una posición ya existente o proponiendo la propia, incluso, puede ser diferente al criterio de sus colegas que lo antecedieron, caso este último en el que continúa la discordia.
6. Todos los actos procesales anteriormente señalados deben ser notificados a las partes para garantizar el debido proceso y si bien hoy en día, con las notificaciones electrónicas, la demora en notificar se ha reducido enormemente, ello no quita la existencia de retrasos, sobre todo cuando se presenta algún problema de notificación. Además, no podemos dejar de resaltar que los magistrados convocados a resolver una discordia lo hacen con adición a su carga procesal propia, lo que lleva muchas veces a que la emisión de su voto se efectúe fuera del plazo de ley.

4. Necesidad de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Creemos que resulta necesario que el Poder Legislativo

realice una reforma del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder, en lo relativo al sistema de votación en las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, estableciéndose que, tratándose de causas en materia laboral o de seguridad social, las resoluciones se adoptan por mayoría simple; es decir, que tres votos conformes hacen resolución.

Igualmente, consideramos que se debe aprovechar de esta reforma para delegar en el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el regular la manera cómo se tramite la emisión de votos, incluso, los singulares y en discordia; así como, la forma de su archivo, teniendo en cuenta las nuevas tecnologías informáticas, superándose, así, el burocrático trámite que actualmente existe.

Teniendo en cuenta las opiniones vertidas nos permitimos proponer una nueva reforma legislativa en los términos siguientes:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 141.º DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

Artículo Único. Modificación del artículo 144.º del Decreto Legislativo N.º 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, y modificado por la Ley N.º 31281

Modifícase el artículo 144.º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por la Ley No.31281, en los términos siguientes:

“Artículo 144. En las Salas de la Corte Suprema, cuatro votos conformes hacen resolución. En las Salas Superiores tres votos conformes hacen resolución tratándose de las que ponen fin a la instancia, en todos los demás casos bastan dos votos conformes.

Cuando se trate de causas en materia laboral o de seguridad social en las Salas Supremas tres votos conformes hacen resolución.

En las Salas Superiores Penales, Laborales o las que resuelvan materias laborales o de seguridad social, se requiere de dos votos conformes para formar resolución. Salvo las excepciones que señala la Ley.

La forma de emisión, firma y archivamiento de los

votos los singulares y discordantes se regulan por las disposiciones que al respecto emita el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.”

CONCLUSIÓN

La Ley N.º 31283 es un primer paso para lograr celeridad en el trámite de los procesos relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pero, aún falta mucho por hacer, como sería la reforma de la votación de causas laborales y de seguridad social en la Corte Suprema de Justicia de la República y la modificación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual comentaremos en otra oportunidad.



LONGEVIDAD Y JUBILACIÓN

NECESARIA DESLABORALIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES DEL PERÚ



César Abanto Revilla

Abogado y Maestro en Derecho por la USMP

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

Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Socio del Estudio Rodríguez Angobaldo

I. ENVEJECIMIENTO: EL FUTURO ... ES HOY

Nuestro mundo está envejeciendo, pero, lamentablemente, entre las muchas personas que se jubilan muy pocas recibirán una pensión para enfrentar las vicisitudes propias de la tercera edad.

En el Perú, hemos transitado desde un modelo bismarckiano (régimen contributivo de seguro social) hacia una sistema complementado con la participación de la empresa privada (las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones–AFPs, a partir del 6 de diciembre de 1992) y la posterior incorporación de mecanismos asistenciales -regímenes no contributivos- para la vejez (Pensión 65: 2011) e invalidez (Programa Contigo: 2015) a favor de las personas en situación de pobreza extrema.

Como anota Paitán (2020: p. 8), “tenemos un modelo sui géneris, condicionado por la evolución histórica del país, así como por sus normas constitucionales y legislativas”, pues la realidad es que la estructura actual de nuestro sistema de pensiones ha sido el producto de decisiones políticas y económicas -en ese orden- antes que de un interés o prioridad de las necesidades sociales; por ello, hasta hoy la nota característica sigue siendo la vinculación de los afiliados o asegurados a la existencia de una relación laboral, a pesar que la informalidad supera el 75 %. Mientras que este aspecto no tenga un quiebre y sea modificado, seguirá siendo un modelo fragmentado y excluyente.

Según informó el Instituto Nacional de Estadística e Informáticas (INEI) en el documento “Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070. Boletín de Análisis Demográfico N° 38”¹, elaborado sobre la base de los resultados definitivos de los Censos Nacionales 2017 (XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas), de los registros administrativos de nacimientos, defunciones, entradas y salidas de peruanos y extranjeros, así como de las principales investigaciones estadísticas realizadas periódicamente, hacia finales del 2021 tendremos una

¹ <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-2021-ano-del-bicentenario-de-la-independencia-el-peru-contara-con-una-poblacion-de-33-millones-35-mil-304-habitantes-11624/>. Consultado el 10 de mayo de 2021.

población de aproximadamente 33'035,304 habitantes.

Esta publicación precisa que en el siglo XXI la población peruana registrará un proceso acelerado de envejecimiento. Las poblaciones que experimentarán mayor crecimiento serán las de 60 y más años (adultos mayores) y de 80 y más años (cuarta edad). En el caso de las personas de 60 y más años, su participación se elevará de un 12.7 % (4'140,000) en el año 2020 a un 30.1 % (11'877,000) en el año 2070.

En paralelo a ello, la tasa de crecimiento de la población disminuirá, al pasar de un 2.6 % (quinquenio 1950-1955) a un 1.7 % (2015-2020) debido a la reducción del promedio de hijos por mujer.

Cabe recordar, que si bien la esperanza de vida al nacer en el Perú -para el quinquenio 2020-2025- es de 79.8 (mujer) y 74.5 años (hombre), en las nuevas Tablas de Mortalidad aplicables al Sistema Privado de Pensiones (SPP)², se estima que una persona sana que hoy (2021) tuviera 65 años vivirá hasta los 90.8 (mujer) y 87.5 años (hombre). Considerando el avance y prolongación de la longevidad en la actualidad, es probable que estas variables aumenten cada cinco años.

Esta realidad, sin embargo, contrasta con la exclusión del sistema previsional de la mayoría de adultos mayores. En efecto, en recientes declaraciones brindadas en una presentación ante el Congreso de la República³, el Ministro de Economía y Finanzas reconoció que:

“En el Perú, **menos del 60 % de las personas mayores de 65 años reciben pensiones** (...) nuestro régimen de pensiones es un poco enredado y con varios esquemas que no se juntan entre sí. Adolece de los mismos problemas que la mayoría de los países del mundo, solo que nuestro caso es más complejo y grave. La cobertura es baja, menos de la tercera parte de la población económicamente activa (PEA) aporta efectivamente y los que reciben rentas son insuficientes”.

Esta problemática, según un informe de la Defensoría del Pueblo (2019: p. 15), en base a la data del INEI al 2017, es mayor desde una perspectiva de género:

“El 73.90 % de las mujeres adultas mayores y el 51.82 % de los adultos mayores no están afiliados a ningún sistema de pensiones. **En el caso de las mujeres, la marginación a su derecho a la pensión alcanza a 74 de cada 100**, cifra significativamente alta, más aún si se considera el impacto que genera en sus condiciones de vida y las limitaciones al ejercicio de sus derechos por no tener acceso a la seguridad social.

La ENAHO 2017 también evidencia que el 45.87 % de los adultos mayores y el 56.08 % de las adultas mayores no recibe pensión de jubilación/cesantía, de viudez, orfandad, sobrevivencia, ni accede al Programa Nacional de Asistencia Solidaria (Pensión 65). Esto significa que la mitad de **la población, cifra superior en el caso de las mujeres, no cuenta con ningún ingreso proveniente del Estado**”.

El envejecimiento progresivo de nuestra población, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la natalidad, acompañada con el descenso en el número de aportantes jóvenes, la elevada tasa de informalidad laboral, del autoempleo y los bajos niveles de empleo, afectan de manera inmediata la estructura demográfica, así como la organización del gasto de los sistemas de pensiones, en el presente y para el futuro.

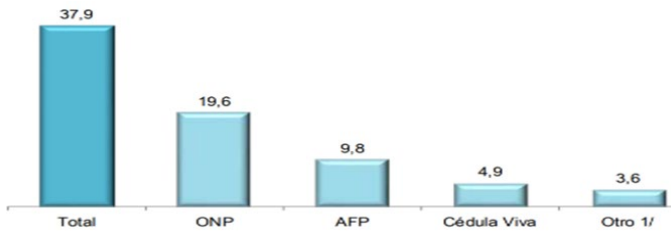
De acuerdo al citado informe del INEI (2019), del total de la población adulta mayor solo el 37.9% se encuentra afiliado a un sistema de pensiones. Si bien la afiliación al SPP (AFP) era de apenas 9.8 %, hay que reconocer que desde mediados del 2016, en virtud a las Leyes N° 30425 y N° 30478, que autorizaron los primeros retiros (95.5 % y 25 %, respectivamente), viene en aumento.

2 Pregunta N° 9 (p. 6) <https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/tmortalidad/preguntas.pdf>. Consultado el 10 de mayo de 2021.

3 <https://elperuano.pe/noticia/113158-menos-del-60-de-mayores-de-65-anos-reciben-pensiones>. Consultado el 10 de mayo de 2021.

POBLACIÓN ADULTA MAYOR QUE TIENE SISTEMA DE PENSIÓN

TRIMESTRE: ABRIL A JUNIO 2019



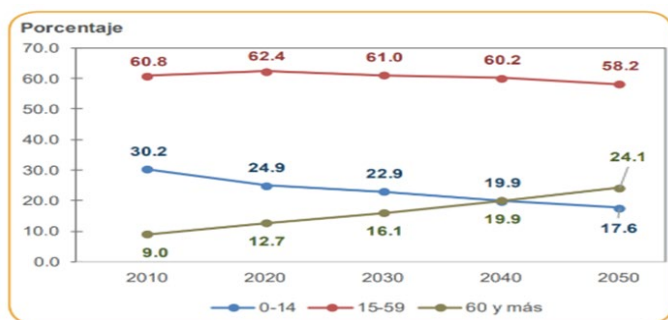
1/ Comprende: Caja de Pensiones del Pescador, Caja de Pensiones Militar Policial, entre otros.

Fuente: INEI

A ello hay que sumar el hecho que el 18.8 % de la población adulta mayor es beneficiaria del programa social Pensión 65.

Si analizamos la evolución proyectada de la pirámide de la población desde el 2010 hasta el 2050, se advierte que existe un proceso de envejecimiento que se agudizará a partir del año 2020, en que los menores de 15 representarán el 24.9% de la población total y los adultos mayores el 12.7%, lo cual se va a mantener en forma sostenida durante los siguientes años hasta ser igual la proporción de estos grupos hacia el 2040 (19.9%, cada uno), para luego pasar en el 2050 a una etapa en la cual los adultos mayores superarían a los jóvenes.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL: 2010-2050



Fuente: INEI

En ese sentido, la población peruana como la de otros países de la región se encuentra en proceso de envejecimiento "moderado", pero con miras a ser "acelerado", en comparación a otros países de la región, lo que en el presente y futuro mediano será un

problema a resolver desde la seguridad social, tanto desde lo inclusivo (mayor cobertura) y lo financiero (sostenibilidad).

Sumado a ello, recordemos que la Organización Mundial de la Salud (OMS) revisó en junio de 2018 la undécima edición de su "Clasificación Internacional de Enfermedades", incluyendo en el listado -bajo el Código MG2A- a la "vejez", por primera vez en su historia, lo que ha sido duramente cuestionado. A la par, se activó una pregunta inmediata: ¿si es una enfermedad, puede tener cura?

Para la OMS (desde la biología) la vejez es la consecuencia de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, lo que lleva a un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, un aumento del riesgo de enfermedad, y finalmente la muerte; sin embargo, ello no implica que todos los adultos mayores sufrirán enfermedades, serán frágiles y/o dependientes, pues esos cambios no son lineales ni uniformes y su vínculo con la edad es más bien relativo.

Pero esta hipótesis no es nueva. En el 2013 fue creada por Google en Estados Unidos de Norteamérica, la startup "California Life Company" (Calico), para el estudio del proceso de envejecimiento (www.calicolabs.com). En su equipo cuentan, entre otros especialistas, con la reconocida Bióloga Molecular Cynthia Kenyon, que a principios de los noventa lideró un equipo de investigadores que realizó experimentos con el gusano transparente *caenorhabditis elegans*, y al generar mutaciones en su gen *daf-2*, lograron duplicar su tiempo de vida.

Años más atrás, en 1939 un equipo de la Universidad Cornell (Ithaca, Nueva York), liderado por Clive Mc Cay, consiguió prolongar la vida de ratas al reducir las calorías de su dieta: llegaron a vivir un 33 % que los roedores promedio. En 1999, el biomédico inglés Aubrey de Grey publicó su "Teoría de los Radicales Libres Mitocondriales del Envejecimiento", en la cual postulaba que se podía extender la vida humana previniendo el daño del ADN mitocondrial.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas

(ONU), celebró en 1982 la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, tratando de buscar un consenso sobre el avance de este problema: una transformación demográfica de gran magnitud tendría profundas repercusiones en todos los aspectos de la vida de las personas y las comunidades. Dos décadas después, en el 2002, se ha logrado suscribir el “Plan de Acción de Madrid”, centrado en tres ámbitos: (i) las personas de edad y el desarrollo; (ii) el fomento de la salud y el bienestar en la vejez; y (iii) la creación de un entorno propicio y favorable. Esta es la primera vez que los gobiernos han aceptado vincular las cuestiones del envejecimiento a otros marcos del desarrollo social y económico y de los derechos humanos.

Más allá de los eventuales ajustes (para arriba o para abajo) que sufran estas dinámicas demográficas, el envejecimiento de la población continuará en el Perú y el mundo, lo cual generará implicancias para el entorno económico que incidirán en el empleo y en la seguridad social; por ello, resulta necesario y urgente replantearse los mecanismos que se vinculan a la jubilación, con miras a implementar una reforma que permita que sea sostenible financieramente en el tiempo e inclusiva en lo social (género) y geográfico.

II. NOTAS PARA LA REVISIÓN DEL MODELO DE JUBILACIÓN

En la medida que vamos envejeciendo trabajamos, producimos y ganamos menos; por tanto, necesitamos una fuente de ingresos segura para sobrevivir en la tercera edad.

El envejecimiento es un hecho natural que genera consecuencias jurídicas. En efecto, se supone que al llegar a una edad avanzada (vejez) las facultades físicas y mentales del trabajador van disminuyendo, por tanto, sería injusto obligarlo a continuar con sus labores. Este criterio es el que inspiró la creación de la pensión de jubilación.

Para Grzetich (2006: pp. 19-20), además del problema demográfico (senectud) existen otros factores que también afectan la base de los sistemas jubilatorios, como el descenso de la tasa de natalidad, el impacto tecnológico (automatización) y la informalidad laboral,

lo cual ha originado una drástica disminución de los trabajadores en actividad que sostenían la pirámide del modelo de reparto de cambio intergeneracional (pay as you go), en proporción inversa al incremento de la cantidad de pensionistas.

El término jubilación proviene del latín *iubilaeus* y del hebreo *yobel* (júbilo), que según Fajardo (1997: p. 209) alude a una antigua fiesta que solían celebrar cada 50 años -según una Ley de Moisés- los esclavos libertos o manumitidos en la era romana, en la cual se liberaban a los esclavos y retornaban las propiedades vendidas a los antiguos dueños. Es decir, que de ser la liberación de la esclavitud pasó a ser el fin del ciclo de una larga vida dedicada a una actividad laboral.

En palabras de Romero (1993: p. 10): “la vejez o tercera edad (...) es la última etapa de la vida del hombre a la que debiera llegar tras un largo recorrido dedicado al trabajo (...) la jubilación deviene en un derecho ganado, que posibilita un descanso gozando de una renta suficiente para seguir viviendo con dignidad”.

Nuestro sistema de pensiones de jubilación responde a un modelo contributivo y obligatorio, de corte dual o paralelo, pues habilita la coexistencia de dos mecanismos: uno de reparto (regímenes públicos) y otro de capitalización individual (sistema privado).

En principio, todo trabajador (público o privado) que inicie su actividad laboral de manera dependiente deberá elegir entre pertenecer al Sistema Nacional de Pensiones–SNP (ONP) o al SPP (AFP); a menos que sean miembros las Fuerzas Armadas o Policiales o el servicio diplomático, en cuyo caso aportarán a dichos regímenes especiales públicos de reparto, pero para acceder a una pensión de cesantía (por años de servicios), no de jubilación (por edad).

La edad no solo constituye un requisito para acceder a una pensión jubilatoria, sino que la determinación de la edad mínima tiene un enorme impacto en el costo financiero no solo del sistema, sino de la economía misma. Al respecto, surge una pregunta: ¿cuál debería ser la edad de jubilación?

En cuanto a la edad mínima jubilatoria, cabe remitirse a las recomendaciones que la Organización Internacional

del Trabajo (OIT) expresó en los Convenios N° 102 – Normas Mínimas sobre Seguridad Social⁴ (artículo 26), y N° 128 – Normas sobre prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes⁵ (artículo 15), en los cuales se precisa que la vejez es una contingencia cubierta a partir de la edad prescrita por la legislación de cada país, la misma que no debería exceder los 65 años. En ambos convenios existe una cláusula de flexibilidad que permite fijar una edad superior a los 65 años, cuando existan motivos particulares. En los citados artículos se prevé que la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada “teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate” (Convenio N° 102), o “habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos” (Convenio N° 128).

Para Rendón (2008: p. 286), la determinación de la edad mínima para jubilarse debería resultar de la confluencia de los siguientes factores:

- La capacidad real de la persona para continuar trabajando
- El costo de las pensiones
- La necesidad emplear a los desocupados (y a los jóvenes)
- Los efectos psicológicos derivados del retiro del trabajo

En la legislación peruana, la edad de jubilación mínima regular en el SNP⁶ y el SPP es de 65 años, tanto para el hombre como para la mujer, sin embargo, existen supuestos de jubilación adelantada (SNP) o anticipada (SPP) que, por un tema de espacio, no podremos

desarrollar.

La jubilación puede ser voluntaria u obligatoria⁷. En este comentario nos referiremos a la primera (voluntaria), es decir, al supuesto en el cual el trabajador decide concluir sus actividades laborales para iniciar su trámite ante la ONP o la AFP, dependiendo del régimen al cual pertenezca.

En este punto del ensayo, cabe señalar que si bien hasta hace algunos años la jurisprudencia era reconocida como una fuente secundaria del Derecho (en general), y era tomada como una base de consulta para efectos referenciales, pues no constituía precedente de observancia obligatoria para la judicatura⁸, en materia de Derecho Previsional esto no es así, pues desde mediados de los noventa, los fallos reiterados del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema se han convertido en la fuente principal para la delimitación de los criterios tanto de interpretación como de aplicación de las normas sobre pensiones, al punto que algunas leyes han sido emitidas sobre la base de dichos precedentes o se ha variado posturas administrativas aplicadas desde antaño⁹.

En tal sentido, resulta pertinente mencionar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 07873-2006-PA/TC¹⁰, estableció que los ancianos se convierten en sujetos de la política estatal de salvaguardia a los más desprotegidos, de ahí la necesidad de realizar una protección particular y diferenciada de las personas que están en la etapa de la senectud. Esta salvedad la brindo al habilitar el acceso al amparo previsional de personas mayores de 90 años, aún en el supuesto que su reclamo no forme parte del contenido esencial del derecho a pensión.

4 Aprobado el 28 de junio de 1952, fue ratificado parcialmente por el Perú el 23 de agosto de 1961.

5 Aprobado el 29 de junio de 1967, aún no ha sido ratificado por el Perú.

6 Para jubilarse en el SNP, además de la edad, el asegurado debe acreditar una cantidad mínima de años de aportación.

7 De acuerdo con el artículo 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR), la jubilación es obligatoria y automática cuando el trabajador cumpla los 70 años de edad.

8 Recién en 1993, al entrar en vigencia el Código Procesal Civil, se establecen los precedentes de carácter obligatorio derivados de los plenos casatorios (artículo 400). En sentido similar, el artículo VII del Título Preliminar de la Ley N° 28237 – Código Procesal Constitucional, dispuso que los Jueces y Tribunales interpretarían y aplicarían las normas de acuerdo a los criterios por dictados por el supremo intérprete de la Constitución.

9 Ejemplo de ello es la Ley N° 27561, que dispuso una revisión administrativa de oficio a todos los casos en los cuales se hubiera aplicado indebidamente el Decreto Ley N° 25967, según las pautas fijadas en el Expediente N° 00007-96-I/TC, o la Ley N° 28407, que habilitó la revisión de los casos en los que se hubiera declarado la pérdida de validez de las aportaciones al SNP, por la aplicación de las Leyes N° 8433 y N° 13640, o el Decreto Supremo N° 150-2008-EF, que ordena el allanamiento en los reclamos de la Ley N° 23908, conforme a los criterios del Expediente N° 05189-2005-PA/TC.

10 Proceso de Acción de Cumplimiento seguido por Juan Tueros del Risco contra la ONP, fallo publicado en su página institucional el 20 de agosto de 2007.

Por otro lado, el mismo Tribunal, en los fundamentos 144 a 146 de la sentencia recaída en el Expediente N° 00050-2004-AI/TC, enumera los argumentos por los cuales estaría justificada la existencia de requisitos diferenciados entre los hombres y las mujeres para acceder a la pensión de viudez en el régimen del Decreto Ley N° 20530, al precisar los siguientes:

1. La diferencia de trato que usualmente los regímenes pensionarios dispensan a los hombres y a las mujeres, no debe ser enfocada desde la perspectiva formal del derecho a la igualdad en la ley, sino que debe ser abordada bajo la directriz material que informa al derecho a la igualdad, según la cual el Estado está obligado a adoptar medidas (legislativas) para compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente, a través de mecanismos como la "acción positiva" o "discriminación inversa" (fundamento 144).
2. Para analizar la razonabilidad de las reglas de acción positiva, se debe recurrir a la presunción de exclusión social contra determinados colectivos que por su historia de subyugación y minusvaloración social a la que han sido sometidos, no pertenecen al grupo dominante que participa, debate y crea las normas jurídicas, existiendo un amplio margen de presunción de constitucionalidad en las medidas a favor de los colectivos minoritarios y socialmente postergados, que puedan considerarse dentro de estos criterios específicos. Por ejemplo, las mujeres, determinados grupos étnicos, religiosos, etc. (fundamento 145).
3. Si bien en años recientes ha existido un importante grado de incorporación de la mujer en tareas de orden social en las que nunca debió estar relegada (acceso a puestos laborales, participación política, etc.), no puede considerarse que en la realidad peruana dicha tarea se encuentre consolidada. Las medidas que exigen menos años de edad o de aportaciones a la mujer para acceder a una

pensión se encuentran estrictamente orientadas -a través de disposiciones ponderadas- a favorecer al colectivo femenino, en el entendido que la realidad social aún impone concederles un mayor apoyo a efectos de asegurarles una vida acorde al principio de dignidad. Estamos ante una auténtica "acción positiva" en favor de las mujeres.

El trato diferencial por razón de género posiblemente tenga por sustento el hecho que al dictarse las normas pensionarias del régimen público a inicios de los años setenta -durante el Gobierno Militar- el acceso de la mujer al mercado laboral era restringido, por la tendencia machista entonces imperante, pero en la actualidad este trato diferenciado no tendría justificación y debería -a nuestro entender- ser suprimido, en aplicación del principio de igualdad, máxime si la mujer suele vivir más que el hombre; por ello, considero que en toda norma de pensiones deben figurar requisitos idénticos para ambos sexos.

En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 00617-2017-PA/TC¹¹, sobre pensión de viudez del hombre en el SNP, al señalar en el fundamento 42 lo siguiente:

42. Habiéndose identificado en el presente caso una diferenciación legislativa injustificada **por razón de sexo** respecto a los requisitos y condiciones para obtener pensión de viudez (...) corresponde que el Poder Legislativo adopte las medidas necesarias para corregir dicho estado en el plazo de un año (...) de modo tal que los viudos de las aseguradas **tengan el derecho a la pensión de viudez en las mismas condiciones que las viudas (...)**.

Cabe precisar que, como ha destacado la Defensoría del Pueblo (2019: pp. 26-28), la exclusión previsional no solo es una cuestión de género, sino también en el ámbito urbano y rural, pues **la penetración de la cobertura en la sierra y la selva es extremadamente limitada**.

11 Proceso de Acción de Amparo seguido por Marco Antonio Bocanegra Ruiz contra la ONP, fallo publicado en su página institucional el 5 de agosto de 2020.

III. DESLABORALIZACIÓN DEL SISTEMA PREVISIONAL

Según el Informe Final de la Comisión de Protección Social (2017: pp. 9-15), en el sistema de pensiones del Perú se ha identificado deficiencias y problemas, como los que se detallan a continuación:

1. Un modelo pensionario altamente fragmentado y carente de visión integral conformado por dos regímenes contributivos (SNP y SPP) y en constante competencia;
2. Un nivel de cobertura bajo y deficiente, **producto de un sistema enfocado fundamentalmente en el mercado formal** (de trabajadores asalariados), siendo que 28% de la fuerza laboral está afiliada al sistema contributivo de pensiones;
3. La existencia de pensiones insuficientes e inequitativas;
4. el desaprovechamiento de economías de escala y el mercado oligopólico de AFP;
5. Una gestión de portafolios cortoplacista por parte de la AFP, la existencia en el SPP de dificultades para acceder a esquemas de retiro simples que aseguren la estabilidad de los ingresos en la jubilación a costos razonables, frente a un incremento persistente en la esperanza de vida; y,
6. La ausencia de información y asesoría financiera adecuada, activa, independiente, simple y de fácil acceso para el afiliado.

Esto es precisamente el resultado de las reformas -en su mayoría, legislativas- que se han efectuado al sistema previsional sin atender de manera estructural a una búsqueda de soluciones reales y concretas para brindar mejores prestaciones a la mayor cantidad de personas, sino enfocadas básicamente en mejorar un modelo destinado a la clase trabajadora dependiente y formal, que son la minoría.

A ello, obviamente se suman otros problemas, tales como:

- i) La evasión y mora en el pago de las aportaciones;

- ii) La constante y sostenida disminución de los aportes de los cotizantes, debido a la utilización de mecanismos de jubilación adelantada, la alta tasa de desempleo e informalidad, empleos precarios, el incremento de la expectativa de vida de los asegurados y el creciente mercado de plataformas (p.e. Uber, Beat, Rappi, Glovo, etc.).

- iii) La inexistencia de estudios actuariales que permitan determinar el nivel de recaudación necesario para cubrir con las obligaciones pensionarias; y,

- iv) La inexistencia de políticas sociales (a mediano y largo plazo) por las cuales se implementen reformas paramétricas y estructurales enfocadas en resolver los problemas de cobertura, desempeño de fondos reservas, gestión del gobierno y costos fiscales.

Esta "laboralización" del sistema pensionario del Perú, no solo implica excluir a la mayoría de la población (principalmente, producto de la informalidad), sino a la vez, como dos caras de la misma moneda, un problema irresoluto hasta hoy respecto al financiamiento (sostenibilidad financiera).

Para Almansa (1989: pp. 64-65), estamos ante un sistema de pensiones con carácter "laboralizado" cuando se presentan los siguientes factores:

- a) En orden a los sujetos protegidos, los sistemas de previsión social consideran como tales a los trabajadores, reconociéndoles un derecho a la protección en la medida que con su actividad laboral han aportado un esfuerzo útil a la sociedad; el derecho a la seguridad social es entonces un derecho derivado del trabajo y de las relaciones laborales.

- b) En orden a la protección (contingencias), los sistemas de previsión social persiguen con ella garantizar el salario de los trabajadores, previendo la posibilidad de que por diversos riesgos aquél pueda perderse; las prestaciones entonces se conciben como remuneración indirecta del trabajo, "salario diferido" o, en su caso, sobresalario familiar.

c) En orden a la financiación, los sistemas de previsión social la hacen gravitar principalmente sobre cotizaciones de empresarios y trabajadores, como reducida solidaridad profesional, y en conexión con los salarios; sólo ha derecho a la prestación, en consecuencia, sí se ha cotizado en cuantía y durante tiempo suficiente como para capitalizar un fondo con el que sufragar las prestaciones; la cotización entonces se entiende como un salario de seguridad, conexo con la actividad profesional, de la cual ha de depender la prestación.

d) En orden a la gestión, por último, la propia técnica de los sistemas de previsión social, heredada de los seguros privados, permite la pluralidad de entes, tantos como riesgos, y sus relaciones asegurativas con los asegurados; la gestión entonces queda organizada como empresa de seguros con los propios principios de éstos.

No se puede pensar en seguir reformando el modelo actual; lo que se necesita es cambiar de paradigma para incluir a los independientes (e informales), a los campesinos, a la población en estado de pobreza limitada (para evitar que se sumen a Pensión 65), incluso evaluar mecanismos para incluir a los migrantes extranjeros, lo que implica deslaboralizar el sistema, reafirmando su autonomía frente al Derecho del Trabajo.

La seguridad social es una disciplina enfocada en el sistema de protección social que cubre las diferentes contingencias por las que pueden transitar todas las personas, desde su nacimiento hasta su muerte, sin tener en consideración su vinculación (o no) a un contrato de trabajo.

En la reinención de nuestro modelo previsional se deberá superar la idea que las personas protegidas son solo las que cuentan con un vínculo laboral formal, que las prestaciones solo pueden calcularse en base a la remuneración, o que el financiamiento solo se logra con la aportación del trabajador. Si seguimos el camino trazado por Beveridge, la seguridad social debe proteger a todos.

El Perú de hoy es muy distinto al de los años ochenta y noventa, por ello deben buscarse soluciones diferentes a continuar con un modelo que condiciona las prestaciones a una cotización con origen laboral.

Para Orszag y Stiglitz (1999: p. 20), la desvinculación de lo laboral y previsional es clara: “Estamos fundamentalmente interesados en el bienestar social, no en la oferta de trabajo. Es posible diseñar estructuras que acentúan los incentivos del mercado laboral pero que reducen el bienestar social. **Hacer eso, sería confundir los medios con los fines**”.

En este proceso de reconstrucción del nuevo Derecho de la Seguridad Social, que no debe reducirse a una simple definición conceptual, será indispensable la implementación de la “cultura previsional o de la seguridad social” por parte del Estado, con el apoyo de la propia sociedad, a través de programas sociales y educativos que generen conciencia sobre la gran importancia de la seguridad social, en su doble ámbito de derecho y deber, pues no solo debe reclamarse el otorgamiento de prestaciones (públicas o privadas), sino que el individuo (trabajador dependiente o informal) debe formar parte del sistema y aportar a su financiamiento, como consecuencia de ser parte de una sociedad, no solo para construir las bases que permitirán dar sostenibilidad económica al modelo, sino también como medio de protección de sus dependientes.

Como precisa Barr (2002: p. 17), en tono crítico respecto al carácter secundario de las diferencias entre los sistemas de reparto y capitalización: “puede haber diferencias importantes por razones de economía política según el país y la coyuntura histórica. Se dice, por ejemplo, que los problemas políticos que surgen al elevar la edad de jubilación pueden resolverse más fácilmente con un plan privado. En cambio, hay quienes dicen que un plan estatal que combine el alivio de la pobreza y la distribución uniforme del consumo, será más sustentable porque contara con el apoyo de los electores de la clase media. Cualesquiera sean los argumentos políticos, **las ganancias en términos de bienestar económico de uno u otro plan jubilatorio son equivocadas**, lo que no es de sorprender

porque los sistemas de reparto y de capitalización son simplemente diferentes mecanismos financieros para organizar derechos sobre el producto futuro". No tiene sentido insistir sobre estos modelos, en tanto sean formatos laboralizados.

Nuestra apreciación es que la propuesta contenida en el informe final (Proyecto de Ley N° 7042/2020-CR) de la Comisión Especial Multipartidaria encargada de Evaluar, Diseñar y Proponer la Reforma Integral del Sistema Previsional Peruano, presentado al Pleno del Congreso de la República el 3 de febrero de 2021, al plantear el cambio de paradigma del modelo variando hacia el sistema multipilar, que incluye un componente conjunto de capitalización colectiva y, a la vez, individual (Pilar N° 2), sumado a las propuestas dirigidas a incentivar la afiliación de los independientes (e informales), tales como los aportes mediante el consumo, el plan copago, el capital semilla, entre otros (artículo 32), podría ser el punto de partida para replantear un esquema que nos desvincule de una vez, y para siempre, del vínculo tóxico e ineficiente de la laboralización.

IV. CONCLUSIONES

1. En el Perú, hemos transitado desde un modelo bismarckiano (régimen contributivo de seguro social) hacia una sistema complementado con la participación de la empresa privada y la posterior incorporación de mecanismos asistenciales -régimenes no contributivos- para la vejez (Pensión 65: 2011) e invalidez (Programa Contigo: 2015) a favor de las personas en situación de pobreza extrema.
2. En el siglo XXI la población peruana registrará un proceso acelerado de envejecimiento. Las poblaciones que experimentarán mayor crecimiento serán las de 60 y más años (adultos mayores) y de 80 y más años (cuarta edad). En el caso de las personas de 60 y más años, su participación se elevará de un 12.7 % (4'140,000) en el año 2020 a un 30.1 % (11'877,000) en el año 2070.
3. El envejecimiento progresivo de nuestra población, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la natalidad, acompañada con el descenso en el

número de aportantes jóvenes, la elevada tasa de informalidad laboral, del autoempleo y los bajos niveles de empleo, afectan de manera inmediata la estructura demográfica, así como la organización del gasto de los sistemas de pensiones, en el presente y para el futuro.

4. Nuestro sistema de pensiones de jubilación responde a un modelo contributivo y obligatorio, de corte dual o paralelo, pues habilita la coexistencia de dos mecanismos: uno de reparto (régimenes públicos) y otro de capitalización individual (sistema privado).
5. La edad no solo constituye un requisito para acceder a una pensión jubilatoria, sino que la determinación de la edad mínima tiene un enorme impacto en el costo financiero no solo del sistema, sino de la economía misma.
6. Como ha destacado la Defensoría del Pueblo, la exclusión previsional no solo es una cuestión de género, sino también en el ámbito urbano y rural, pues la penetración de la cobertura en la sierra y la selva es extremadamente limitada.
7. No se puede pensar en seguir reformando el modelo actual; lo que se necesita es cambiar de paradigma para incluir a los independientes (e informales), a los campesinos, a la población en estado de pobreza limitada (para evitar que se sumen a Pensión 65), incluso evaluar mecanismos para incluir a los migrantes extranjeros, lo que implica deslaborizar el sistema, reafirmando su autonomía frente al Derecho del Trabajo.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Abanto Revilla, C. (2011). Criterios jurisprudenciales relevantes sobre la acreditación de los requisitos pensionarios. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Abanto, C. y Paitán, J. (2020). El dilema del sistema de pensiones peruano en tiempos de pandemia: ¿Reforma o deconstrucción? Revista Derecho del Trabajo (29), Montevideo, pp. 135-160.
- Almansa Pastor, J. (1989). Derecho de la Seguridad

Social. Madrid: Editorial Tecnos (Sexta Edición).

Banco Mundial (1994). Envejecimiento sin crisis. Políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento. Washington D.C.: Banco Mundial.

Barr, N. (2002). El sistema jubilatorio: Un rompecabezas. Prerrequisitos y opciones políticas en el diseño de jubilaciones y pensiones. Washington D.C.: FMI

Comisión de Protección Social (2017). Propuestas de reformas en el sistema de pensiones, financiamiento en la salud y seguro de desempleo. Lima

Contreras Cruz, C. (2020). Modelo deseable para un sistema de pensiones igualitario, justo y sostenible. México D.F.: CISS.

Cruz-Saco, M.; Mendoza, J, y Seminario, B. (2014). El Sistema Previsional del Perú: Diagnóstico 1996-2013, Proyecciones 2014-2050 y Reforma. Lima: Universidad del Pacífico.

Defensoría del Pueblo (2019). Envejecer en el Perú: Hacia el fortalecimiento de las políticas para personas adultas mayores. Lima: Informe de Adjuntía N° 006-2019-DP/AAE.

A person wearing a white lab coat is looking at a tablet. A watch is visible on their wrist. The background is a dark blue gradient.

NORMAS LEGALES

Ley N° 31251

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO:
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE ASCENSOS DE SUPERVISORES, TÉCNICOS Y SUBOFICIALES U OFICIALES DE MAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

TÍTULO PRELIMINAR

OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Artículo I. Objeto de la Ley

La presente ley establece los principios, etapas, requisitos, aptitudes y procedimientos que rigen los ascensos del personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, así como las competencias de las juntas correspondientes.

Artículo II. Finalidad de la Ley

Los procesos de ascensos tienen por finalidad garantizar una línea de carrera técnico-profesional, sustentada en un sistema de evaluación, selección y promoción de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas al grado militar inmediato superior, desarrollados en estricta observancia del ordenamiento constitucional y legal vigente.

Artículo III. Ámbito de aplicación

La presente ley comprende al personal militar de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar en situación de actividad del Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea del Perú.

Artículo IV. Principios

Los procesos de ascensos se sustentan en los principios rectores siguientes:

a. Meritocracia

Promoción del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar de las Fuerzas Armadas, en atención a sus capacidades personales y profesionales, expresadas en las aptitudes consignadas en el artículo 3.

b. Legalidad

Cumplimiento de las previsiones constitucionales, las disposiciones contenidas en la presente ley y demás normas legales y reglamentarias sobre la materia.

c. Objetividad y transparencia

Evaluación de las aptitudes técnico-profesionales, disciplinarias y psicosomáticas. Dicha evaluación está exenta de todo interés ajeno al institucional y se encuentra regulada por la transparencia en su ejecución. Los resultados de aptitud y la lista de ascenso son publicados en la página web de cada institución armada.

d. Igualdad de derechos y oportunidades

Los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas mujeres y varones tienen los mismos derechos y oportunidades para los ascensos en su respectiva clasificación. Queda proscrita toda práctica de discriminación, privilegio o preferencia.

e. Ética

Observancia de los principios éticos que sustentan la misión institucional de las Fuerzas Armadas y de los valores morales inherentes al servicio que

el profesional técnico-militar presta al Estado.

TÍTULO I

ASCENSO

CAPÍTULO I

PROCESO DE ASCENSO

Artículo 1. Ascenso

El ascenso es la promoción del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar de las Fuerzas Armadas al grado militar inmediato superior. Es conferido en estricta observancia de los principios, requisitos y procedimientos establecidos en la presente ley.

Artículo 2. Etapas

Los procesos de ascensos comprenden las etapas siguientes:

- a. Determinación de candidatos.
- b. Declaración de aptitud.
- c. Determinación y aprobación del cuadro orgánico para el año siguiente.
- d. Determinación y declaratoria de vacantes.
- e. Formulación del cuadro de aptitud y notas.
- f. Formulación del cuadro de mérito.
- g. Propuesta y otorgamiento del ascenso.
- h. Publicación de las listas de ascenso.

El cronograma de estas etapas de los procesos de ascenso se establece en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el reglamento de la presente ley.

CAPÍTULO II

REQUISITOS Y TIEMPO DE SERVICIO

Artículo 3. Requisitos

Son requisitos para postular al proceso de ascenso respectivo:

- a. Tiempo de servicio real y efectivo como supervisor, técnico, suboficial u oficial de mar en el grado militar.
- b. Aptitud psicosomática y física.
- c. Aptitud técnico-profesional.
- d. Aptitud disciplinaria.

Artículo 4. Tiempo de servicio real y efectivo en el grado militar como supervisor, técnico, suboficial u oficial de mar en el grado

a. Para el personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, procedente de las escuelas de formación técnico-profesional.

El número mínimo de años de servicios en cada grado militar, requerido para el ascenso al grado inmediato superior, es el siguiente:

Suboficial 3.° u oficial de mar 3.°	5 años
Suboficial 2.° u oficial de mar 2.°	5 años
Suboficial 1.° u oficial de mar 1.°	5 años
Técnico 3.°	5 años
Técnico 2.°	5 años
Técnico 1.°	5 años
Técnico jefe, técnico supervisor 2.° o técnico inspector	5 años
Técnico jefe superior, técnico supervisor 1.° o técnico supervisor	Hasta cumplir 40 años

Para el ascenso a técnico 1.° se requiere un mínimo de veinticinco (25) años de servicios reales y efectivos; para el ascenso a técnico jefe o su equivalente, treinta (30) años de servicios reales y efectivos; y para el ascenso a técnico jefe superior o su equivalente, treinta y cinco (35) años de servicios reales y efectivos, salvo las excepciones que puedan originarse a consecuencia de lo previsto en el artículo 19 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que Regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

b. Para el personal de supervisores, técnicos y

suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, procedente del servicio militar y procedente de los institutos y escuelas de educación superior o universidad.

Suboficial 3.° u oficial de mar 3.°	7 años
Suboficial 2.° u oficial de mar 2.°	5 años
Suboficial 1.° u oficial de mar 1.°	5 años
Técnico 3.°	5 años
Técnico 2.°	5 años
Técnico 1.°	5 años
Técnico jefe, técnico supervisor 2.° o técnico inspector	5 años
Técnico jefe superior, técnico supervisor 1.° o técnico supervisor	Hasta cumplir 40 años

Para el ascenso a técnico 1.° se requiere un mínimo de veintisiete (27) años de servicios reales y efectivos; para el ascenso a técnico jefe o su equivalente, treinta y dos (32) años de servicios reales y efectivos, salvo las excepciones que puedan originarse como consecuencia de lo previsto en el artículo 19 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

Artículo 5. Cómputo de tiempo de servicio

5.1. Se computa como tiempo de servicio válido para el ascenso el prestado en la situación militar de actividad en cuadros, de conformidad con la ley de la materia.

5.2. En el caso de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas procedentes de institutos y escuelas de educación superior o universidad, el cómputo de los años de servicio, requerido para el ascenso, no incluye el tiempo de permanencia en la condición de asimilado, el cual, para todos los casos, no es mayor de dos (2) años.

CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN Y DECLARATORIA DE VACANTES

Artículo 6. Vacantes

Las vacantes son las plazas disponibles para el ascenso

en cada grado militar. Son expedidas mediante resolución de la dirección general de personal o la que haga sus veces. La declaratoria y número de vacantes son expedidos anualmente y permanecen inalterables a lo largo del proceso.

Artículo 7. Determinación de vacantes

La determinación de vacantes en cada grado es efectuada observando los criterios siguientes:

- a. Cuadro orgánico de los supervisores, técnicos, suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas aprobado para el año siguiente.
- b. Efectivo de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas al mes de julio del año del proceso.
- c. Plazas producidas por cambios de situación militar, posteriores al mes de julio del año del proceso.
- d. Plazas generadas por vacantes a otorgarse, para el grado inmediato superior.
- e. Promociones de alta como suboficial 3.° o su equivalente.

Artículo 8. Distribución de las vacantes

La distribución de vacantes es determinada en atención a la naturaleza de su procedencia, de acuerdo con lo regulado por la normatividad vigente de la situación militar de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas para cada grado, promoción de alta y especialidades como suboficial 3.° o su equivalente, en atención al requerimiento institucional.

Artículo 9. Cuadro orgánico de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas

9.1. El cuadro orgánico de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas de cada institución armada está constituido por el número de efectivos requeridos anualmente por la

institución para el cumplimiento de sus funciones, en atención a los respectivos planes estratégicos de personal.

9.2. El efectivo de personal militar es aprobado anualmente por decreto supremo refrendado por el titular del Ministerio de Defensa, a propuesta del comandante general respectivo, propendiendo a lograr una organización piramidal que garantice la óptima distribución del recurso humano.

CAPÍTULO IV

LEGAJO PERSONAL

Artículo 10. Legajo personal

10.1. El legajo personal del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar es único y contiene toda la documentación referida a los antecedentes técnico-profesionales, disciplinarios y de conducta, de desempeño, capacitación y al historial personal.

10.2. Debe estar a disposición del citado personal, para su revisión, en la dirección de administración de personal o la que haga sus veces en cada institución armada, la que asume responsabilidad funcional y legal por su custodia y confidencialidad.

Artículo 11. Legajo personal para los procesos de ascenso

11.1. El legajo personal para los procesos de ascensos del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar es un resumen ejecutivo que contiene la información principal referida a los antecedentes técnico-profesionales, disciplinarios, académicos y toda aquella información útil para la determinación de aptitud de dicho personal. Es estudiado y calificado por la junta de evaluación correspondiente. Esta información proviene, única y exclusivamente, de la contenida en el legajo personal.

11.2. Para la calificación en los procesos de ascensos, solo son evaluados aquellos conceptos en los cuales todos los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de una misma clasificación, en atención a la

naturaleza de sus funciones, tengan la posibilidad de cumplir en igualdad de condiciones.

11.3. El legajo personal para los procesos de ascensos debe estar a disposición de dicho personal en la dirección de administración de personal o la que haga sus veces en cada institución armada. Dicho legajo es revisado y firmado por el candidato, pudiendo consignar las observaciones que estime pertinentes.

CAPÍTULO V

APTITUDES

Artículo 12. Aptitud psicósomática y física

Esta aptitud comprende la evaluación médica, física y psicológica del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar.

Artículo 13. Aptitud técnico-profesional

La aptitud técnico-profesional comprende la evaluación del desempeño y experiencia laboral, la capacitación permanente del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar y la aplicación de la prueba de eficiencia para el ascenso en los grados correspondientes. La prueba de eficiencia tiene carácter obligatorio.

Artículo 14. Aptitud disciplinaria

La aptitud disciplinaria comprende la evaluación de los antecedentes de conducta y de disciplina del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar.

Artículo 15. Declaratoria de aptitud

La declaratoria de aptitud del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 3 se expide mediante resolución de la dirección de administración de personal, o la que haga sus veces en cada institución armada y se publica en la orden general de la respectiva institución armada, hasta la primera quincena del mes de julio de cada año.

Artículo 16. Pérdida de aptitud

16.1. El supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar que, habiendo sido declarado apto, pierda alguna de las aptitudes establecidas en el artículo 3 no será inscrito o será retirado del cuadro de mérito, según sea el caso, hasta el 31 de diciembre del año de los procesos en curso.

16.2. La pérdida de aptitud es determinada por las juntas de evaluación correspondientes a través del informe escrito sustentado y dirigido al director o al jefe de administración de personal de la institución armada respectiva.

Artículo 17. Recurso de reconsideración

El supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar declarado "inapto" o aquel que hubiera perdido la aptitud, conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, puede interponer recurso de reconsideración mediante solicitud sustentada en nueva prueba y dirigida a la junta de evaluación en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles, computado desde el día hábil siguiente de notificado conforme a las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS. La junta de evaluación, en el plazo de cinco (5) días hábiles, debe emitir su decisión. Su interposición no conlleva la suspensión de los procesos de ascensos.

Artículo 18. Recurso de apelación

18.1. El supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar declarado "inapto" o aquel que hubiera perdido la aptitud y cuyo recurso de reconsideración hubiera sido denegado, puede interponer recurso de apelación contra la decisión adoptada en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles, computado desde el día hábil siguiente de notificado conforme a las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, mediante solicitud dirigida al director general de personal de la institución armada, o el que haga sus veces en cada institución armada. Su interposición no conlleva la suspensión de

los procesos de ascensos.

18.2. El director general de personal de la institución armada o el que haga sus veces en cada institución armada tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para emitir su decisión, la que agota la vía administrativa.

CAPÍTULO VI

CUADROS DE APTITUD Y NOTAS, MÉRITO Y COBERTURA DE VACANTES

Artículo 19. Cuadro de aptitud y notas

El cuadro de aptitud y notas contiene las calificaciones obtenidas por el supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar en las respectivas evaluaciones. Es formulado por la junta de evaluación y presentado a la junta de selección, observando estrictamente el orden correlativo de la calificación final obtenida.

Artículo 20. Cuadro de mérito

El cuadro de mérito contiene la relación de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas para cubrir las vacantes declaradas en cada grado militar, en estricta observancia del orden correlativo de calificación final obtenida, en atención a lo dispuesto en el Título III. Es elaborado por la junta de selección y constituye la propuesta institucional de ascensos.

Artículo 21. Cobertura de vacantes

Las vacantes declaradas en cada grado militar, especialidad y promoción son cubiertas en estricto cumplimiento del orden establecido en el cuadro de mérito respectivo.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA Y OTORGAMIENTO DEL ASCENSO

Artículo 22. Propuesta institucional de ascensos

La presentación de la propuesta institucional de ascensos de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas es efectuada

por la junta de selección al director general de personal, o el que haga sus veces, en cada institución armada.

Artículo 23. Otorgamiento de ascensos

Los ascensos para supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas son otorgados por el director general de personal, o el que haga sus veces, en cada institución armada, mediante resolución directoral.

CAPÍTULO VIII

PUBLICACIÓN DEL CUADRO DE ASCENSO

Artículo 24. Publicación del cuadro de ascenso

El cuadro de ascenso de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas es publicado en la orden general y en la página web de la respectiva institución armada.

TÍTULO II

EVALUACIÓN Y VALORES PORCENTUALES

CAPÍTULO I

VARIABLES DE EVALUACIÓN Y VALORES PORCENTUALES

Artículo 25. Variables de evaluación

Las variables de evaluación comprendidas en los procesos de ascenso son, única y exclusivamente, las siguientes:

- a. Aptitud psicossomática y física.
- b. Aptitud técnico-profesional.
- c. Aptitud disciplinaria.
- d. Evaluación de la junta de selección.

Artículo 26. Coeficientes de calificación

Las evaluaciones para la determinación de las aptitudes profesional, disciplinaria y la que realiza la junta de selección se efectúan empleando el sistema vigesimal, de cero (0) a veinte (20), contabilizando décimas,

centésimas y milésimas, en estricta observancia de los ponderados porcentuales establecidos en los artículos 28 y 29.

Artículo 27. Variables para el cuadro de aptitud

Las variables para el cuadro de aptitud son:

- a. Aptitud psicossomática y física

El personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas es considerado como "apto" o "inapto", según sea el caso, de acuerdo con las tablas de aptitud física de cada institución armada y a la evaluación médica respectiva del candidato para el ascenso; el concursante debe ser declarado "apto" para ser evaluado en la aptitud técnico-profesional y aptitud disciplinaria.

- b. Aptitud técnico-profesional

Es determinada por los antecedentes académicos, operativos, administrativos, de desempeño y rendimiento del candidato para el ascenso.

- c. Aptitud disciplinaria

Es determinada por los antecedentes disciplinarios del candidato para el ascenso, durante todos sus años de servicio, de conformidad con lo que disponga el reglamento de la presente ley.

Artículo 28. Ponderación del cuadro de aptitud y notas

Para determinar el orden de mérito en el cuadro de aptitud y notas se emplea el ponderado porcentual, establecido en el siguiente cuadro, el que se aplica en cada grado militar.

En la aptitud técnico-profesional queda comprendida la apreciación del comando superior sobre el candidato, en atención a lo dispuesto en el reglamento de la presente ley.

Artículo 29. Calificación final del cuadro de mérito

La calificación final consignada en el cuadro de

mérito del candidato para el ascenso es resultado de la sumatoria de la nota del cuadro de aptitud y la de la junta de selección, en atención a la ponderación porcentual del cuadro siguiente:

TÍTULO III

JUNTAS

CAPÍTULO I

JUNTAS

Artículo 30. Juntas

Las juntas constituyen órganos de las instituciones armadas, destinadas a conducir y supervisar los procesos de ascensos en su respectiva institución.

Artículo 31. Clasificación

31.1. Las juntas se clasifican en:

- a. Junta de evaluación.
- b. Junta de selección.

31.2. Las juntas ejercen sus funciones en las tres (3) categorías militares previstas en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que Regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

Artículo 32. Procedimiento de actuación

En el cumplimiento de las funciones conferidas a las juntas de evaluación y selección contempladas en los artículos 35 y 36, cada uno de sus miembros emite opinión y voto. El presidente de la respectiva junta tiene voto dirimente en caso de empate.

CAPÍTULO II

COMPOSICIÓN

Artículo 33. Composición de la junta de evaluación

33.1. La junta de evaluación, en cada institución armada, está integrada por:

- a. Director de administración de personal, o el que

haga sus veces, en cada institución armada, quien la preside.

b. Un (1) oficial superior representante de la dirección general de educación.

c. Subjefe de administración de personal de supervisores, técnicos y suboficiales o el jefe del departamento de personal subalterno de la dirección de administración de personal.

33.2. El comandante general de cada institución armada designa a través de resolución de la comandancia general, a los integrantes de la junta de evaluación y sus respectivos suplentes.

Artículo 34. Composición de la junta de selección

34.1. La junta de selección en cada institución armada está integrada por personal de oficiales generales y almirantes u oficiales superiores de conformidad con la normatividad interna de cada institución armada, teniendo en consideración sus propias particularidades; asimismo, puede contar con asesores técnicos, los que no forman parte de la junta y solo tienen derecho a voz, mas no a voto.

34.2. El comandante general de cada institución armada designa, a través de resolución de la comandancia general, a los integrantes de la junta de selección y sus respectivos suplentes.

CAPÍTULO III

FUNCIONES

Artículo 35. Funciones de la junta de evaluación

Son funciones de la junta de evaluación:

- a. Supervisar y controlar el sistema de evaluación.
- b. Determinar la aptitud del candidato.
- c. Formular el legajo personal de ascenso del candidato.
- d. Formular y presentar a la junta de selección el cuadro de aptitud y notas.

e. Resolver, en primera instancia, las solicitudes de reconsideración de aptitud.

Artículo 36. Funciones de la junta de selección

Son funciones de la junta de selección:

- a. Evaluar y calificar al candidato.
- b. Establecer el cuadro de mérito respectivo.
- c. Elaborar las actas del cuadro de mérito para los ascensos.

Artículo 37. Criterios de evaluación y calificación

La función de evaluación y calificación del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar declarado apto se sustenta en los criterios siguientes:

- a. Proyección de línea de carrera en su institución armada.
- b. Ubicación en el cuadro de aptitud y notas.

Artículo 38. Requisitos para integrar la junta de selección

Los requisitos que deben cumplir los integrantes de la junta de selección son los siguientes:

- a. Estar en situación de actividad.
- b. Estar desempeñando un empleo con cargo orgánico en el país.
- c. No prestar servicios en el Fuero Militar-Policial.
- d. No tener relación de parentesco con algún candidato, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

TÍTULO IV

ASCENSO EN SITUACIÓN DE CONFLICTO ARMADO Y POR ACCIÓN DE ARMAS

Artículo 39. Ascenso en situación de conflicto armado

El presidente de la República, en su condición de jefe supremo de las Fuerzas Armadas, a propuesta

del ministro de Defensa, por recomendación del jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y con opinión favorable del comandante general de la institución armada correspondiente, puede disponer el ascenso de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar a fin de atender los requerimientos que la situación de conflicto armado demande. Para ello, la cobertura extraordinaria de vacantes debe ser efectuada en función al cuadro de mérito del último proceso de ascenso, cumpliendo especialmente lo especificado en el artículo 21.

Artículo 40. Ascenso por acción de armas

El presidente de la República, en su condición de jefe supremo de las Fuerzas Armadas, a propuesta del ministro de Defensa, por recomendación del jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y con opinión favorable del comandante general de la institución armada, puede otorgar el ascenso al grado inmediato superior, por hechos meritorios en acción de armas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Aplicación normativa

La presente ley se aplica en concordancia con las disposiciones generales que regulan los procedimientos administrativos.

SEGUNDA. Financiamiento

La implementación de las acciones a que se refiere la presente norma se financiarán con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Defensa, sin demandar recursos adicionales al tesoro público y conforme a las disposiciones legales vigentes.

TERCERA. Vigencia y reglamento

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación.

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles, formula el reglamento de la presente ley. Dicho reglamento será aprobado por decreto supremo,

refrendado por el ministro de Defensa, entrando en vigencia el día siguiente de su publicación.

CUARTA. Modificación del reglamento

Toda propuesta de modificación al reglamento de la presente ley se efectúa previa evaluación de una junta revisora integrada por representantes de cada institución armada y del Ministerio de Defensa. La mencionada propuesta será aprobada mediante decreto supremo y entrará en vigencia el 1 de enero del año siguiente de su publicación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Aplicación progresiva del artículo 4 de la presente ley

Establécese un período de transitoriedad para la aplicación progresiva del artículo 4 de la presente ley, para lo cual las instituciones armadas adecúan sus planes estratégicos en el área de personal. El citado período no podrá exceder el proceso de ascenso del año 2024, promoción 2025.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación de normas

Derógase el artículo 8 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que regula la situación militar de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, así como la segunda disposición complementaria transitoria del citado dispositivo legal.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de junio 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:

Mando se publique y cumpla.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

1969224-1

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR

DECRETO SUPREMO N° 014-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se desarrollan las normas establecidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo;

Que, el cuarto párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa las modificaciones correspondientes al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

Que, por lo expuesto, es necesario emitir disposiciones que modifiquen el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización

y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar diversos artículos e incorporar el artículo 7-A en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Artículo 2. Modificación de los artículos 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 14, numerales 17.3 y 17.7 del artículo 17, numeral 23.5 del artículo 23, numeral 25.19 del artículo 25 y la denominación del Título II del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Modifícanse los artículos 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 14, numerales 17.3 y 17.7 del artículo 17, numeral 23.5 del artículo 23, numeral 25.19 del artículo 25 y la denominación del Título II del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyos textos quedan redactados de la siguiente manera:

“Artículo 2.- Definiciones

A los efectos del presente Reglamento se aplican las definiciones contenidas en el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones

de orientación, acciones previas, acciones de orientación, actuaciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.

(...)”.

“Artículo 3.- Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo

De conformidad con lo establecido por el artículo 2 de la Ley, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se rigen por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad, carácter permanente, objetividad y publicidad”.

“Artículo 4.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas, las funciones de orientación y asistencia técnica, y conciliación administrativa, en los términos regulados en el artículo 3 de la Ley y demás normas complementarias.

En el ejercicio de sus funciones y cuando las circunstancias o conducta del empleador o sus representantes así lo justifiquen, la autoridad administrativa de trabajo competente puede solicitar autorización judicial para el ingreso al lugar o centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 749 inciso 12 del Código Procesal Civil, en cuyo caso la autoridad respectiva puede disponer el apoyo de la autoridad policial para el cumplimiento de las diligencias solicitadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley, los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar todos los cometidos de la función inspectiva incluidos en el numeral 1 del artículo 3 de la Ley, de conformidad con las normas que la desarrollan y complementan; así como con las establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo. Cuando ocupen puestos directivos en el Sistema de Inspección

del Trabajo, no pierden las facultades, funciones y competencias inspectivas que les son propias, debiendo ejercerlas en idénticas condiciones y con sujeción a los mismos principios y obligaciones.

Corresponde a los Inspectores Auxiliares desempeñar los cometidos de la función inspectiva incluidos en el numeral 1 del artículo 3 de la Ley, siempre que no sean catalogadas como materias complejas, de conformidad con el literal a) del artículo 6 de la Ley, así como con las disposiciones establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo.

Los Inspectores Auxiliares, ejercen la función de colaboración y apoyo a los Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo en el desarrollo de sus funciones de vigilancia y control cuando formen parte de un Equipo de Trabajo.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, evalúa en forma periódica los criterios de aplicación de las medidas inspectivas, así como el ejercicio de las facultades inspectivas, expidiendo las Directivas correspondientes o adoptando las acciones correctivas necesarias.”

“Artículo 6.- Facultades inspectivas

Los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares debidamente acreditados están investidos de autoridad y autorizados para ejercer las facultades inspectivas reguladas en los artículos 5 y 6 de la Ley.

Los Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas con la finalidad de verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo o de labores, así como realizar actuaciones para el otorgamiento de la constancia de cese, de acuerdo con los procedimientos, lineamientos, disposiciones o similares que resulten aplicables.

Los Inspectores Auxiliares se encuentran facultados para realizar funciones inspectivas de vigilancia y control, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 6 de la Ley.”

“TÍTULO II

ACCIONES PREVIAS Y ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

“Artículo 7.- Acciones previas

Las acciones previas son actividades o diligencias que pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias y comprenden el módulo de gestión de cumplimiento, la conciliación administrativa, entre otras actividades o diligencias que puedan realizarse presencial o virtualmente, según lo determine la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo”.

“Artículo 8.- Actuaciones inspectivas

8.1. Las actuaciones inspectivas son de investigación o comprobatorias. Se desarrollan conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo II del Título IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; en la Ley, en el presente Reglamento y en las demás normas que resulten aplicables.

8.2 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan a fin de garantizar o promover su cumplimiento.

Su inicio y desarrollo se llevan a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las demás normas de desarrollo que se dicten; asimismo, pueden desarrollarse de manera presencial o virtual, a través del uso de tecnologías de la información y comunicaciones.

8.3 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, como consecuencia de una orden superior puede tener su origen en:

a) Una orden de las autoridades competentes en

materia de inspección del trabajo. La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.

b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deben determinarse las actuaciones y su finalidad.

c) La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales.

d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.4 La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden sociolaboral es una acción pública. Cuando se presente por escrito, debe contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio, datos respecto de los cuales se guarda la debida reserva; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable, así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación, conforme a lo regulado por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, en concordancia con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tiene la consideración de interesado, sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.

8.5 Con carácter general, las actuaciones inspectivas por decisión interna del Sistema de Inspección del

Trabajo responden a:

- a) La aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional, regional o local.
- b) La existencia de relación o vinculación con otras actuaciones inspectivas, así como con las peticiones de actuación y denuncias presentadas.
- c) La iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo.
- d) La iniciativa de los Inspectores del Trabajo, en aquellos casos en que, con ocasión del cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con dichas órdenes de inspección o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- e) La comunicación obligatoria efectuada por el Inspector del Trabajo cuando, en el marco de sus actuaciones inspectivas en un caso concreto, detecte la existencia de similares riesgos graves a la seguridad y salud de los trabajadores en otros establecimientos del mismo sujeto inspeccionado.
- f) Otros supuestos previstos en el ordenamiento jurídico.

8.6 De conformidad con el artículo 5 de la Ley y, en cumplimiento de sus funciones, los Inspectores del Trabajo se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas cuando tomen conocimiento de la vulneración flagrante de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo, en cuyo caso actúan de oficio, obteniendo los medios de prueba cuya desaparición o modificación pudiera afectar el resultado de la inspección. En este caso, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, el Inspector del Trabajo debe emitir un informe escrito dirigido a su supervisor o a quien haga sus veces, sobre las circunstancias y forma en que tomó conocimiento de los hechos, así como las actuaciones realizadas y materias comprendidas, a efectos de solicitar la convalidación de lo actuado.

Por el mérito del informe, se procede a emitir la orden de inspección, convalidando las actuaciones inspectivas realizadas.

Para estos efectos, se entiende que los Inspectores del Trabajo se encuentran habilitados para realizar actuaciones inspectivas en días hábiles o inhábiles, en el marco del principio Carácter Permanente previsto en el artículo 2 de la Ley.”

“Artículo 9.- Inicio de actuaciones inspectivas

9.1. Las actuaciones inspectivas se inician por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección emitida por los directivos. La orden designa a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectivas:

- a) De manera general, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de recibida la orden de inspección, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditada.

(...)”.

“Artículo 14.- Acciones de orientación

14.1 En el marco del numeral 2 del artículo 3 de la Ley, las acciones de orientación que comprenden a las acciones preventivas de orientación y a las acciones de asistencia técnica, se desarrollan y ejecutan según las disposiciones emitidas por la Autoridad Central a cargo del Sistema de Inspección del Trabajo, en concordancia con lo regulado en el presente Reglamento.

14.2 A través de las acciones preventivas de orientación, se brinda información sobre el ordenamiento normativo sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de instruir, difundir y promover su cumplimiento.

14.3 A través de las acciones de asistencia técnica, se brinda asesoría especializada y específica al empleador, respecto a una obligación sociolaboral o de la seguridad y salud en el trabajo, emitiéndose al finalizar recomendaciones de subsanación o corrección para posibilitar su implementación en un plazo razonable en atención al caso concreto.

14.4 Las acciones de orientación, cuando son realizadas por los Inspectores del Trabajo, se denominan actuaciones de orientación. Durante las actuaciones de orientación a cargo de los Inspectores del Trabajo,

las acciones preventivas de orientación se denominan actuaciones de consulta y las acciones de asistencia técnica se denominan de asesoramiento técnico.

14.5 El inicio de las acciones de orientación se derivan de lo siguiente:

- a) Una decisión del Sistema de Inspección del Trabajo.
- b) Una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales;

14.6 Las acciones de orientación se pueden brindar de manera presencial, mediante visitas a los centros y lugares de trabajo o mediante la presencia de los sujetos objeto de la actuación en el local público que determine la Autoridad de Inspección del Trabajo competente; o de manera virtual, a través del uso de tecnologías de la información y comunicaciones.

14.7 Durante el desarrollo de las acciones de orientación, los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos prestan la colaboración e información que se requiera para brindar la asesoría técnica.

14.8 Finalizadas las acciones de orientación, el personal del Sistema de Inspección del Trabajo a cargo de las mismas elabora un informe sobre las materias en las cuales se ha trabajado, las acciones realizadas y las recomendaciones emitidas, de corresponder”.

“Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.3

(...)

Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción o cuando no se adviertan infracciones.

(...)

“17.7 El informe que pone fin a las actuaciones inspectivas se remite al empleador inspeccionado y sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12 de la Ley que hubiesen solicitado la actuación inspectiva, en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados desde su emisión; respetando, de ser el caso, la reserva de identidad, y los deberes de confidencialidad y secreto profesional.

(...)”.

“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

(...)

23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

(...)”.

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.19 No contar con el registro de control de asistencia, respecto de uno o más trabajadores, o que, teniéndolo, no contenga información mínima, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

(...)”.

Artículo 3. Incorporación del artículo 7-A en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Incorpórase el artículo 7-A en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 7-A.- Módulo de Gestión de Cumplimiento

El Módulo de Gestión de Cumplimiento es un tipo o modalidad de acción previa que se origina en razón de una denuncia, y consiste en la verificación o constatación de hechos o documentos mediante el uso preferente de tecnologías de la información y comunicación (virtual), para vigilar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley.

En ningún caso, el Módulo de Gestión de Cumplimiento se avoca o atiende casos que involucren situaciones que impliquen el riesgo o peligro a la vida, la seguridad y salud de los trabajadores, o que su desarrollo afecte la eficacia de la verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral en relación a los derechos presuntamente lesionados.

El procedimiento, trámite y las materias sujetas a la aplicación del Módulo de Gestión de Cumplimiento, así como el personal a cargo de su desarrollo, son determinados por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo”.

Artículo 4. Publicación

El presente Decreto Supremo se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 5. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Normativa a cargo de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Mediante resolución de superintendencia, y en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de publicado el presente Decreto Supremo en el diario oficial El Peruano, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) aprueba, de ser necesario, la normativa complementaria o actualiza la existente para la implementación de lo dispuesto en el presente

Decreto Supremo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación del numeral 17.6 del artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Derógase el numeral 17.6 del artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1969213-1

Ley N° 31254

LA PRESIDENTA A.I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROHÍBE LA TERCERIZACIÓN Y TODA FORMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA Y AFINES QUE PRESTAN LOS OBREROS MUNICIPALES

Artículo 1. Prohibición de tercerización laboral

Prohibese a los gobiernos locales la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que prestan los obreros municipales.

Artículo 2. Servicios de limpieza pública y afines

Los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que realizan los obreros municipales, se prestan bajo el régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a lo que establece la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Los obreros municipales tienen como único empleador a los gobiernos locales.

Artículo 3. Declaración de interés nacional

Declárase de interés nacional los servicios de limpieza pública y afines, así como la protección laboral de los obreros municipales que los prestan, con el objetivo de garantizar la salud pública y el cuidado y preservación del medio ambiente.

Artículo 4. Adecuación

Los gobiernos locales que hayan contratado servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines, mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, retoman dichas contrataciones

de manera directa al término del contrato vigente.

Artículo 5. Seguridad y salud en el trabajo y bioseguridad

Los gobiernos locales priorizan las medidas de seguridad y salud en el trabajo y bioseguridad de los obreros municipales a su cargo, para prevenir el alto índice de peligrosidad y siniestralidad en la prestación personal de sus servicios, obligándose a cumplir con los protocolos y normas de bioseguridad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Proceso de adecuación

En el plazo máximo de 1 año, contado a partir de la vigencia de la presente ley, los gobiernos locales incorporan progresivamente, bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal que presta servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, previa evaluación de méritos e idoneidad para los referidos servicios, de acuerdo a lo establecido en la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

SEGUNDA. Protección contra el despido o cese de actividades

En el lapso de adecuación de la presente ley, los obreros municipales que se encuentren prestando servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines, contratados mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, cuentan con la debida protección contra el despido injustificado y/o término de contrato, y de ser el caso tienen prioridad para ser contratados por el gobierno local al que brindaron

servicios.

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 seis de mayo 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 cinco días del mes de julio 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

1970219-3

Modifican la norma técnica denominada “Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 212-2021-MINEDU

Lima, 6 de julio de 2021

VISTOS

El Expediente N° 076304-2021, el Informe N° 00345-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN de la Dirección Técnico Normativa de Docentes de la Dirección General de Desarrollo Docente; el Informe N° 00-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP de la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto; el Informe N° 00810-2021-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, conforme a lo dispuesto por el literal h) del artículo 80 de la precitada Ley, es función del Ministerio de Educación definir las políticas sectoriales de personal, programas de mejoramiento del personal directivo, docente y administrativo del sector e implementar la Carrera Pública Magisterial;

Que, el artículo 3 de la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, establece que el Sector Educación se encuentra bajo la conducción y rectoría del Ministerio de Educación; asimismo, de acuerdo con el literal a) del numeral 1 y el literal a) del numeral 2 del artículo 5 de la citada

Ley, son funciones rectoras y técnico-normativas del Ministerio de Educación, formular, planear, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como aprobar las disposiciones normativas vinculadas con sus ámbitos de competencia, respectivamente;

Que, conforme al literal h) del artículo 41 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, los profesores tienen derecho, entre otros a las reasignaciones y permutas, de acuerdo a lo establecido en dicha Ley y su reglamento;

Que, el numeral 154.3 del artículo 154 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, señala que el Ministerio de Educación establecerá los lineamientos y procedimientos de los procesos de reasignación; asimismo, el numeral 166.2 del artículo 166 del referido Reglamento, señala que la permuta, entre otros aspectos, se ejecuta de acuerdo a los lineamientos establecidos por dicho Ministerio;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del brote del COVID-19, la misma que ha sido prorrogada con el Decreto Supremo N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, este último prorroga la Emergencia Sanitaria a nivel nacional a partir del 07 de marzo de 2021 por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario;

Que, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, se declara el 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, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 01 de diciembre de 2020, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201- 2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM y N° 123-2021-PCM, este último, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de julio de 2021;

Que, con Resolución Viceministerial N° 245-2019-MINEDU, se aprueba la norma técnica denominada "Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento", cuyo objetivo es regular los procedimientos y condiciones para el desplazamiento de los profesores de la Carrera Pública Magisterial;

Que, en el marco de las disposiciones legales antes señaladas, mediante el Oficio N° 00379-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD, la Dirección General de Desarrollo Docente remite al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica el Informe N° 00345-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN, elaborado por la Dirección Técnico Normativa de Docentes, dependiente de la referida Dirección General, a través del cual sustenta la necesidad de modificar la norma técnica denominada "Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento", aprobada por la Resolución Viceministerial N° 245-2019-MINEDU, con la finalidad de lograr mayor eficacia en su aplicación en los procesos de reasignación y permuta de los profesores de la Carrera Pública Magisterial;

Que, conforme se señala en el citado informe, la propuesta de modificación la norma técnica cuenta con la opinión favorable de la Dirección General de Gestión Descentralizada, de la Dirección General de Calidad de Gestión Escolar, de la Dirección General de Servicios Educativos Especializados, de la Dirección General de Educación Básica Regular, de la Dirección General de

Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural, y de la Dirección General de Educación Técnica – Productiva y Superior Tecnológica y Artística;

Que, a través del Informe N° 00741-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP, la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica, emite opinión favorable al proyecto de modificación de la citada norma técnica, en el marco de sus respectivas competencias;

Que, asimismo, con Informe N° 00810-2021-MINEDU/SG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco del análisis legal realizado y teniendo en cuenta los informes y las opiniones técnicas emitidas, opina que la modificación de la citada norma técnica resulta legalmente viable, sugiriendo proseguir el trámite correspondiente para su aprobación;

Que, de acuerdo al literal a) del numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 571-2020-MINEDU, se delega en el/la Viceministro (a) de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación, entre otras facultades y atribuciones, la de emitir y aprobar los actos resolutiveos que aprueban, modifican o dejan sin efecto los Documentos Normativos del Ministerio de Educación en el ámbito de su competencia conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto supremo N° 001-2015-MINEDU; y, en virtud de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 571-2020-MINEDU;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Modificar el literal f) del numeral 4.2, los numerales 6.1.1 y 6.1.3, los literales a) y g) del numeral 6.1.5, los numerales 6.2.1 y 6.2.3, el literal b) del numeral 6.2.5, los literales c) y d) del numeral 7.1.3, el literal a) del numeral 7.2.3, el numeral 7.3.1, los literales a) y d)

del numeral 7.3.2, los literales b) y c) del numeral 7.3.3.2, los literales a) y b) del numeral 7.3.3.4, los numerales 7.3.3.5, 8.1.2, 8.1.5, 8.2.1, 9, 11.4, 12.13, así como los Anexos 01, 03, 04 y 06 de la norma técnica denominada "Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento", aprobada por la Resolución Viceministerial N° 245-2019-MINEDU, los cuales quedan redactados conforme al anexo de la presente resolución.

Artículo 2.- Incorporar los literales g), h), i) y j) al numeral 4.2, el literal q) al numeral 6.1.5 y los numerales 12.20, 12.21 y 12.22 a la norma técnica denominada "Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N°29944 Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento", aprobada por la Resolución Viceministerial N° 245-2019-MINEDU, conforme al tenor señalado en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Derogar el numeral 6.1.2 y el literal h) del numeral 6.1.5 de la norma técnica denominada "Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento", aprobada por la Resolución Viceministerial N° 245-2019-MINEDU.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

KILLA SUMAC SUSANA MIRANDA TRONCOS

Viceministra de Gestión Pedagógica

1970217-1

Decreto Supremo que amplía el plazo de accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas regulado en el Decreto Legislativo N° 1498

DECRETO SUPREMO N° 015-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, se otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas-CERTIADULTO a los/las ciudadanos/as de treinta (30) a más años de edad, a efectos de facilitar su acceso y/o reinserción al mercado laboral formal, mediante el otorgamiento, en un solo trámite, de toda la información requerida por los empleadores, generando en ellos confianza sobre la veracidad de dicha información, en el marco de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada a consecuencia de la COVID-19;

Que, el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, establece que el referido Certificado es un documento que integra información a cargo del Estado, relevante para la contratación laboral;

Que, la emisión del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, se sustentó en la situación de emergencia producida por la COVID-19, toda vez que la propagación del Coronavirus venía afectando negativamente la generación de oportunidades de empleo, habiendo puesto en riesgo el empleo de trabajadores dependientes de todo el país;

Que, el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al

Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, señala que la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas-CERTIADULTO se brinda a partir de su implementación y hasta por un periodo de doce (12) meses;

Que, el Decreto Supremo N° 014-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, publicado el 10 de junio de 2020, en su artículo 2, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa en el portal institucional del Servicio Nacional del Empleo (www.empleosperu.gob.pe) los módulos o adecuaciones que permitan el proceso de obtención del Certificado Único Laboral para Personas Adultas - CERTIADULTO, en un plazo no mayor de treinta (30) días contados desde la entrada en vigencia del Decreto Supremo mencionado;

Que, de acuerdo con lo antes señalado, el Certificado Único Laboral para Personas Adultas - CERTIADULTO se implementó el 11 de julio de 2020, computándose a partir de dicha fecha el plazo de doce (12) meses antes referido;

Que, además el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, señala que, mediante decreto supremo refrendado por el/la Presidente/a del Consejo de Ministros y el/la Ministro/a del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se

puede ampliar el plazo de accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas–CERTIADULTO;

Que, la situación de Emergencia Sanitaria ante el impacto de la COVID-19 que originó la dación del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, ha sido prorrogada, con la consecuente afectación en la generación de oportunidades de empleo; lo que evidencia que los motivos que sustentaron la emisión del citado Decreto Legislativo persisten;

Que, por lo expuesto, resulta necesario ampliar el plazo de accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas–CERTIADULTO, conforme a lo establecido en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19;

DECRETA:

Artículo 1. Ampliación de plazo

Ampliase el plazo de accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas–CERTIADULTO, regulado en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19, por un periodo de doce (12) meses, a partir del 12 de julio de 2021.

Artículo 2. Publicación

Publicase el presente Decreto Supremo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 3. 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. Interoperabilidad

Las entidades proveedoras de información para la implementación del Certificado Único Laboral para Personas Adultas – CERTIADULTO suscriben, digitalmente, Acuerdos de Niveles de Servicio con la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, para asegurar la disponibilidad sin límites en el número de consultas, así como la capacidad, calidad, seguridad y escalabilidad de los servicios publicados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), de conformidad con la normativa de gobierno digital, transformación digital y confianza digital.

Los Acuerdos de Niveles de Servicio se registran y suscriben en el servicio digital dispuesto para tal fin por la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los nueve días del mes de julio 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

Disponen medidas administrativas respecto a los responsables del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC y dejan sin efecto la Res. Adm. N° 285-2017-CE-PJ

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000207-2021-CE-PJ

Lima, 8 de julio del 2021

VISTO

El Oficio N° 000776-2021-GG-PJ, cursado por la Gerencia General del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles–RNSSC, es una plataforma electrónica en la que se inscribe la información de las sanciones administrativas disciplinarias impuestas a los servidores civiles y ex servidores civiles, así como las sanciones penales que inhabilitan para el ejercicio de la función pública, el cual se publicita a través del Módulo de Consulta Ciudadana, administrado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.

Segundo. Que, el Decreto Legislativo N° 1295 reglamentado por el Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, en su artículo 3°, numeral 3.1, establece que es obligación de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades comprendidas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, inscribir las sanciones así como sus modificaciones y rectificaciones, tramitadas de acuerdo al procedimiento correspondiente dentro de los plazos y formas que indique el reglamento.

Tercero. Que, el referido decreto legislativo, en el numeral 4.2 del artículo 4°, establece que: “La Autoridad

Nacional del Servicio Civil publica mensualmente en su página web, la relación de los nuevos inscritos en el mes correspondiente. Los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces deben revisar el referido listado”; precisando además en el numeral 4.3 que la no verificación de la información contenida en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles; así como la contratación de una persona inscrita en el mismo, es considerada falta administrativa disciplinaria.

Cuarto. Que, la Directiva concerniente al funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles emitida mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, regula la administración así como el procedimiento de inscripción y consulta de sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, previsto en el artículo 261° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS y reglamentado mediante Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Quinto. Que, mediante Resolución Administrativa N° 000536-2020-GG-PJ, se aprueba la Directiva denominada “Disposiciones para la aplicación del registro nacional de sanciones contra servidores civiles en el Poder Judicial”, con el objetivo de establecer disposiciones para la inscripción, y demás acciones de registro, de

las sanciones impuestas a los servidores, directivos, funcionarios, jueces del Poder Judicial, ex servidores y jueces de paz, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Sexto. Que, la mencionada resolución establece que la Autoridad que hace las veces de Gerente de Recursos Humanos y Bienestar en la Corte Suprema de Justicia o Corte Superior de Justicia, es responsable de la ejecución de las acciones de la inscripción, rectificación, retiro, modificación, suspensión y consulta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles de las sanciones registrables impuestas a los servidores, ex servidores, directivos, funcionarios y jueces de paz, respecto de las sanciones registrables impuestas al personal adscrito a su dependencia; para el caso de las sanciones registrables impuestas al personal de la Gerencia General del Poder Judicial y de aquellas dependencias que no cuenten con una Oficina de Recursos Humanos, es responsabilidad del Gerente de Recursos Humanos y Bienestar; estableciéndose también que la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, supervisa a nivel nacional el cumplimiento de la referida Directiva y la inscripción de las sanciones registrables impuestas a los servidores y ex servidores de este Poder del Estado.

Sétimo. Que, a través de la Resolución Administrativa N° 285-2017-CE-PJ, de fecha 20 de setiembre de 2017, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial designó al Subgerente de Relaciones Laborales de la Gerencia General del Poder Judicial, como funcionario responsable de la inscripción de sanciones del personal del Poder Judicial en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (actualmente Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC); resolución que se hace necesario adecuar al funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles -RNSSC establecido por el Decreto Legislativo N° 1295 y su Reglamento; así como a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles", por lo que, debe efectuarse una actualización.

Octavo. Que, estando a lo expuesto resulta necesario que los Responsables de Recursos Humanos de las dependencias del Poder Judicial a nivel nacional, cumplan con asegurar la correcta y oportuna ejecución de la inscripción y demás acciones de registro, de las sanciones impuestas a los servidores, directivos, funcionarios, jueces del Poder Judicial, ex servidores y jueces de paz, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles de SERVIR.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 738-2021 de la trigésima sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 23 de junio de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arévalo Vela, Lama More, Pareja Centeno y Castillo Venegas; sin la intervención del señor Consejero Álvarez Trujillo por encontrarse de vacaciones; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Dejar sin efecto la Resolución Administrativa N° 285-2017-CE-PJ, que dispuso designar a los responsables de la inscripción de sanciones del personal del Poder Judicial, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

Artículo Segundo.- Disponer las siguientes medidas administrativas:

- a) En la Corte Suprema de Justicia de la Republica y en las Cortes Superiores de Justicia del país, el responsable del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC, es el Responsable de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- b) En la Gerencia General del Poder Judicial, el responsable del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC, es el Gerente de Recursos Humanos y Bienestar.

Los mencionados responsables deben contar con su usuario y clave de acceso al sistema del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC, proporcionado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, para lo cual deberán efectuar

las gestiones ante dicha institución.

Artículo Tercero.- Las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, el Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, los Gerentes y Jefes de las Oficinas de Administración Distrital, son los responsables de hacer cumplir en sus respectivos Distritos Judiciales lo dispuesto en la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidenta del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Cortes Superiores de Justicia de País, Oficina Nacional de Apoyo a la Justicia de Paz y Justicia Indígena, Oficinas Distritales de Apoyo a la Justicia de Paz, Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

1971377-6

Aprueban Listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el D.U. N° 127-2020

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 121-2021-TR

Lima, 9 de julio del 2021

VISTOS

El Memorando N° 0824-2021-MTPE/2 del Viceministerio de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0259-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Informe N° 0051-2021-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° 52-2021-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° 0090-2021-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe N° 1577-2021-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° 0554-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0279-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0585-2021-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 del informe 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 el listado de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio y el monto que corresponde por dicho concepto respecto al mes de abril de 2021;

Que, en atención a lo expuesto, corresponde aprobar el listado de empleadores elegibles que calificaron para la asignación del subsidio, así como, el monto que corresponde por dicho concepto respecto al mes de abril 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 al Seguro Social de Salud - EsSalud del referido listado 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 el Listado 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 al mes de abril de 2021, el mismo que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Los empleadores incluidos en el presente Listado 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 al Seguro Social de Salud - EsSalud del Listado aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 3. Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial y de su Anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (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

1971572-1

Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Fiestas Patrias

DECRETO SUPREMO N° 178-2021-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias, durante el Año Fiscal 2021, para promover la dinamización de las inversiones en el marco de la reactivación económica y la ejecución del gasto público; así como asegurar la continuidad de los procesos de contratación en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento y dicta otras disposiciones, los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, de la Ley N° 29944 y de la Ley N° 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley N° 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530, el Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091, perciben en el Año Fiscal 2021 el concepto de Aguinaldo por Fiestas Patrias, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a julio, cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 300,00 (TRESCIENTOS y 00/100 SOLES);

Que, el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, señala que las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de

la gratificación correspondiente por Fiestas Patrias en julio;

Que, asimismo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 31084, dispone que los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de la Ley N° 29849, perciben el concepto de Aguinaldo por Fiestas Patrias, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente al mes de julio. Para tal efecto, dichos trabajadores deben estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, en ese marco, el numeral 10.2 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, establece que el otorgamiento del concepto de Aguinaldo por Fiestas Patrias, para el personal señalado en el numeral 10.1 del artículo 10 del mencionado Decreto de Urgencia; así como en los numerales 7.2 y 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, es reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos;

Que, al amparo de dicho marco normativo, resulta necesario dictar disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Fiestas Patrias, toda vez que en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, se han consignado recursos en los presupuestos institucionales de las entidades públicas para el otorgamiento del referido concepto, a fin que dichas entidades puedan efectuar adecuadamente las acciones administrativas pertinentes conforme a lo

dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 063-2021 y en la Ley N° 31084;

De conformidad con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 063-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias, durante el Año Fiscal 2021, para promover la dinamización de las inversiones en el marco de la reactivación económica y la ejecución del gasto público; así como asegurar la continuidad de los procesos de contratación en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento y dicta otras disposiciones; y en la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021;

DECRETA

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Fiestas Patrias, hasta por la suma de S/ 300,00 (TRESCIENTOS y 00/100 SOLES), la cual se abona, por única vez, en la planilla de pagos del mes de julio de 2021.

Artículo 2.- Alcance

2.1 En el marco de lo establecido en el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, el Aguinaldo por Fiestas Patrias se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, de la Ley N° 29944 y de la Ley N° 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley N° 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530, el Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.

2.2 De acuerdo a lo dispuesto por el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 31084, los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de la Ley N° 29849, perciben por concepto de Aguinaldo por Fiestas Patrias, que se

incluye en la planilla de pagos correspondiente a julio, hasta el monto al que hace referencia el literal a) del numeral 7.1 del artículo 7 de la citada Ley.

Artículo 3.- Financiamiento

3.1 Dispóngase que el Aguinaldo por Fiestas Patrias fijado hasta la suma de S/ 300,00 (TRESCIENTOS y 00/100 SOLES), por el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, se financia con cargo a los créditos presupuestarios asignados en el presupuesto institucional de las entidades públicas.

3.2 Conforme a lo establecido en el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 31084, el Aguinaldo por Fiestas Patrias que perciben los trabajadores contratados bajo la modalidad especial del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de la Ley N° 29849, es otorgado hasta por el monto al que hace referencia el literal a) del numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley N° 31084, y se financia con cargo a los créditos presupuestarios asignados en el presupuesto institucional de las entidades públicas.

3.3 En el caso de los Gobiernos Locales, el Aguinaldo por Fiestas Patrias es otorgado hasta por el monto fijado en el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, y se financia con cargo a sus respectivos ingresos corrientes, de acuerdo a lo señalado en el inciso 2 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

3.4 Las entidades públicas comprendidas en el alcance del numeral 2.1 del artículo 2 del presente Decreto Supremo, que financian sus planillas con una Fuente de Financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios, otorgan el Aguinaldo por Fiestas Patrias hasta por el monto que señala el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Artículo 4.- Requisitos para la percepción

El personal señalado en el artículo 2 del presente Decreto Supremo tiene derecho a percibir el Aguinaldo por Fiestas Patrias, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones:

a) Haber estado laborando al 30 de junio del presente año, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres (03) meses al 30 de junio del presente año. Si no contara con el referido tiempo de tres (03) meses, dicho concepto se abona en forma proporcional a los meses y días laborados.

Artículo 5.- De la percepción

5.1 Los funcionarios, servidores y pensionistas de la Administración Pública reciben el Aguinaldo por Fiestas Patrias en una sola entidad pública, debiendo ser otorgada en aquella que abona los incrementos por costo de vida.

5.2 El Aguinaldo por Fiestas Patrias no constituye base de cálculo para el reajuste de cualquier tipo de remuneración, bonificación, beneficio o pensión.

Artículo 6.- Incompatibilidades

La percepción del Aguinaldo por Fiestas Patrias dispuesto por el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021 y la Ley N° 31084, es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio en especie o dinerario de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, otorga la entidad pública, independientemente de la fecha de su percepción en el presente año fiscal.

Artículo 7.- Aguinaldo por Fiestas Patrias para el Magisterio Nacional y para servidores en jornada parcial o incompleta

7.1. Para el Magisterio Nacional, el Aguinaldo por Fiestas Patrias se calcula de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, otorgándose a los docentes con jornada laboral completa un monto no menor al señalado en el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021.

7.2. Para el caso de los servidores comprendidos en regímenes de carrera propia que laboran a tiempo parcial o jornada laboral incompleta, el Aguinaldo por

Fiestas Patrias es de aplicación proporcional a su similar que labora a tiempo completo, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina de Administración o quien haga sus veces en la entidad respectiva.

Artículo 8.- Proyectos de ejecución presupuestaria directa

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

Artículo 9.- De las Aportaciones, Contribuciones y Descuentos

El Aguinaldo por Fiestas Patrias no se encuentra sujeto a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Artículo 10.- Régimen Laboral de la Actividad Privada

10.1 Los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido por la Ley N° 27735, Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para la percepción de la gratificación correspondiente por Fiestas Patrias.

10.2 Asimismo, no están comprendidas en los alcances de los artículos 2 y 8 del presente Decreto Supremo, las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina de Administración o quien haga sus veces.

Artículo 11.- Disposiciones complementarias para la aplicación del Aguinaldo por Fiestas Patrias

11.1 Las entidades públicas que habitualmente han otorgado el Aguinaldo por Fiestas Patrias, independientemente de su régimen laboral, no pueden fijar montos superiores al establecido en el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-

2021, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina de Administración o quien haga sus veces, salvo que sea de aplicación el supuesto regulado en el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 31084.

11.2 El Ministerio de Economía y Finanzas, en caso fuera necesario, queda autorizado a dictar las disposiciones complementarias para la correcta aplicación del presente Decreto Supremo.

Artículo 12.- Refrendo

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

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

WALDO MENDOZA BELLIDO

Ministro de Economía y Finanzas

Ley N° 31278

LA PRESIDENTA A.I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30328, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS EN MATERIA EDUCATIVA Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES

Artículo único. Modificación del artículo 2 de la Ley 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones

Modifícase el artículo 2 de la Ley 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, en los términos siguientes:

"Artículo 2. Derechos y beneficios

2.1. El profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, perciben los siguientes conceptos:

- a) Una remuneración mensual, equivalente a lo que percibe un profesor nombrado en la primera escala magisterial.
- b) Bonificaciones por condiciones especiales de servicio:
 - De acuerdo a la ubicación de la institución educativa: ámbito rural y zona de frontera.
 - De acuerdo a la característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe.
- c) Asignación especial por prestar servicios en instituciones educativas en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM).
- d) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.
- e) Vacaciones trucas.
- f) Subsidio por luto y sepelio. Se otorga al profesor contratado que se encuentre prestando servicio

efectivo al fallecimiento de su cónyuge o conviviente, reconocido judicialmente, padres o hijos. Corresponde también su otorgamiento al cónyuge o conviviente, reconocido legalmente, hijos, padres o hermanos, en ese orden de prelación y en forma excluyente, al fallecimiento del profesor contratado que se encuentre prestando servicio efectivo.

g) Bonificación por escolaridad.

h) Compensación por tiempo de servicios al finalizar el año fiscal a razón del 14% de la remuneración mensual vigente al momento de la culminación de su contrato, por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios continuos.

2.2. Los montos, criterios y condiciones correspondientes a los conceptos señalados en los literales a), b), f), g) y h) se aprueban por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Educación, a propuesta de este último.

2.3. Los conceptos señalados en los literales a), b), c), d) y e), se abonan en proporción a la jornada de trabajo para la que ha sido contratado y al tiempo laborado dentro del año lectivo. En los casos que corresponda, el docente contratado laborará el mismo número de horas que tiene el profesor titular a quien reemplaza por ausencia temporal, las que serán pagadas en forma íntegra.

2.4. Las bonificaciones mencionadas en el literal b) del presente artículo no tienen carácter remunerativo ni pensionable, no se incorporan a la remuneración mensual del profesorado contratado, no forman base de cálculo para cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas, ni están afectas a cargas

sociales. El profesorado contratado continúa recibiendo las asignaciones mencionadas en el literal b) del presente artículo, durante el periodo en el que se encuentra percibiendo los subsidios regulados en la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

2.5. La asignación especial mencionada en el literal c) se otorga de acuerdo a lo establecido en la Ley 30202.

2.6. Los montos, características y condiciones para el otorgamiento de los conceptos señalados en los literales d) y g) son establecidos de acuerdo a lo dispuesto en la ley anual de presupuesto del sector público, en el marco de lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo 304-2012-EF y sus modificatorias.

2.7. El docente contratado tiene derecho a la licencia, con goce de remuneraciones, por el fallecimiento de padres, cónyuge o hijos”.

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 catorce de junio 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 catorce días del mes de julio 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

Ley N° 31281

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 144 DEL DECRETO LEGISLATIVO 767, LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, RESPECTO DE LOS VOTOS CONFORMES REQUERIDOS EN LAS SALAS SUPERIORES PARA EMITIR RESOLUCIÓN EN MATERIA LABORAL O DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo único. Modificación del artículo 144 del Decreto Legislativo 767, Ley Orgánica del Poder Judicial

Modifícase el artículo 144 del Decreto Legislativo 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, en los siguientes términos:

“Artículo 144. Resoluciones. Votos

En las Salas de la Corte Suprema, cuatro votos conformes hacen resolución. En las Salas Superiores tres votos conformes hacen resolución, tratándose de las que ponen fin a la instancia, y en los demás casos bastan dos votos conformes. En las Salas Superiores Penales, Laborales o las que resuelvan materias laborales o de seguridad social, se requiere de dos votos conformes para formar resolución. Salvo las excepciones que señala la Ley.

Los votos, incluso los singulares y discordantes, se emiten por escrito, con firma de su autor. Todos se archivan conjuntamente con una copia de la resolución”.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinticinco días del mes de junio 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:

Mando se publique y cumpla.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

Decreto Supremo que aprueba las Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales

DECRETO SUPREMO N° 016-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo;

Que, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene entre sus objetivos, el de fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los intereses y derechos de los administrados, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico general;

Que, el numeral 40.1 del artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que los procedimientos administrativos y requisitos deben establecerse en una disposición sustantiva aprobada mediante decreto supremo o norma de mayor jerarquía, precisando que los

organismos técnicos especializados del Poder Ejecutivo pueden establecer procedimientos administrativos y requisitos mediante resolución del órgano de dirección o del titular de la entidad, según corresponda, para lo cual deben estar habilitados por ley o decreto legislativo a normar el otorgamiento o reconocimiento de derechos de los particulares, el ingreso a mercados o el desarrollo de actividades económicas. El establecimiento de los procedimientos y requisitos debe cumplir lo dispuesto en el referido numeral y encontrarse en el marco de lo dispuesto en las políticas, planes y lineamientos del sector correspondiente;

Que, asimismo, el numeral 40.2 del artículo 40 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone que las entidades realizan el Análisis de Calidad Regulatoria de los procedimientos administrativos a su cargo o sus propuestas, teniendo en cuenta el alcance establecido en la normativa vigente sobre la materia;

Que, el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, establece que las entidades del Poder Ejecutivo deben realizar un Análisis de Calidad Regulatoria de procedimientos administrativos establecidos en disposiciones normativas de alcance general, a fin de identificar, eliminar y/o simplificar aquellos que resulten innecesarios, ineficaces, injustificados,

desproporcionados, redundantes o no se encuentren adecuados a la Ley del Procedimiento Administrativo General o a las normas con rango de ley que les sirven de sustento. El Análisis de Calidad Regulatoria también tiene como finalidad determinar y reducir las cargas administrativas que se generan a los administrados como consecuencia del trámite del procedimiento administrativo;

Que, el literal h) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una de las áreas programáticas del sector, la normalización y certificación de competencias laborales, ejerciendo, de acuerdo con el numeral 5.1 del artículo 5 de la misma norma, competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras materias, en normalización y certificación de competencias laborales;

Que, asimismo el literal b) del numeral 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que, en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los gobiernos regionales para establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan, entre otros, la normalización y certificación de competencias laborales;

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2010-TR, Aprueban la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno, se establece que la referida Matriz consta de dos (2) competencias y once (11) procesos esenciales; siendo una de las competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la promoción del empleo y capacitación laboral y, como uno de los procesos esenciales, la formación profesional y desarrollo de los recursos humanos. Dicha Matriz establece como atribución a cargo del

gobierno nacional, en el marco de sus competencias, la formulación de las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de formación profesional en lo que refiere a normalización y certificación de competencias laborales;

Que, el artículo 98 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, es el órgano de línea responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas, entre otras, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; precisándose que en el marco de la política del sector, se emiten las normas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos de ámbito nacional y sectorial, relacionados con la citada materia;

Que, por lo expuesto, resulta necesario regular los procedimientos para la autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y para la autorización de los Centros de Certificación de Competencias Laborales, al ser la certificación de competencias laborales un mecanismo que permite mejorar y desarrollar la empleabilidad, competitividad empresarial y productividad laboral, así como coadyuvar a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda en el mercado de trabajo;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 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;

DECRETA

Artículo 1. Aprobación de las Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización

de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales

Apruébanse las "Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales", que consta de tres (3) capítulos, diecinueve (19) artículos y dos (2) formatos que, como Anexo, forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Publicación

El presente Decreto Supremo y su Anexo se publican en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

Primera. Participación de los Gobiernos Regionales

El desarrollo de los procedimientos establecidos en las "Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales", considera los roles y las responsabilidades que les corresponden a los gobiernos regionales, por las funciones del artículo 48 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, transferidas en el marco del proceso de descentralización.

Segunda. Acciones para la implementación de la presente norma

En el marco de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, referido a las relaciones de coordinación y cooperación entre el gobierno nacional y los gobiernos regionales,

el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordina con los gobiernos regionales la adecuación de los procedimientos; así como la adopción de las acciones y medidas que sean necesarias para la implementación y cumplimiento de las "Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales".

Tercera. Implementación progresiva del Aplicativo Virtual

El aplicativo virtual para la presentación de las solicitudes de autorización de evaluadores de competencias laborales y de autorización de centros de certificación de competencias laborales, se implementa de manera progresiva, a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.

Cuarta. Modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos–TUPA

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, modifica el Texto Único de Procedimientos Administrativos–TUPA, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2006-TR, a fin de incorporar los procedimientos administrativos regulados en las "Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales", aprobadas por el presente Decreto Supremo.

Quinta. Normativa complementaria

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, aprueba las normas complementarias que se requieran para su aplicación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

TRANSITORIA

Única. Autorizaciones y certificados de competencias laborales emitidos

Los documentos emitidos a nombre de los evaluadores de competencias laborales, centros de certificación de competencias laborales, así como los certificados de competencias laborales emitidos hasta antes de la publicación del presente Decreto Supremo, se adecuan a las "Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales", en un plazo de diez (10) meses, de acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

NORMAS QUE REGULAN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y PARA LA AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Las presentes normas tienen por objeto regular los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencia laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales, con la finalidad de contar con el personal idóneo que realice las labores de evaluadores de competencias laborales; así como para garantizar la formalidad, fiabilidad y legitimidad del servicio de certificación brindado por el centro de certificación de

competencias laborales, de acuerdo con la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las presentes normas son aplicables a las personas naturales y personas jurídicas privadas o públicas y a la ciudadanía a nivel nacional, interesadas en realizar procesos de evaluación y de certificación de competencias laborales.

Artículo 3. Siglas

Para los efectos de las presentes normas se entiende por:

- a) DGNFECCL: Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) DNCCL: Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- c) MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) GORES: Gobiernos Regionales.
- e) G/DRTPE: Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4. Definiciones

Para la aplicación de las presentes normas se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- a) Centro de Certificación de Competencias Laborales: Persona jurídica privada o pública autorizada para desarrollar el procedimiento de evaluación y certificación de competencias laborales. Estas evaluaciones de competencias laborales pueden realizarse en situación real de trabajo o en situación simulada de trabajo. Su autorización es de alcance nacional.
- b) Certificado de competencias laborales:

Documento emitido por el centro de certificación de competencias laborales, mediante el cual se reconoce que la persona cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar funciones productivas vinculadas a un estándar de competencia laboral, independientemente de la forma en que la adquirió.

c) Certificación de competencias laborales: Reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral.

d) Competencia laboral: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad que se evidencian en el desempeño laboral.

e) Competencias técnicas: Competencias vinculadas a la actividad productiva y a la creación de un producto y/o servicio en un campo laboral concreto. Estas competencias las posee quien domina las tareas de su ámbito de trabajo.

f) Competencias para la empleabilidad: Conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades transferibles que necesita una persona para ser "empleable". Es decir, habilidades, atributos personales y valores que se requieren para entrar, operar y prosperar en el mercado de trabajo. Se incluyen las competencias socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral.

g) Estándar de competencia laboral: Referente que sirve para evaluar y certificar competencias laborales. Describe los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de ejecutar en un determinado contexto laboral, incluye condiciones o criterios para inferir que el

desempeño fue efectivamente logrado.

h) Evaluador de competencias laborales: Persona natural autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para ejecutar la evaluación de competencias laborales en un estándar de competencia laboral.

i) Evaluación y certificación de competencias laborales: Proceso voluntario de comprobación de los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona, obtenidos a lo largo de su experiencia laboral, independientemente de la forma en que los adquirió, de acuerdo con un estándar de competencia laboral. La evaluación y certificación de competencias laborales se gestiona a través de los centros de certificación de competencias laborales autorizados por el MTPE.

j) Evaluación de desempeño en situación real de trabajo: Evaluación que se desarrolla en un contexto real de trabajo, el cual debe contar con las condiciones indicadas en el listado de requerimiento del instrumento de evaluación. El desempeño a evaluar se encuentra vinculado a un estándar de competencia laboral. Esta modalidad de evaluación se realiza a nivel nacional.

k) Evaluación de desempeño en situación simulada de trabajo: Se desarrolla en un área acondicionada de evaluación, para recrear contextos similares a los de una situación real de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el listado de requerimiento del instrumento de evaluación. El desempeño a evaluar se encuentra vinculado a un estándar de competencia laboral. Esta modalidad de evaluación se realiza a nivel nacional.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y DE AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Artículo 5. Autorización de evaluadores/as de competencias laborales

Es el procedimiento mediante el cual el MTPE autoriza, con vigencia indeterminada, a una persona natural, para que se encargue de ejecutar la evaluación de competencias laborales en los centros de certificación de competencias laborales.

Artículo 6. Requisito para la autorización de evaluadores/as de competencias laborales

6.1. La persona natural interesada en obtener su autorización como evaluador/a de competencias laborales, presenta como único requisito el formato de solicitud (ANEXO N° 1), establecido por el MTPE, mediante el cual declara bajo juramento, lo siguiente:

a) Que el administrado/a cuenta con un mínimo de tres (3) años de experiencia laboral vinculada a las funciones descritas en el estándar de competencia laboral; y

b) Que el administrado/a cuenta con conocimientos de comunicación en entornos virtuales a nivel básico.

6.2. Es una condición para la presentación de la solicitud de autorización como evaluador/a de competencias laborales, que el/la administrado (a) haya aprobado la capacitación virtual de evaluadores de competencias laborales, realizada por la DNCCL de manera gratuita.

6.3. La calificación del procedimiento administrativo es de aprobación automática, sin perjuicio de la fiscalización posterior que se realice sobre la veracidad de lo declarado y del cumplimiento de la condición señalada en el numeral 6.2. del presente artículo.

Artículo 7. Autorización de centros de certificación de competencias laborales

Es la acreditación pública emitida por la DNCCL, que se otorga a una persona jurídica, privada o pública, para desarrollar, con vigencia indeterminada, la evaluación y certificación de competencias laborales y emitir los certificados de competencias laborales a las personas naturales, conforme con las normas que emita el MTPE.

Artículo 8. Requisito para la autorización de centros de certificación de competencias laborales

8.1. Los representantes legales de las personas jurídicas privadas o públicas interesadas en obtener la autorización como centro de certificación de competencias laborales presentan, como único requisito, el formato de solicitud (ANEXO N° 2), establecido por el MTPE, mediante el cual declaran bajo juramento lo siguiente:

a) Ser una persona jurídica, privada o pública, que desarrolla actividades económicas vinculadas a un estándar de competencia laboral.

b) El cumplimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario señalados en el listado de equipamiento mínimo, para evaluar el desempeño vinculado al estándar de competencia laboral.

c) Que cuenta con evaluador/a(es/as) de competencias laborales autorizado/a(s) por el MTPE en el estándar de competencia laboral.

8.2. La calificación del procedimiento administrativo es de aprobación automática, sin perjuicio de la fiscalización posterior que se realice sobre la veracidad de lo declarado.

Artículo 9. Presentación de la solicitud

9.1. La persona natural o la persona jurídica, privada o pública, ingresa al aplicativo virtual habilitado a través de la página web del MTPE, a efectos de presentar el único requisito referido al formato de solicitud de autorización, mediante la cual declara bajo juramento lo establecido en los literales a) y b) del numeral 6.1 del artículo 6 y en los literales a), b) y c) del numeral 8.1 del artículo 8; así como del cumplimiento de la condición señalada en el numeral 6.2 del artículo 6 de las presentes normas, según corresponda.

9.2. La DNCCL expide la constancia de autorización correspondiente en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

Artículo 10. Constancia de autorización a los/las

Evaluadores/ras de Competencias Laborales y a los Centros de Certificación de Competencias Laborales

10.1. La constancia de autorización otorgada a las personas naturales como Evaluadores/as de Competencias Laborales, los acreditan para ejecutar la evaluación de competencias laborales en un estándar de competencia laboral, de acuerdo a la normativa que emita el MTPE.

10.2. La constancia de autorización otorgada a las personas jurídicas privadas o públicas como Centros de Certificación de Competencias Laborales los acreditan para gestionar la evaluación y certificación de competencias laborales, de acuerdo a la normativa que emita el MTPE.

10.3. La DNCCL es la encargada de registrar, en el aplicativo virtual, la constancia de autorización de los centros de certificación y de los evaluadores de competencias laborales.

Artículo 11. Nulidad de la autorización de evaluadores de competencias laborales o de la autorización de centros de certificación de competencias laborales

La nulidad de la autorización de evaluadores de competencias laborales o de la autorización de centros de certificación de competencias laborales es resuelta conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 12. Participación de los GORES

12.1. En el marco de las funciones compartidas del MTPE con los GORES, el literal i) del artículo 48 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los GORES dirigen y ejecutan, en el ámbito regional, la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional, promoviendo la normalización y certificación de competencias laborales; para lo cual cumplen las siguientes acciones:

a) Sensibilizar respecto a la importancia y beneficios de la certificación de competencias laborales.

b) Difundir los procedimientos de autorización de evaluadores de competencias laborales y autorización de centros de certificación de competencias laborales.

c) Promover entre las instituciones públicas y privadas representativas de la región, el interés de obtener la autorización como centros de certificación de competencias laborales, de acuerdo con el sector económico priorizado.

12.2. Los gastos que demanden las acciones antes señaladas son cubiertos por los mismos GORES, con cargo a los presupuestos institucionales anuales que les sean asignados.

12.3. El MTPE, como órgano rector de la materia de certificación de competencias laborales, emite las normas complementarias correspondientes para el servicio de certificación de competencias laborales, las mismas que son de cumplimiento obligatorio a nivel nacional.

Artículo 13. Monitoreo y supervisión a los GORES

13.1. El monitoreo y supervisión de la participación de las G/DRTPE de los GORES involucrados, se realiza de manera periódica y está a cargo de la DGNFECCL, que los ejecuta a través de la DNCCL.

13.2. La finalidad del monitoreo y supervisión es la identificación e implementación de las medidas correctivas y/o acciones de mejora continua que correspondan, para mejorar la calidad del servicio de certificación de competencias laborales.

CAPÍTULO III

REGISTROS NACIONALES

Artículo 14. Creación de los Registros Nacionales

14.1. Créase el Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales, el Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales y el Registro Nacional de Personas Certificadas, los mismos que son de carácter público.

14.2. Los registros nacionales mencionados tienen por

finalidad realizar un seguimiento sobre la información a nivel local y nacional en materia de certificación de competencias laborales, lo que permite planificar y ejecutar políticas y programas adecuados de desarrollo socioeconómico en nuestro país. Asimismo, permite asegurar la calidad del servicio de certificación de competencias laborales y la articulación con otros sectores sobre dicha materia.

Artículo 15. Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales

Se incorpora en este registro información de las personas autorizadas como evaluadores de competencias laborales. La actualización de este registro es mensual, y se encuentra a cargo de la DNCCL.

Artículo 16. Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados

Se incorporan en este registro las personas jurídicas privadas o públicas autorizadas como centros de certificación de competencias laborales. La actualización de este registro es mensual y se encuentra a cargo de la DNCCL.

Artículo 17. Registro Nacional de Personas Certificadas

Se incorpora en este registro la información de las personas que han obtenido el certificado de competencias laborales, otorgado por el Centro de Certificación de Competencias Laborales. La actualización de este registro es mensual, y se encuentra a cargo de la DNCCL.

Artículo 18. Cancelación de la inscripción en los Registros Nacionales

Se procede a la cancelación de la inscripción en el Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales o en el Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales, cuando se produzca alguna de las siguientes causales:

a) Se declare la nulidad de la autorización de evaluadores de competencias laborales o de la autorización de centros de certificación de competencias laborales.

b) Se haya perdido alguno de los criterios de calidad declarados bajo juramento en el único requisito referido al formato de solicitud, señalados en los literales a), b) y c) del numeral 8.1 del artículo 8 de las presentes normas.

c) No se cumpla con la normativa emitida por el MTPE para el funcionamiento del servicio de certificación de competencias laborales.

d) Cuando el/la evaluador/a o el centro de certificación de competencias laborales lo solicite.

e) Otras que se determinen mediante decreto supremo.

Artículo 19. Resolución de cancelación

19.1. La DNCCL cancela la inscripción en el Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales o en el Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales, mediante resolución motivada, previa notificación al administrado, otorgándole un plazo de diez (10) días hábiles, a fin de que formule los descargos que considere pertinentes para desvirtuar la causal emplazada, en lo que fuera aplicable.

19.2. Solo la causal de cancelación prevista en el literal d) del artículo 18 de las presentes normas, procede de manera automática.

19.3. La resolución de cancelación de la inscripción en el Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales o en el Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales deja sin efecto la autorización de evaluadores de competencias laborales o la autorización de los centros de certificación de competencias Laborales emitida, salvo lo dispuesto en la causal establecida en el literal a) del artículo 18 de las presentes normas.

19.4. La interposición del recurso de apelación se realiza dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución de cancelación. La DGNFECCL resuelve de forma definitiva el recurso de apelación en el plazo de treinta (30) días hábiles.

ANEXO N° 1

FORMATO N° 1

SOLICITA: AUTORIZACIÓN DE EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES

A LA DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

NOMBRES Y APELLIDOS, con DNI N°, Carné de Extranjería N°, con domicilio ubicado en, número de teléfono, correo electrónico:, ante usted me presento y solicito se me autorice como Evaluador/a de Competencias Laborales en el estándar de competencia laboral de, por lo que, declaro bajo juramento lo siguiente:

- a) Cuento con experiencia laboral mínima de tres (3) años vinculada a las funciones descritas en el estándar de competencia laboral de; y,
- b) Cuento con conocimientos de comunicación en entornos virtuales a nivel básico.

Cabe precisar que he aprobado la capacitación virtual para evaluadores/as de competencias laborales realizada por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo señalado en el numeral 6.2 del artículo 6 de las "Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales".

Asimismo, señalo que los datos consignados en el presente documento son verdaderos, y declaro conocer que son pasibles de encontrarse sujetos a fiscalización posterior, de acuerdo con lo establecido en el Texto Único Ordenando de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Nombres y Apellidos

D.N.I. N°

Carné de Extranjería N°

ANEXO N° 2

FORMATO N° 2

SOLICITA: AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

(Denominación de la empresa), con RUC N°, con domicilio ubicado en XXXXXXXXXX, con fecha de inicio de actividades el .../.../..., debidamente representada por el señor (a), identificado (a) con D.N.I. N° XXXXXXXX o Carné de Extranjería, cuyos poderes se encuentran inscritos en la Ficha/Partida registral N° de los Registros Públicos de Lima¹, ante usted me presento y solicito se autorice a mi representada como Centro de Certificación de Competencias Laborales en el estándar de competencia laboral de, por lo que declaro bajo juramento lo siguiente:

- Que mi representada desarrolla actividades económicas relacionadas a, conforme se desprende de²; en tal sentido, desarrolla actividades económicas vinculadas al estándar de competencia laboral de
- Asimismo, mi representada garantiza el cumplimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario señalados en el listado de equipamiento mínimo³ del estándar de competencia laboral; y,
- Garantizo que mi representada cuenta con evaluador/a(es/as) de competencias laborales autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, señalo que los datos consignados en el presente documento son verdaderos, y declaro conocer que son pasibles de encontrarse sujetos a fiscalización posterior, de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Nombres y Apellidos del representante

de la persona jurídica

D.N.I. N°

Carné de Extranjería N°

1 Tratándose de personas jurídicas públicas debe consignarse el número de la resolución o documento que lo acredita como representante de la entidad pública.

2 Puede ser ficha RUC de la SUNAT, el objeto social, la Ley de Organización y Funciones, u otros documentos de carácter público o que conste en registros de libre acceso a través de internet u otro medio de comunicación pública.

3 Publicado en la página web del MTPE: <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/listado-equip-minimo-requerido/>

Ley N° 31288

LA PRESIDENTA A. I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE TIPIFICA LAS CONDUCTAS INFRACTORAS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL Y ESTABLECE MEDIDAS PARA EL ADECUADO EJERCICIO DE LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto tipificar las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establecer medidas para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República.

Artículo 2. Modificación de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República

Modifícanse los artículos 11, 45, 46, 47, 48, 51, 56, 57, 58, 59 y una definición básica de la novena disposición final de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, conforme al siguiente texto:

“Artículo 11.- Responsabilidades y sanciones derivadas del proceso de control

Para la determinación de responsabilidades derivadas de la acción de control, deberá brindarse a las personas comprendidas en el procedimiento, la oportunidad de conocer y hacer sus comentarios o aclaraciones sobre los fundamentos correspondientes que se hayan considerado, salvo en los casos justificados señalados en las normas reglamentarias.

Cuando se identifique responsabilidad administrativa funcional, la Contraloría General adoptará las acciones para la determinación de responsabilidad

y la imposición de la respectiva sanción, conforme a las atribuciones establecidas en la presente ley. Por otro lado, de identificarse responsabilidades de tipo civil o penal, las autoridades competentes, de acuerdo a ley, iniciarán ante el fuero respectivo aquellas acciones de orden legal que correspondan a dichas responsabilidades. En el caso de responsabilidades de naturaleza penal, el jefe del órgano de auditoría interna comunicará sobre las responsabilidades simultáneamente al procurador público para que este último accione cuando el titular de la entidad no haya cumplido con actuar inmediatamente de tomado conocimiento de dichas irregularidades. No se puede identificar responsabilidad cuando esta ha prescrito conforme a los plazos establecidos en las normas correspondientes.

La potestad sancionadora de la Contraloría General en materia de responsabilidad administrativa funcional prevalece frente a otras potestades sancionadoras administrativas, con las cuales articula para el deslinde de responsabilidades, de acuerdo a lo establecido en el reglamento de la presente ley.

Las entidades están obligadas a implementar las acciones a consecuencia de las sanciones por responsabilidad administrativa funcional impuestas por la Contraloría General o el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, bajo responsabilidad de su titular. El retraso o demora de la referida implementación no impide la eficacia de la sanción, pues esta es de cumplimiento obligatorio y efectividad inmediata, desde que queda firme o causa estado.

Artículo 45.- Potestad sancionadora

La Contraloría General ejerce la potestad para sancionar por cuanto determina la responsabilidad administrativa funcional e impone una sanción, teniendo como referencia los hechos contenidos en los informes que hubieran emitido los órganos del Sistema, como resultado de un servicio de control posterior, en que se identifica dicha responsabilidad y atribuye la comisión de infracción sujeta a la referida potestad sancionadora, calificación que será evaluada y, de corresponder, confirmada.

[...]

Artículo 46.- Conductas infractoras

Los funcionarios o servidores públicos incurrir en infracción en materia de responsabilidad administrativa funcional, sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría General, por:

1. Autorizar o ejecutar operaciones o gastos no autorizados por ley o por la normativa aplicable a la materia, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
2. Autorizar o ejecutar el otorgamiento de encargos o fondos fijos, o ejecutarlos, incumpliendo las disposiciones que los regulan, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
3. Autorizar o ejecutar o influir de cualquier forma para la transferencia o uso irregular, en beneficio propio o de tercero, del patrimonio y recursos de la entidad o que están a disposición de esta, infringiendo las normas específicas que lo regulen, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. La misma sanción corresponde a aquel que, infringiendo sus deberes, permita que un tercero realice las acciones antes descritas. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.
4. Usar los bienes o recursos públicos incumpliendo las normas que regulan su ejecución o uso, o influir

de cualquier forma para su utilización irregular, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave. No está comprendido en esta infracción el uso de los vehículos motorizados asignados al servicio personal por razón del cargo.

5. Usar o disfrutar irregularmente los bienes o recursos públicos, para fines distintos a los que se encuentran legalmente previstos. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

No está comprendido en esta infracción el uso de los vehículos motorizados asignados al servicio personal por razón del cargo.

6. El incumplimiento funcional, en situaciones de emergencia declaradas conforme a ley, que dé lugar a la falta de prestación de algún servicio o a la no entrega de un bien, subsidio monetario o prestación económica, por parte del Estado, o que, la prestación o entrega no sea oportuna; cuando éstas sean parte de las medidas establecidas para afrontar la referida emergencia. Esta infracción es considerada muy grave.

7. Actuar sin diligencia debida en la ejecución del gasto público, generando la total o parcial paralización o suspensión de los servicios, obras u operaciones que brinda o que se encuentran a cargo de la entidad, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

8. Incumplir, de manera de manera intencional con la rendición de encargos, fondos fijos o caja chica o cualquier otra asignación de recursos públicos recibidos para fines específicos, ocasionando perjuicio al Estado. No está comprendida en esta infracción la omisión en la rendición de viáticos. Esta infracción es considerada como muy grave.

9. Actuar en forma parcializada en los contratos, licitaciones, concurso de precios, subastas, licencias, autorizaciones o cualquier otra operación o

procedimiento en que participe con ocasión de su función, dando lugar a un beneficio, propio o de tercero, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como muy grave.

10. Contratar bienes, servicios u obras sin procedimiento de selección, cuando la normativa prevea su obligatoria realización, o incurrir en la prohibición de fraccionamiento prevista en la normativa de contrataciones del Estado, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si se da la apariencia de la realización de un procedimiento de selección, se realiza de manera fraudulenta o se ha generado perjuicio económico o grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

11. Incumplir las disposiciones que regulan las causales y procedimientos para las contrataciones directas, exoneraciones o supuestos similares en que no se realiza procedimiento de selección, de bienes, servicios y/o ejecución de obras, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

12. Autorizar o ejecutar la contratación de personas impedidas o inhabilitadas para contratar con el Estado, en adquisiciones de bienes, servicios u obras, o influir en dicha contratación, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

13. Incumplir las disposiciones normativas que regulan y permiten determinar, elaborar, aprobar, modificar o ejecutar, el valor referencial, valor estimado, planes, estipulaciones, bases, términos de referencia, especificaciones técnicas, expedientes de contratación, condiciones relacionadas a procedimientos de selección, contratos y adendas en las contrataciones de bienes, servicios u obras, con perjuicio efectivo al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

14. Incumplir las disposiciones que regulan la elaboración, aprobación, modificación o ejecución de los planes, estipulaciones, bases, términos de referencia, especificaciones técnicas, condiciones contractuales o adendas relacionadas a licencias, subastas, concesiones o cualquier otra operación o procedimiento, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

15. Incumplir las disposiciones que regulan la elaboración, aprobación, modificación o ejecución de la programación de inversiones, los estudios de preinversión, fichas técnicas o cualquier documentación que sustente la viabilidad de un proyecto de inversión pública, incluyendo el estudio definitivo o expediente técnico, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

16. Hacer declaración falsa al recibir o dar conformidad respecto al cumplimiento de los contratos referidos a la adquisición de bienes, prestación de servicios o ejecución de obra; con relación a las características de la prestación, establecidas en las especificaciones técnicas, términos de referencia, condiciones contractuales u otros, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada muy grave.

17. Aceptar garantías que no se ajusten a la normativa aplicable o disposiciones contractuales que correspondan, o no verificar su autenticidad, no solicitarlas, no ejecutarlas o no gestionar su renovación, cuando estuviera obligado, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

18. Omitir la aplicación o el cobro de las penalidades establecidas en la normativa que corresponda, o en contratos, convenios u otros documentos de similar naturaleza, o modificarlas injustificadamente o contribuir en la inaplicación o no cobro de las mismas, generando perjuicio económico o grave afectación al

servicio público. Esta infracción es considerada como muy grave.

19. Incumplir los mandatos de inhabilitación para el ejercicio de la función pública, pese a tener conocimiento o poder conocer en uso de la diligencia debida, de la referida inhabilitación, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como muy grave.

20. Omitir información que deba constar o consignar información falsa o inexacta, tardía o incompleta, en la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas o declaración jurada de intereses o de no tener conflicto de intereses, por razones que sean atribuibles al funcionario o servidor público o al sujeto obligado a su presentación, con la finalidad de ocultar situaciones irregulares que colisionen con los intereses del Estado. Esta infracción es considerada como muy grave.

21. Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otro, haciendo uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia o suministrando información privilegiada o protegida, o incumpliendo o retrasando el ejercicio de sus funciones, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como muy grave.

22. Contravenir al mandato legal que prohíbe la doble percepción de ingresos en el sector público, dando lugar a la generación de perjuicio económico para el Estado o grave afectación al servicio público. Esta infracción es considerada como muy grave.

23. Contravenir las disposiciones que regulan el régimen de ingresos, remuneraciones, dietas o beneficios de cualquier índole de los funcionarios y servidores públicos, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el beneficio es propio o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

24. El incumplimiento funcional que dé lugar a la contaminación o a la falta de remediación del vertido de residuos sólidos, líquidos, gaseosos o de cualquier otra naturaleza, infringiendo la normativa aplicable, que causen o puedan causar perjuicio o alteraciones en la flora, fauna y recursos naturales. Esta infracción es

considerada como muy grave.

25. El incumplimiento funcional que dé lugar a que se envenene, contamine o adultere aguas o sustancias alimenticias o medicinales, destinadas al consumo o bienes destinados al uso público, y generen riesgo o causen perjuicio a la vida o la salud. Esta infracción es considerada como muy grave.

26. El incumplimiento funcional que dé lugar a que se extraiga o deprede especies de flora o fauna en épocas, cantidades, talla y zonas que son prohibidas o vedadas, o que se utilice métodos prohibidos o declarados ilícitos, o facilitando o alterando irregularmente el respectivo permiso. Esta infracción es considerada como muy grave.

27. El incumplimiento funcional que dé lugar a que se asiente, deprede, explore, excave, remueva o afecte monumentos arqueológicos prehispánicos o que conformen el patrimonio cultural de la nación, conociendo su carácter; o, permite que se destruya, altere, extraiga del país o que se comercialice bienes del patrimonio cultural; o que no se les retorne de conformidad con la autorización concedida. Esta infracción es considerada como muy grave.

28. Permitir por inacción, conociendo o pudiendo diligentemente conocer de su comisión y su carácter ilegal, la afectación a las normas que regulan los sistemas administrativos o funcionales por parte del personal a su cargo, cuando se tenga la función de supervisión o vigilancia sobre su actuación, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico, se ha generado grave afectación al servicio público, o la afectación es reiterada, la infracción es muy grave.

29. Incumplir, negarse o demorar de manera injustificada la entrega o suscripción de la información requerida, en el marco de la auditoría a la Cuenta General de la República y otros servicios de control. Esta infracción es considerada como grave.

30. El incumplimiento funcional que dé lugar a que los pliegos del gobierno nacional, regional y local, entidades de tratamiento empresarial, empresas públicas en el ámbito del FONAFE, fondos y toda

entidad o empresa bajo el ámbito del Sistema Nacional de Control, no realicen las transferencias de recursos a la Contraloría General de la República para la ejecución de las auditorías financieras gubernamentales. Esta infracción es considerada como grave.

31. Deteriorar, inutilizar o destruir los bienes destinados al cumplimiento de los fines inherentes a programas sociales, educación o salud pública, o permitir su deterioro, inutilización o destrucción, por su uso inapropiado o distinto al interés público, atribuible a la falta de diligencia debida en su mantenimiento, conservación u oportuna distribución, ocasionando perjuicio del Estado. Esta infracción es considerada como muy grave.

32. Incumplir, negarse o demorar de manera injustificada e intencional, el ejercicio de las funciones a su cargo establecidas en los instrumentos de gestión, contratos, encargos o en las disposiciones normativas que regulan expresamente su actuación funcional, en los procedimientos en los que participa con ocasión de su función o cargo, ocasionando perjuicio al Estado. Esta infracción es considerada como grave. Si el perjuicio es económico o se ha generado grave afectación al servicio público, la infracción es muy grave.

Las infracciones se cometen de forma intencional o por no haber tenido el cuidado que era necesario por diligencia debida. El perjuicio requerido en las infracciones es aquel efecto adverso, diferente a la transgresión de normas o principios, generado por la acción u omisión del funcionario o servidor público.

La Contraloría General, en reglamento aprobado por resolución de contraloría, especifica los alcances del perjuicio al Estado, perjuicio económico y grave afectación al servicio público, así como, establece el régimen de condiciones eximentes y atenuantes de responsabilidad.

La determinación y sanción de la responsabilidad administrativa funcional identificada en los informes emitidos por los órganos del Sistema, por hechos que no suponen la comisión de las infracciones señaladas en este artículo, es de competencia de cada entidad.

Para que se impute alguna de las infracciones descritas

en el presente artículo se requiere que las funciones que hayan sido incumplidas consten en normas publicadas conforme a ley o en instrumentos de gestión, encargos, delegaciones o disposiciones, y se encuentren vigentes al momento de la comisión de la infracción.

Artículo 47.- Tipos de sanciones

1. Las infracciones en materia de responsabilidad administrativa funcional, tipificadas en el artículo 46, dan lugar a la imposición de sanción conforme a lo siguiente:

a) Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de sesenta (60) días calendario ni mayor a un (1) año para las infracciones graves.

b) Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor a un (1) año hasta cinco (5) años para las infracciones muy graves.

Las referidas sanciones comprenden la pérdida de la capacidad legal para el desempeño de funciones, cargos o comisiones en el ámbito de la función pública por parte del funcionario o servidor sancionado. En caso la indicada sanción sea mayor a seis (6) meses, esta supone además la consecuente extinción del vínculo jurídico de cualquier naturaleza que, para la prestación de función pública, mantuviese el funcionario o servidor con una entidad pública, al momento de la eficacia de la sanción.

2. En reglamento aprobado por resolución de contraloría, se especifican el alcance y criterios para la graduación de las sanciones y se establecen las disposiciones para la aplicación de las mismas.

3. De imponerse la sanción por responsabilidad administrativa funcional cuando la persona se encuentre ejerciendo un cargo de elección popular, la sanción tiene eficacia desde que cesa en dicho cargo.

Artículo 48.- Gradación de las sanciones

Las sanciones por responsabilidad administrativa funcional son graduadas de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La gravedad de la infracción cometida, considerando el daño al interés público.

- b) La existencia de intencionalidad en la comisión de la infracción.
- c) El perjuicio causado o efecto dañino producido por la comisión de la infracción.
- d) El beneficio ilícito resultante de la comisión de la infracción.
- e) La reiteración o reincidencia en la comisión de la infracción.
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción.
- g) La concurrencia de infracciones.
- h) El grado de participación en el hecho imputado.

Artículo 51.- Procedimiento para sancionar

[...]

El procedimiento para sancionar por responsabilidad administrativa funcional se sujeta a los principios de legalidad, debido procedimiento y demás principios que rigen la potestad sancionadora de la administración, los mismos que se desarrollan en el respectivo reglamento.

En el mismo reglamento se pueden establecer mecanismos de derecho premial, conclusión anticipada o de excepción al inicio del procedimiento administrativo sancionador, que aseguren la eficacia y eficiencia en el ejercicio de la potestad sancionadora.

El Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas concede el tiempo razonable a los apelantes para que expongan en las audiencias todo aquello que conviene a su derecho de defensa.

Artículo 56.- Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas

El Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas constituye la última instancia administrativa en el procedimiento sancionador. Es el órgano resolutorio de la Contraloría General, con independencia técnica y funcional en las materias de su competencia y autonomía en sus decisiones. Los pronunciamientos anteriormente emitidos por los otros órganos instructor y sancionador no son vinculantes ni condicionan la decisión final del Tribunal Superior.

Las salas del Tribunal Superior están conformadas por tres (3) miembros elegidos por concurso público de méritos a cargo de la Contraloría General de la República.

Los miembros del Tribunal Superior son elegidos por un periodo de tres (3) años. La remoción de los miembros del Tribunal solo puede darse por causas graves y debidamente justificadas. Son funcionarios del Sistema Nacional de Control y ejercen sus funciones a dedicación exclusiva y a tiempo completo.

Las entidades públicas, sus funcionarios y las personas naturales o jurídicas vinculadas o relacionadas al caso materia de investigación están obligadas a atender cualquier requerimiento efectuado por el Tribunal Superior en casos de documentación, información u opinión necesarios para resolver, en un periodo máximo de siete (7) días hábiles, bajo responsabilidad administrativa funcional en el caso de los funcionarios o servidores públicos, o con sujeción a la potestad sancionadora por infracciones al ejercicio del control en el caso de las personas naturales o jurídicas privadas.

Artículo 57.- Requisitos para ser miembro del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas

Para ser nombrado vocal del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, se requiere:

- a) Ser mayor de 40 años de edad.
- b) Contar con título profesional y colegiatura hábil.
- c) Tener experiencia profesional en entidades del sector público o privado –no menor de diez (10) años– o comprobada docencia universitaria por el mismo periodo.
- d) Contar, de preferencia, con estudios de especialización en el ámbito de su profesión.
- e) No tener filiación política alguna ni haber sido candidato a cargos de elección popular en los cuatro (4) años anteriores a la presentación de su candidatura al concurso público de méritos.
- f) No encontrarse en estado de quiebra culposa o fraudulenta.

- g) No haber sido sancionado penalmente.
- h) No haber sido sancionado con destitución, despido o inhabilitación.
- i) Tener conducta intachable y reconocida solvencia e idoneidad moral.
- j) Tener estudios de especialización acreditados en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos o contratación pública.
- k) No tener sentencia firme por delito doloso.

Artículo 58.- Funciones del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas

Corresponde al Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas las siguientes funciones:

- a) Conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos contra la resolución de sanción impuesta por el órgano sancionador.
- b) Revisar la resolución del órgano sancionador pudiendo revocar, confirmar o modificar lo resuelto respetando el principio de prohibición de reforma en peor del procesado.
- c) Declarar la nulidad de las resoluciones emitidas por los órganos de la primera instancia, cuando corresponda.
- d) Las demás que le sean establecidas expresamente en las normas complementarias de la presente ley, a efectos de garantizarle el adecuado cumplimiento de las funciones encomendadas.

Artículo 59.- Carácter de las resoluciones del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas

Las resoluciones del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas ponen fin a la vía administrativa y contra ellas procede la acción contencioso-administrativa, conforme al artículo 148 de la Constitución Política del Perú.

Son competentes para tramitar el correspondiente proceso los jueces laborales de la subespecialidad contencioso-administrativa.

Novena.- Definiciones básicas

Constituyen definiciones básicas para efectos de esta Ley, las siguientes:

[...]

Responsabilidad Administrativa Funcional.- Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación.

Esta responsabilidad se identifica como resultado de un servicio de control posterior, en que se haya brindado al servidor o funcionario la oportunidad de realizar comentarios o aclaraciones con carácter previo a la emisión del respectivo informe de control, en los que se deberá consignar de manera clara y/o precisa lo señalado o lo referido por los referidos servidores o funcionarios.

[...]”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación del artículo 4 de la Ley 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control

Modifícase el artículo 4 de la Ley 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, en los siguientes términos:

“Artículo 4.- Uso de tecnologías de la información y comunicación en los procesos y procedimientos de competencia del Sistema Nacional de Control

La Contraloría General de la República implementa de manera progresiva el procedimiento electrónico, la notificación electrónica, el domicilio electrónico, la casilla electrónica, la mesa de partes virtual y mecanismos similares, en los procedimientos administrativos, procesos de control y encargos legales que se encuentren bajo el ámbito de sus atribuciones,

incluyendo aquellos que corresponden al Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas y a los órganos del Sistema Nacional de Control, estando las personas relacionadas con dichos procesos, procedimientos o con el ejercicio de dichas atribuciones, obligadas a su empleo.

Para tal efecto, la Contraloría General de la República emite las disposiciones que correspondan. En el caso de las excepciones al empleo de los referidos mecanismos, estas se basarán en criterios de accesibilidad u otros criterios objetivos”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

TRANSITORIA

ÚNICA. Implementación del nuevo régimen de funcionamiento del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas

Para la implementación del régimen de funcionamiento del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, dispuesto en el artículo 56 de la Ley 27785, modificada por la Ley 30742, los vocales con periodo vigente continúan en ejercicio de sus funciones, en las mismas condiciones en que fueron elegidos, hasta la conformación de la primera sala que cuente con vocales nombrados en el régimen de tiempo completo y dedicación exclusiva.

Para la aplicación de la presente disposición, la Contraloría General de la República dicta las disposiciones que sean necesarias para asegurar la continuidad en el funcionamiento del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

PRIMERA. Disposiciones reglamentarias

Autorízase a la Contraloría General de la República para que en el plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente ley, apruebe a través de resolución de contraloría, el reglamento del procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional, que considere lo previsto en esta ley y

establezca las disposiciones complementarias que fueran necesarias para el ejercicio de su potestad sancionadora y desarrollo del procedimiento sancionador que tiene carácter especial.

SEGUNDA. Implementación de la presente ley

Para garantizar la oportuna implementación de la presente ley, el Poder Ejecutivo asigna los recursos presupuestales adicionales necesarios.

TERCERA. Medidas extraordinarias en materia de personal

Para garantizar la oportuna implementación de la presente ley, se autoriza a la Contraloría General de la República la contratación de personal sujeto al régimen laboral establecido en el artículo 36 de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, así como la realización del concurso público de méritos para el nombramiento de vocales del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas.

CUARTA. Aplicación de normas en el tiempo

Las infracciones y sanciones especificadas en la presente ley se aplican a los hechos cometidos o culminados a partir de su entrada en vigencia.

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 veintiuno de mayo 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 dieciséis días del mes de julio 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

Ley N° 31298

LA PRESIDENTA A. I. DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es prohibir a las entidades públicas la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios con la finalidad de evitar la desnaturalización de la relación laboral, garantizando el derecho de los trabajadores en todas las entidades del sector público.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Lo dispuesto en la presente ley se aplica a las entidades públicas pertenecientes a los poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales, incluyendo organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y programas.

Artículo 3. Prohibición de contratos para cubrir puestos o funciones

3.1. Prohíbese a las entidades mencionadas en el artículo 2, contratar personal a través de la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente o no permanente, bajo responsabilidad administrativa, penal y civil, de corresponder, de los funcionarios o servidores que soliciten o autoricen la contratación.

3.2. Exceptúase de la disposición establecida en el párrafo 3.1 la contratación, bajo la modalidad de locación de servicios, de servicios de carácter urgente y temporal, debidamente acreditados, y por un lapso que no podrá exceder 6 meses calendario, bajo la misma

responsabilidad funcional descrita en el párrafo 3.1.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Proceso de adecuación

Establécese un plazo máximo de adecuación de 1 año para las entidades a las que alcanza la presente ley, a fin de que convoquen a concursos públicos de méritos a través de los cuales se incorpore al régimen laboral que corresponda, a los locadores de servicio que realizan a la fecha de publicación de esta ley actividades de naturaleza permanente, previa evaluación de sus méritos e idoneidad.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de 60 días calendario, desde el día siguiente de su publicación.

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 quince de abril 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 diecinueve días del mes de julio 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

Ley N° 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

Ley N° 31299

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 26771, QUE ESTABLECE LA PROHIBICIÓN DE EJERCER LA FACULTAD DE NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN CASOS DE PARENTESCO; Y LA LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA AMPLIAR LOS SUPUESTOS DE NEPOTISMO A LA CONTRATACIÓN DE PROGENITORES DE LOS HIJOS, VELANDO POR LOS PRINCIPIOS DE MERITOCRACIA, BUENA ADMINISTRACIÓN Y CORRECTO USO Y ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Artículo 1. Modificación del artículo 1 de la Ley 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco

Modifícase el artículo 1 de la Ley 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, modificado por la Ley 30294, en los siguientes términos:

“Artículo 1. Los funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitores de sus hijos.

Para los efectos de la presente ley, el parentesco por afinidad se entiende también respecto del concubino,

conviviente y progenitor del hijo.

Extiéndase la prohibición a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría y otros de naturaleza similar”.

Artículo 2. Modificación del artículo 83 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Modifícase el artículo 83 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los siguientes términos:

“Artículo 83. Nepotismo

Los servidores civiles incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio. Son nulos los contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo dispuesto en este artículo.

Se aplica las mismas reglas en el caso de convivientes o uniones de hecho o progenitores de sus hijos.

Para los efectos de la presente ley, el parentesco por afinidad se entiende también respecto del concubino, conviviente y progenitor del hijo”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de reglamentos

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley 26771, aprobado por el Decreto Supremo 021-2000-PCM, y sus modificatorias, así como el Reglamento General

de la Ley 30057, aprobado por el Decreto Supremo 040-2014-PCM, y sus modificatorias, a lo establecido en la presente ley en un término no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir de la vigencia de la norma.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos días del mes de julio 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:

Mando se publique y cumpla.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31153, Ley que Promueve la Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Toda Forma de Violencia en los Programas que Ejecutan las Entidades de la Administración Pública

DECRETO SUPREMO N° 017-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 31153, Ley que Promueve la Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Toda Forma de Violencia en los Programas que Ejecutan las Entidades de la Administración Pública tiene por objeto promover la incorporación de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar en los programas sociales que ejecutan las entidades de la administración pública en todos sus niveles, dirigidos a la promoción o generación de empleo o a actividades de capacitación para el trabajo;

Que, el artículo 2 de la citada Ley, establece que las entidades de la administración pública reservan en todos sus programas para la promoción o generación de empleo o actividades de capacitación para el trabajo, no menos del cinco por ciento (5%) de sus plazas disponibles para las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final de la referida norma señala que el Poder Ejecutivo aprueba y publica el Reglamento de la citada Ley, el cual incluye las reglas para el caso en el que el número de víctimas sea inferior a cinco por ciento (5%) establecido en la presente ley o en el caso de que las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia identificadas no cumplan con los criterios de elegibilidad del programa;

Que, en razón de lo expuesto, resulta necesario aprobar

el Reglamento de la Ley N° 31153, Ley que Promueve la Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Toda Forma de Violencia en los Programas que Ejecutan las Entidades de la Administración Pública;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA

Artículo 1. Aprobación

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 31153, Ley que Promueve la Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Toda Forma de Violencia en los Programas que Ejecutan las Entidades de la Administración Pública, que consta de cuatro (04) capítulos, dieciséis (16) artículos, cuatro (04) Disposiciones Complementarias Finales y cuatro (04) Disposiciones Complementarias Transitorias, que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y del Reglamento, aprobado por el artículo precedente, en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe), en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y en el portal institucional de los Ministerios que refrendan la presente norma, el mismo día de su publicación en el diario oficial "El

Peruano”.

Artículo 3. Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo se financia con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4. Refrendo

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

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

SILVIA LOLI ESPINOZA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 31153, LEY QUE PROMUEVE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS PROGRAMAS QUE EJECUTAN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento regula la incorporación de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar, a través del cumplimiento de la cuota de inclusión preferente, en los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, con la finalidad de facilitar su inserción laboral; en el marco de la Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los programas que ejecutan las entidades de la

administración pública.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son aplicables a todas las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, que cuentan con programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo.

Artículo 3. Definiciones

Para efectos del presente Reglamento debe entenderse por:

1. Autoempleo: Es el empleo generado por el trabajador o trabajadora independiente que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores o trabajadoras remunerados a su cargo.

2. Convocatoria: Es la fase de ejecución que realizan los programas dirigidos a la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, en la que se anuncia, informa y publicita el número de plazas disponibles, entre las que se encuentran las plazas reservadas según lo establecido en la Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los programas que ejecutan las entidades de la administración pública.

3. Criterios de Elegibilidad: Son las características y condiciones que deben tener o cumplir la población objetivo para acceder a los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo. Estas características o condiciones están establecidas en los instrumentos de gestión, programas presupuestales orientados a resultados o normas de creación de los mencionados programas.

4. Cuota de inclusión preferente: es el porcentaje de plazas disponibles que se reserva en los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo a fin de incorporar a las mujeres víctimas de toda forma

o contexto de violencia familiar, coadyuvando así a su inserción laboral. De acuerdo con la Ley N° 31153, esta cuota es no menor al cinco por ciento (5%) del total de plazas disponibles.

5. Entidades de la administración pública: Para fines del presente Reglamento, se debe entender por entidades de la Administración Pública a aquellas señaladas en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme a su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

6. Ley: Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los programas que ejecutan las entidades de la administración pública.

7. Mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar: Son todas aquellas mujeres que son víctimas de los tipos de violencia señaladas en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento.

8. Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar: Es un espacio para la comunicación de información y conocimiento que está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, tiene por objeto monitorear, recolectar, producir y sistematizar datos e información haciendo seguimiento a las políticas públicas y los compromisos internacionales asumidos por el Estado en esta materia. Su misión es desarrollar un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

El Observatorio elabora informes, estudios y propuestas para la efectividad del Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

9. Plazas disponibles: Son el número de vacantes de capacitación, de oportunidades de acceso al empleo u otras similares, que ofertan a su público objetivo los

programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo. Estas plazas pueden ser convocadas por los programas de manera directa o indirecta y según su programación anual.

10. Programa: Es una forma de organización sin personería jurídica que adopta una entidad de nivel nacional, regional o local, para resolver un problema, una situación crítica o implementar una política específica, en el ámbito de su competencia conforme a la normativa que regula la organización del Estado.

11. Programa para la promoción del empleo: Es el programa que busca promover el empleo dependiente o el autoempleo desarrollando, de manera sistémica, un conjunto de acciones y/o actividades para la capacitación para el trabajo, la certificación de competencias laborales, la capacitación y asistencia técnica para el autoempleo, el acompañamiento para la inserción laboral, entre otras.

12. Programa de generación de empleo: Es el programa que desarrolla un conjunto de acciones y/o actividades a fin de que su población objetivo acceda directamente a un empleo, pudiendo ser este de naturaleza temporal.

13. Programa que realiza actividades de capacitación para el trabajo: Es el programa que, teniendo un objetivo distinto a la promoción del empleo, realiza actividades dirigidas al desarrollo de competencias laborales de su población objetivo.

14. Registro Único de Víctimas y Personas Agresoras (RUVA): Es un registro administrativo encargado de suministrar un banco de datos actualizado con información que permita identificar y perfilar a las víctimas y sus agresores, como instrumento de conocimiento adecuado para dirigir la acción tanto preventiva como investigadora por parte de los actores competentes.

CAPÍTULO II

REGLAS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE ATENCIÓN PREFERENTE DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE TODA FORMA O CONTEXTO DE VIOLENCIA FAMILIAR

Artículo 4. Reglas para la aplicación y el cumplimiento de la cuota

4.1 La cuota de inclusión preferente se aplica en toda convocatoria que el programa realice en cada ámbito territorial de intervención específico y de acuerdo con su cronograma de actividades programado para el año calendario.

4.2 La cuota de inclusión preferente es de no menos del cinco por ciento (5%) de las plazas disponibles para las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia; por lo que, si los resultados del cálculo son decimales, se deben redondear a un número entero superior.

4.3 La cuota de inclusión preferente se cumple siempre que las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos por el programa y se encuentren registradas en el RUVA.

Artículo 5. Reglas para las situaciones de no exigibilidad de la cuota

5.1 El cumplimiento del porcentaje total de la cuota de inclusión preferente no es exigible cuando:

a) El número de mujeres registradas en el RUVA es menor al número de plazas reservadas en cada convocatoria realizada según el ámbito territorial de intervención específico aplicable.

b) El número de mujeres registradas en el RUVA que cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos por el programa es menor al número de plazas reservadas en cada convocatoria realizada según el ámbito territorial de intervención específico aplicable.

c) Operen, conjuntamente, los supuestos establecidos en los literales a) y b).

5.2 En los supuestos establecidos en el numeral 5.1, los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo liberan las plazas reservadas no cubiertas para ser ocupadas por otras personas beneficiarias.

Artículo 6. Reglas complementarias por exceso de demanda

Cuando el número de mujeres registradas en el RUVA que cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos por los programas es mayor al número de plazas reservadas por la cuota de inclusión preferente, los mencionados programas determinan:

a) Si es factible incorporar a todas las mujeres o a un porcentaje adicional al correspondiente a la cuota de inclusión preferente, en función de los objetivos específicos del programa y los criterios que para tal efecto establezcan en sus instrumentos normativos y de gestión.

b) En caso no fuere factible lo señalado en el literal a), el programa debe determinar los criterios objetivos para la selección de las mujeres que se incorporan en cumplimiento de la cuota de inclusión preferente, garantizando la transparencia de dichos criterios.

Artículo 7. Información y difusión de la cuota en las convocatorias

7.1 Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo deben:

a) Incorporar en sus convocatorias o en las convocatorias que se promuevan, información específica y accesible sobre la cuota de inclusión preferente.

b) Incorporar en todos los mecanismos de publicidad que utilicen o promuevan la información relacionada con la cuota de inclusión preferente.

c) Comunicar la convocatoria, a las instituciones públicas relacionadas con la denuncia y protección de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar con la finalidad de asegurar su difusión a nivel local. Para ello:

c.1) Los programas de alcance nacional, con la debida antelación y previo al inicio del proceso de convocatoria, comunican al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables la información de sus convocatorias para que, a través del órgano competente, dicha información se remita a las instituciones públicas de la localidad relacionadas con la denuncia y protección de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia

familiar. Los citados programas también pueden promover directamente la difusión de las mencionadas convocatorias en las instituciones públicas de la localidad relacionadas con la denuncia y protección de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar.

c.2) Los programas de alcance regional o local comunican directamente las convocatorias a las instituciones públicas locales relacionadas con la denuncia y protección de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar, para su difusión.

7.2 Adicionalmente, los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, pueden establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil para la difusión oportuna de las convocatorias a efectos de lograr la mayor participación posible de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar.

7.3 Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, deben considerar al momento de realizar la convocatoria y la difusión de esta, según lo señalado en los numerales 7.1 y 7.2 de este artículo, que la información se realice con pertinencia cultural y en la lengua indígena u originaria predominante en el ámbito de intervención, en caso corresponda.

CAPÍTULO III

DEL REGISTRO DE PROGRAMAS Y LAS COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES

Artículo 8. Registro de Programas

8.1 El Registro de Programas para la inclusión preferente de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, es un registro informativo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que contiene información de los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, así como información de los avances y resultados obtenidos en aplicación de la cuota de atención preferente; de acuerdo con los lineamientos que el Sector establece mediante resolución ministerial.

8.2 Las entidades de la administración pública que cuenten con programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo los inscriben en el Registro señalado en el numeral 8.1, con la siguiente información:

- a) Nombre del programa.
- b) Tipo de programa según las definiciones establecidas en el presente reglamento.
- c) Nivel de gobierno al que pertenece el programa.
- d) Ámbito territorial de intervención.
- e) Otra información que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establezca.

8.3 La información sobre los programas registrados a la que se refiere el numeral 8.2 se actualiza anualmente.

8.4 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo facilita la información de los programas registrados tanto al Ministerio Público como al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a efecto de que:

- a) El Ministerio Público remita la información anonimizada trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los programas, así como, les otorga el acceso al RUVA para el cotejo de información, de manera individual y/o masiva, cuando corresponda.
- b) El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables remite al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los programas la información trimestral del Observatorio Nacional de la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

Artículo 9. Información del RUVA

9.1 La información que el Ministerio Público remite trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los programas registrados conforme al artículo 8, es información anonimizada del número total de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar a nivel nacional, regional y local.

9.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio Público coordinan permanentemente para que el acceso y uso de la información del RUVA,

necesaria para el cotejo de la información, se realice de la manera óptima a fin de asegurar el cumplimiento oportuno de la cuota de inclusión preferente por parte de los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo.

Artículo 10. Información trimestral del Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

La información que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables remite trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los programas registrados, está referida a las entidades del Sistema Nacional relacionadas con la prevención, sanción y protección de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar, detallada según ámbito nacional regional y local.

Artículo 11. Periodicidad de la información trimestral

La información que el Ministerio Público y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables reportan trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los programas, se efectúa en la primera quincena de los meses de diciembre, marzo, junio y setiembre de cada año. Esta información es una actualización permanente de la información inicial proporcionada de acuerdo con los artículos 9 y 10 del presente reglamento.

Artículo 12. Cotejo de información sobre mujeres del Registro Único de Víctimas y Personas Agresoras

12.1 Efectuada la convocatoria y la inscripción de personas beneficiarias, los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, a efectos de cumplir con la cuota de inclusión preferente, verifican cuantas de aquellas se encuentran registradas en el RUVA.

12.2 La información reportada por los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto al resultado de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar incorporadas en los programas, es

contrastada con el RUVA.

12.3 La información del RUVA a la que tienen acceso el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los programas dirigidos a la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, corresponde únicamente a la información personal de la víctima de violencia señalada en el numeral 1 del artículo 114 del Reglamento de la Ley N° 30364, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, modificado por Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP.

12.4 El Ministerio Público permite a los programas y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el cotejo individual y masivo de la información señalada en los numerales 12.1, 12.2 y 12.3 a través del mecanismo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Final de esta norma. Para ello, mediante documento formal del titular del Sector o del programa se comunica al Ministerio Público el nombre y cargo del personal responsable de recibir la información a fin de velar por su confidencialidad y garantizar la protección de los datos personales, según la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

Artículo 13. Comunicación de creación, fusión o conclusión de programa

Las entidades de la administración pública comunican oportunamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio Público los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo que fueron creados, fusionados o que han finalizado sus actividades de acuerdo con lo establecido en las normas que regulan la estructura, funcionamiento y organización del Estado; para efectos de las medidas correspondientes respecto a cada uno de los registros a su cargo.

CAPÍTULO IV

DEL INFORME DE RESULTADOS

Artículo 14. Información de resultados

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

informa anualmente sobre el cumplimiento de la cuota de atención preferente, la incorporación efectiva de las mujeres a las que hace referencia la Ley N° 31153 en los servicios específicos de los programas y, de ser caso, su inserción en un empleo formal. Para ello:

a) Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo reportan como resultado el porcentaje de la cuota de inclusión preferente cumplida, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo reportan como resultado el número de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar que han accedido a los servicios específicos prestados en sus componentes relacionados con el empleo.

c) Los programas para la promoción de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, que además articulan acciones con otros servicios de empleo para facilitar la inserción laboral de su población beneficiaria, reportan como resultado el número de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar insertadas en un empleo formal

Artículo 15. Registro de información

15.1 Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo reportan sus resultados semestrales y anuales; para lo cual, actualizan, permanentemente, la información en el Registro de Programas.

15.2 La información que los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo proporcionen en el Registro de Programas señalado en el párrafo anterior, sirve para la elaboración de los informes de resultados a los que se refiere el artículo 16.

Artículo 16. Informes de resultados

16.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta su informe anual de resultados ante la

Comisión de Trabajo y Seguridad Social en sesión conjunta con la Comisión de Mujer y Familia del Congreso de la República, al finalizar la segunda legislatura ordinaria.

16.2 El informe anual señalado en el numeral 16.1 da cuenta de los resultados alcanzados en el periodo comprendido entre enero y diciembre del año anterior.

16.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora informes semestrales y los remite al Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar.

16.4 Para efectos de la elaboración de los referidos informes, los programas reportan en el Registro de Programas, lo siguiente:

a) Avances semestrales en el mes de julio de cada año.

b) Resultados anuales en el mes de febrero de cada año.

16.5 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la elaboración de sus informes de resultados, coteja la información reportada por los programas con el RUVA.

16.6 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite una copia del informe anual, presentado de acuerdo con lo señalado en el 16.1., al Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo deben adecuar en un plazo no mayor a ciento veinte (120) días hábiles de publicado el presente Reglamento, sus instrumentos normativos y de gestión, que correspondan, incorporando las medidas necesarias para el cumplimiento de la cuota de inclusión preferente que establece la Ley, así como, las medidas de seguridad para la protección de los datos contenidos en el RUVA, en el marco de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

SEGUNDA. Los programas para la promoción o

generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo deben fortalecer las competencias de su personal responsable de recibir la información del RUVA, en temas de interoperabilidad a nivel organizacional, técnico, semántico y legal y el buen manejo de la información registrada considerando las buenas prácticas de protección de datos personales, a fin de velar por su confidencialidad y garantizar la protección de los datos personales, según la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

TERCERA. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables incorpora en su plan operativo institucional, la capacitación y asistencia técnica dirigida a los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo, a efectos de difundir los derechos y garantizar la adecuada atención de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar.

CUARTA. El Ministerio Público, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días hábiles de aprobado el presente Reglamento, realiza las adecuaciones necesarias en el aplicativo informático del RUVA a fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo cuenten con un usuario para el acceso a la información personal de la víctima de violencia, señalada en el numeral 1 del artículo 16 del Reglamento del Registro Único de Víctimas y Personas Agresoras. Esta adecuación del aplicativo informático del RUVA permite el cumplimiento de lo señalado en el numeral 12.4 del artículo 12 del presente Reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo de noventa (90) días hábiles, aprueba e implementa el Registro de Programas, sus lineamientos técnicos -a los que se refieren los numerales 8.1 y 8.2. del artículo 8, y el literal a) del artículo 14 del presente Reglamento, respectivamente-, así como las reglas para el cálculo anual de los resultados a reportar por los programas.

SEGUNDA. Los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo se registran en el aplicativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la publicación de la resolución ministerial, señalada en la primera disposición complementaria transitoria.

TERCERA. El Ministerio Público, en tanto realice las adecuaciones al RUVA señaladas en la cuarta Disposición Complementaria Final del presente Reglamento, brinda a solicitud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los programas registrados en el Registro de Programas establecido en el numeral 8.1. del artículo 8 del presente Reglamento, la información del citado Registro.

CUARTA. La implementación de la reserva de las plazas disponibles para las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar en todos los programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo de las entidades de la administración pública se realiza en concordancia con el proceso gradual y progresivo de implementación del RUVA a nivel nacional.

DECRETO DE URGENCIA QUE AUTORIZA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO A CULMINAR EL OTORGAMIENTO DEL BONO UNIVERSAL AUTORIZADO POR EL DECRETO DE URGENCIA N° 098-2020

DECRETO DE URGENCIA N° 068-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por la COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras detectarse casos en más de ciento veinte (120) países, declarando dicho brote como una emergencia de salud pública de relevancia internacional (PHEIC), por sus siglas en inglés, debido al riesgo de propagación del virus originado en China hacia otros países; y, desde el 11 de marzo de 2020, la caracterizó como una pandemia por su rápida expansión a nivel global;

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, por la existencia de la COVID-19, 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, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N°123-2021-PCM y N° 131-2021-PCM; este último por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de agosto de 2021;

Que, se ha presentado el incremento persistente de casos y fallecidos que ya componen la segunda ola de transmisión de la pandemia de la COVID-19 en el territorio nacional; así como la circulación de nuevas variantes identificadas hasta ahora, con mayor transmisibilidad y posible asociación a mayor probabilidad de muerte. En atención a ello, el artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 092-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 117-2021-PCM, N° 123-2021-PCM y N° 131-2021-PCM, establece el nivel de alerta por provincia y departamento, y limitaciones al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, con la finalidad de evitar la exposición de las personas y disminuir el riesgo de contagios masivos;

Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 098-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria a nivel nacional, se autorizó el otorgamiento excepcional y por única vez de un subsidio monetario de S/ 760.00 (Setecientos sesenta y 00/100 Soles), denominado "Bono Universal", a hogares beneficiarios en el ámbito urbano y rural;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 220-2020-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el "Padrón de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario en el marco de la intervención "Bono Universal" aprobado por el Decreto de Urgencia N° 098-2020", actualizado por la Resolución Ministerial N° 299-2020-TR; sin embargo, debido a los problemas logísticos en el contexto del Estado de Emergencia Nacional y a la propia situación de extrema vulnerabilidad de los beneficiarios, al término del Año Fiscal 2020, quedaron pendientes de pago o cobro del citado subsidio económico hogares beneficiarios comprendidos en el mencionado padrón, conformados principalmente por personas adultas mayores de 65 años y personas con discapacidad severa, así como hogares que requieren cambios de receptor o modalidad de pago.

Que, en consecuencia, es necesario aprobar medidas adicionales extraordinarias, en materia económica y financiera, autorizando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para culminar el otorgamiento del subsidio monetario denominado Bono Universal, a aquellos hogares beneficiarios del ámbito urbano que quedaron pendientes de pago o cobro del citado subsidio económico, implementando canales efectivos para tal fin;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 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 aprobar medidas extraordinarias en materia económica y financiera, a fin de autorizar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para otorgar el subsidio monetario denominado Bono Universal aprobado por el Decreto de Urgencia N° 098-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria a nivel nacional, a aquellos hogares beneficiarios del ámbito urbano que quedaron pendientes de pago o cobro del Bono Universal, implementando mecanismos efectivos para tal fin.

Artículo 2. Otorgamiento del Subsidio Monetario Complementario en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19

Autorízase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante el Año Fiscal 2021, para adoptar las acciones necesarias a fin de otorgar el Bono Universal a aquellos hogares beneficiarios pendientes de pago o cobro que forman parte del "Padrón de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario en el marco de la intervención "Bono Universal" aprobado por el Decreto de Urgencia N° 098-2020", el cual fue aprobado por la Resolución Ministerial N° 220-2020-TR y actualizado por la Resolución Ministerial N° 299-2020-TR.

Artículo 3. Financiamiento

3.1. La implementación del presente Decreto de Urgencia se financia con cargo a los saldos devueltos por las entidades financieras, conforme al mecanismo establecido en el Decreto de Urgencia N° 098-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria a nivel nacional, a la cuenta del Bono Universal en el Banco de la Nación a nombre del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

3.2. Los gastos operativos para la implementación de la presente medida, se financian con cargo a los recursos del presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4. Autorización para el uso de los saldos disponibles en las entidades financieras

4.1 Autorízase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Unidad Ejecutora 001 Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración, durante el Año Fiscal 2021, a utilizar los saldos devueltos por las entidades financieras en el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 098-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria a nivel nacional, para garantizar el otorgamiento del Bono Universal a aquellos hogares beneficiarios pendientes de pago o cobro que forman parte del “Padrón de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario en el marco de la intervención “Bono Universal” aprobado por el Decreto de Urgencia N° 098-2020”.

4.2 En caso existan recursos no utilizados luego de la implementación de la presente medida, se revierten al Tesoro Público, conforme a los procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

Artículo 5. Responsabilidad y limitación al uso de los recursos

5.1 El titular del pliego bajo los alcances de la presente norma, es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en la aplicación del presente Decreto de Urgencia, conforme a la normatividad vigente.

5.2 Los recursos autorizados en el marco del presente Decreto de Urgencia no pueden ser destinados a fines distintos, bajo responsabilidad.

Artículo 6. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 30 de setiembre de 2021, para efecto de las acciones

conducentes al otorgamiento del Bono Universal autorizado por el artículo 2 del presente Decreto de Urgencia, el cual puede cobrarse como máximo hasta sesenta (60) días calendario posteriores al término de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional.

Artículo 7. Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de julio 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

Ley N° 31301

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS DE ACCESO A UNA PENSIÓN PROPORCIONAL A LOS ASEGURADOS DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley tiene como objeto establecer medidas que garanticen el acceso a una pensión a favor de los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), que no logren acceder a una pensión regulada por el Decreto Ley 19990.

Artículo 2. Otorgamiento de prestaciones previsionales

El afiliado puede acreditar sus aportes para acceder a prestaciones previsionales mediante los siguientes mecanismos:

a) Puede utilizarse el mecanismo de acreditación de aportes a través de declaraciones juradas de los afiliados que hayan podido acreditar adecuadamente la existencia del vínculo laboral con su empleador o empleadores. Los periodos de aportes que se reconozcan en virtud a lo señalado en este literal se determinan conforme al reglamento respectivo, y no pueden comprender aquellos que se tomen en cuenta para calcular la remuneración de referencia, a menos que el asegurado haya acreditado un mínimo de treinta por ciento (30 %) de aportes correspondientes a dicho periodo, dentro de las cuales debe encontrarse necesariamente la del último mes de labores.

b) Puede acceder a una prestación previsional, a través de la acumulación de aportes del Régimen Especial de Jubilación para la Sociedad Conyugal o las Uniones de Hecho.

Artículo 3. Pensión de jubilación proporcional especial

en el SNP

Los afiliados del SNP tienen derecho a acceder a una pensión de jubilación proporcional especial en el SNP, de acuerdo a las siguientes condiciones:

a) Los que tengan como mínimo sesenta y cinco (65) años de edad y cumplan con acreditar por lo menos diez (10) años de aportes y no lleguen a quince (15) años de aportes tienen derecho a una pensión de jubilación de hasta doscientos cincuenta y 00/100 soles (S/250,00) doce (12) veces al año.

b) Los que tengan como mínimo sesenta y cinco (65) años de edad y cumplan con acreditar por lo menos quince (15) años de aportes y no lleguen a veinte (20) años de aportes tienen derecho a una pensión de jubilación de hasta trescientos cincuenta y 00/100 soles (S/350,00) doce (12) veces al año.

Artículo 4. Pensión de jubilación adelantada en el SNP

4.1. Los afiliados que tengan cuando menos cincuenta (50) años de edad y veinticinco (25) años a más de aportes tienen derecho a la pensión de jubilación adelantada en el SNP.

4.2. La remuneración de referencia es igual al promedio mensual que resulte de dividir entre sesenta (60), el total de remuneraciones efectivas o ingresos asegurables, percibidos por el afiliado durante los últimos sesenta (60) meses anteriores al último mes de aporte.

4.3. Para determinar el monto de la pensión de jubilación adelantada, se aplican las normas que regulan la pensión de jubilación adelantada en el SNP, siendo que el monto de la pensión se reduce en cuatro por ciento (4%) por cada año de adelanto respecto de

los sesenta y cinco (65) años de edad, no pudiendo ser menor a la suma de la pensión mínima ni mayor de la pensión máxima establecida para dicho régimen.

4.4. En ningún caso se modifica el porcentaje de reducción por adelanto en la edad de jubilación ni se puede adelantar por segunda vez.

Artículo 5. Otorgamiento de pensiones por discapacidad para el trabajo

5.1. En tanto dure la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19, se dispone la pensión por discapacidad para el trabajo a las personas que se encuentren en condición de discapacidad para el trabajo habitual en cincuenta por ciento (50%) y que cumplan las siguientes condiciones:

a) La presentación del certificado o del informe del médico especialista de una de las instituciones prestadoras de salud pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ministerio de Salud (MINSA) o una empresa de prestación de salud (EPS) que acredita el estado de salud de la persona.

b) La presentación de una declaración jurada en donde manifieste que su discapacidad le impide realizar actividad laboral, así su empleador/a haya realizado los ajustes razonables necesarios.

c) La fecha de la discapacidad antes indicada se determina con la fecha del certificado del médico especialista.

d) El otorgamiento de este tipo de pensiones de discapacidad y los documentos presentados por el afiliado son evaluados y calificados conforme a los lineamientos que establece la ONP.

5.2. El asegurado de ONP que solicite pensión de discapacidad debe contar con el Certificado de Calificación de la Discapacidad (CCD) emitido por la ONP en base a las evaluaciones médicas especializadas realizadas al solicitante, en las IPRESS del MINSA, ESSALUD o EPS, autorizadas por la ONP. En caso de enfermedad terminal o irreversible que genere la discapacidad del asegurado, no se exige la comprobación periódica del estado de invalidez. La

fecha de la discapacidad antes indicada se determina con la fecha del CCD. La pensión de discapacidad se devenga desde la fecha de presentación de la respectiva solicitud de pensión de discapacidad que generó el pronunciamiento de discapacidad.

5.3. Se considera persona en situación de discapacidad para el trabajo la que se encuentra en incapacidad física o mental prolongada o presumida permanentemente por la cual queda impedida en un cincuenta por ciento (50 %) o más de su capacidad de trabajo habitual; y la que, habiendo gozado de la pensión de invalidez temporal por impedimento calificado, existe la evidencia indubitable que dicha condición no puede ser revertida, en un porcentaje no menor al cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad de trabajo habitual.

5.4. Los procedimientos previstos en el presente artículo están sujetos a fiscalización posterior. Si efectuada la verificación posterior se comprobara que la información médica especializada contiene datos falsos, inexactos o tendenciosos, son responsables de ello civil, penal y administrativamente, según corresponda, el médico o médicos que emitieron la información falsa o inexacta y el propio solicitante.

Artículo 6. Continuidad laboral de los pensionistas

6.1. La realización de actividades laborales y/o el reinicio de actividades laborales por parte del pensionista no suspende la pensión obtenida y su ingreso no está sujeto a retención de la contribución a favor del SNP, salvo que el pensionista solicite dicha suspensión y la retención de su contribución para aportar al SNP.

6.2. De conformidad con lo dispuesto, a partir de la vigencia de la presente ley, quedan extinguidas todas las deudas que se hubiesen generado en virtud de la aplicación del artículo 45 del Decreto Ley 19990, sin derecho a devolución de los montos que hubiesen sido retenidos o cobrados por la ONP.

Artículo 7. Intangibilidad de la pensión

Las cuentas bancarias en las que se deposite las pensiones mantienen su condición de intangibles, no pudiendo ser objeto de descuento, compensación legal o contractual, embargo, retención, o cualquier forma

de afectación, sea por orden judicial o administrativa, salvo las autorizadas expresamente por el titular de la cuenta bancaria. El carácter intangible no se aplica a las retenciones judiciales o convencionales derivadas de deudas alimentarias, hasta un máximo de treinta por ciento (30 %) del monto depositado.

Artículo 8. Pago de prestaciones previsionales

8.1. Para los nuevos pensionistas o beneficiarios, el pago de prestaciones previsionales se realiza en doce (12) cuotas mensuales en el año, salvo que la persona expresamente opte por un pago de catorce (14) cuotas, que implique los doce (12) meses al año, más dos (2) pagos adicionales en los meses de julio y diciembre. En caso se realice el pago en doce (12) cuotas, el monto de la prestación se reajusta para que siga percibiendo el monto que anualmente percibía.

8.2. El pago de las prestaciones previsionales se realiza a través de entidades financieras, las cuales brindan todas las facilidades para el pago a domicilio. Para tal efecto, la ONP queda autorizada a ejecutar las acciones que sean necesarias para cumplir dicha finalidad, como la celebración de convenios.

Artículo 9. Financiamiento

Lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto de las entidades involucradas, en cualquier fuente de financiamiento y rubro.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Aprobación de disposiciones operativas y procedimentales para la aplicación de las medidas extraordinarias

1. Facúltase a la ONP para que apruebe las disposiciones, de índole reglamentario, operativo y procedimental, que sean necesarias en el marco de la presente ley.

2. Dispónese que las entidades públicas y privadas colaboren con la ONP en lo que sea necesario para implementar las medidas establecidas en la presente ley.

Segunda. Padrón de asegurados al SNP

Autorízase a la ONP a realizar las acciones

correspondientes para actualizar el padrón de asegurados al SNP. Para ello, se excluyen del SNP a aquellas personas beneficiarias del Programa Nacional de Asistencia Solidaria – Pensión 65 o que perciban alguna pensión a cargo del Estado.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única. Aplicación inmediata a la pensión de jubilación proporcional especial

Pueden acceder a la pensión de jubilación proporcional especial aquellos afiliados que al momento de la entrada en vigencia de la presente ley cuenten con sesenta y cinco (65) o más años de edad.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de julio 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:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de julio del año dos mil veintiuno

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP

DECRETO SUPREMO N° 016-2021-MIMP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con los artículos 2 y 3 de la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobada por el Decreto Legislativo N° 1098 y modificatoria, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es el organismo del Poder Ejecutivo rector en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y promoción y protección de las poblaciones vulnerables que tiene como finalidad diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar políticas públicas a favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección: niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objeto de garantizar sus derechos, con visión intersectorial;

Que, la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar que fue sistematizada en un Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad;

Que, en ese sentido, la citada Ley establece los mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos;

Que, el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP;

Que, la Ley N° 31156, modifica el artículo 15 de la Ley N° 30364, habilitando permanentemente el uso de canales tecnológicos para denunciar hechos de violencia;

Que, en cumplimiento de lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31156, el Poder Ejecutivo adecúa en el plazo de treinta días, el Reglamento de la Ley N° 30364 por lo que corresponde emitir el Decreto Supremo que modifica dicho Reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; en la Ley N° 31156, Ley que modifica el artículo 15 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir,

sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, habilitando permanentemente el uso de canales tecnológicos para denunciar hechos de violencia; en el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y, en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP;

DECRETA

Artículo 1.- Modificación de los artículos 14, 15, 16, 19, 22, 24, 28, 29, 30, 34, 37 y 67 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP

Modifícanse los artículos 14, 15, 16, 19, 22, 24, 28, 29, 30, 34, 37 y 67 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, en los términos siguientes:

“Artículo 14.- Entidades facultadas para recibir las denuncias

14.1. Las entidades facultadas para recibir denuncias son la Policía Nacional del Perú en cualquiera de sus dependencias policiales a nivel nacional, el Poder Judicial y el Ministerio Público, bajo responsabilidad, quienes deben comunicar la denuncia a los Centros Emergencia Mujer de la jurisdicción o, en aquellos lugares donde éstos no puedan brindar la atención, a los servicios de Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para que actúen en el marco de sus competencias. La denuncia se realiza conforme a lo establecido en los artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C de la Ley. La denuncia se interpone directamente ante las Comisarías de la Policía Nacional del Perú, el Poder Judicial y el Ministerio Público, o a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, a la que se refiere la Décima Disposición Complementaria

Final del presente Reglamento. La verificación de la identidad digital a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, se realiza mediante la Plataforma Nacional de Identificación y Autenticación de la Identidad Digital (IDGOB.PE).

14.2. Cuando la denuncia comprenda como víctimas a niñas, niños y adolescentes, o personas agresoras menores de 18 años y mayores de 14 años, ésta también se presenta ante la Fiscalía de Familia o la que haga sus veces.

14.3. Si de la denuncia se desprende una situación de presunto riesgo o desprotección familiar de una niña, niño o adolescente se procede conforme a lo establecido en el artículo 39.

14.4. Si de la denuncia se desprende que la persona agraviada es una persona adulta mayor que se encuentra en situación de riesgo, conforme al artículo 25 de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, comunica de inmediato a la Dirección de Personas Adultas Mayores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. En los lugares en los que la citada Dirección no haya implementado el servicio de medidas de protección temporal y medidas de protección temporal de urgencia, a favor de las personas adultas mayores, se comunica al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para su otorgamiento, el que coordina con la Policía Nacional del Perú, la Fiscalía de Familia de su jurisdicción o la que haga sus veces y los gobiernos locales, para la realización de la evaluación psicológica, social y la ejecución de las medidas dictadas”.

“Artículo 15.- Denuncias por profesionales de la salud, de educación u otros

15.1. Las y los profesionales de los sectores de salud, de educación u otros funcionarios/as públicos/as que, en el desempeño de sus funciones tomen conocimiento de actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar deben presentar la denuncia verbal o escrita ante la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público o Poder Judicial o a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar; bajo responsabilidad,

conforme lo establece el artículo 407 del Código Penal y artículo 326 del Código Procesal Penal. Para tal efecto pueden solicitar la orientación jurídica gratuita de los Centros Emergencia Mujer u Oficinas de Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, quienes brindan el acompañamiento legal a la víctima de violencia.

15.2. Lo previsto en el numeral que antecede es sin perjuicio de la obligación de toda/o funcionaria/o o servidor/a público de otras entidades de denunciar los actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar que conozcan en el ejercicio de sus funciones.”

“Artículo 16.- Actuación con mínimo formalismo

16.1. Las víctimas y personas denunciantes, no requieren presentar documento que acredite su identidad para acceder a registrar sus denuncias. La Institución receptora, así como los Centros Emergencia Mujer o las Oficinas de Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que en su calidad de prestadores de servicios en el marco de la Ley toman conocimiento de la denuncia, según corresponda, verifican dentro del Sistema Integrado del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) la identidad de la persona denunciante y registran el caso mediante el Formato Único de recepción de denuncias a través de canales digitales.

16.2. El RENIEC otorga facilidades para acceder al registro de identidad de personas de todas las edades, a todas las instituciones públicas receptoras de denuncias por hechos de violencia.

16.3. En caso la persona no se encuentre inscrita en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil o es extranjera que no cuenta con documentación, las instituciones competentes que reciben la denuncia, coordinan con el Centro Emergencia Mujer y, en aquellos lugares donde éstos no puedan brindar la atención, con las oficinas de Defensa Pública, para que la obtención de sus documentos forme parte de su atención integral, debiendo efectuar las gestiones que correspondan ante el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil o el Órgano Desconcentrado de la Superintendencia

Nacional de Migraciones para el trámite respectivo.

16.4. Cuando las entidades facultadas para recibir la denuncia, toman conocimiento por intermedio de un tercero de un hecho de violencia, no exigen los datos precisos de la presunta víctima para registrar la denuncia, siendo suficiente recibir las referencias mínimas para su ubicación.”

“Artículo 19.- Medios probatorios en la presentación de denuncias

Para interponer una denuncia no es exigible presentar certificados, informes, exámenes físicos, psicológicos, pericias de cualquier naturaleza o mostrar huellas visibles de violencia, conforme lo establece el artículo 15 de la Ley.

Si la víctima o denunciante cuenta con documentos que sirvan como medios probatorios, estos se reciben e incluyen en el informe de la Policía Nacional del Perú, del Ministerio Público o en el expediente del Poder Judicial. La Plataforma Digital Única de denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, canales digitales o medios tecnológicos habilitados deben permitir el ingreso de medios probatorios en formato digital.”

“Artículo 22.- Conocimiento de los hechos por la Policía Nacional del Perú

22.1. Las Comisarías de la Policía Nacional del Perú, independientemente de la especialidad, están obligadas a recibir, registrar y tramitar de inmediato las denuncias sobre actos o conductas de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, presentadas de manera escrita, verbal, o a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, que presente la víctima o cualquier otra persona que actúe en su favor, sin necesidad de representación legal. El registro se realiza de manera inmediata en el aplicativo respectivo del Sistema de Denuncia Policial (SIDPOL) y, en ausencia de éste, en el Cuaderno, Libro o Formulario Tipo. El registro de la denuncia es previo a la solicitud del examen pericial. La Policía Nacional del Perú adapta el SIDPOL a los canales digitales u otros medios tecnológicos habilitados.

22.2. El personal policial que en cumplimiento de cualquiera de sus funciones advierta indicios razonables de actos o conductas de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, independientemente de su especialidad, interviene de inmediato y retiene a las personas involucradas y las traslada a la unidad policial más próxima, donde se registra la denuncia. Además, informa a la víctima de los derechos que le asisten y el procedimiento a seguir.

22.3. Luego de recibida la denuncia, en caso de riesgo severo, la Policía Nacional del Perú incluye de inmediato en la hoja de ruta del servicio de patrullaje policial el domicilio de la víctima o de sus familiares, a fin de que se efectúe el patrullaje integrado u otras rondas alternas que permitan prevenir nuevos actos de violencia; para tal efecto, efectúa las coordinaciones para comprometer el apoyo del servicio de Serenazgo, con sus unidades móviles y de las juntas vecinales.

22.4. Cuando la comisaría cuenta con un Centro Emergencia Mujer actúa en el marco del Protocolo de Actuación Conjunta de los Centros Emergencia Mujer y Comisarías o Comisarías especializadas en materia de protección frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar de la Policía Nacional del Perú.

22.5. El diligenciamiento de las notificaciones le corresponde a la Policía Nacional del Perú y en ningún caso puede ser encomendada a la víctima directa o indirecta, bajo responsabilidad.”

“Artículo 24.- Contenido del Informe policial

24.1 La Policía Nacional del Perú, dentro de las veinticuatro horas de recibida la denuncia, remite de manera simultánea copia de los actuados al Juzgado de Familia y los originales a la Fiscalía Penal, conforme lo establece el artículo 15-A de la Ley. En caso de remitir el Informe Policial de manera digital, utiliza para el efecto la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. La Policía Nacional del Perú debe incorporar en el Informe Policial derivado al Juzgado de Familia la denominación de la Fiscalía Penal que intervino en la investigación con la finalidad de evitar duplicidad de

casos. El informe policial que contiene como mínimo la siguiente información:

1. Nombre y apellidos de la presunta víctima, número de documento de identidad, dirección con el respectivo croquis y referencias para la ubicación, el número de teléfono fijo y/o celular propio, de familiar o amigo/a cercano/a, y/o correo electrónico si lo tuviera.
2. Nombre de la entidad o institución que comunicó los hechos de violencia y su dirección. Cuando la persona denunciante es distinta a la víctima, se consigna el nombre, el número de su documento de identidad, el número de sus teléfonos y/o correo electrónico si lo tuviera, salvo que haya solicitado la reserva de identidad.
3. Nombre, domicilio procesal y celular del/a abogado/a patrocinante de la presunta víctima, si es que lo tuviera.
4. Nombre, número de documento de identidad, dirección con el respectivo croquis de ubicación de la persona denunciada de conocerse, número de teléfono fijo y/o celular y/o correo electrónico si lo tuviera, y profesión, cargo u ocupación, de conocerse.
5. Fecha del hecho denunciado.
6. Resumen de los hechos que motivan la denuncia, precisando el lugar, las circunstancias y cualquier otra información relevante.
7. Precisión de las diligencias realizadas en la etapa de investigación.
8. Informe sobre las denuncias presentadas anteriormente por la víctima por hechos semejantes.
9. Informe sobre los antecedentes de la persona denunciada respecto a hechos de violencia o a la comisión de otros delitos que denoten su peligrosidad.
10. Informe relativo a si la persona denunciada es funcionaria, funcionario, servidor o servidora pública de acuerdo al artículo 425 del Código Penal.
11. Informe relativo a si la persona denunciada tiene licencia para uso de armas de fuego.
12. Ficha de valoración del riesgo debidamente llenada.

13. Fecha de elaboración del informe policial.

24.2. El informe policial incluye los medios probatorios a los que tuviera acceso la Policía Nacional del Perú de manera inmediata, tales como copia de denuncias u ocurrencias policiales, certificados médicos o informes psicológicos presentados por la víctima, grabaciones, fotografías, impresión de mensajes a través de teléfono, publicaciones en redes sociales u otros medios digitales, testimonio de algún testigo, entre otros.

24.3 El informe policial es enviado simultáneamente al Juzgado de Familia y a la Fiscalía Penal. En el primer caso, se remiten las copias certificadas del expediente y en el segundo caso se remiten los medios probatorios originales. El envío puede ser en físico o de manera digital, según corresponda.

24.4. La Policía Nacional del Perú se queda con una copia de los actuados sea en físico o digital para el seguimiento respectivo.”

“Artículo 28.- Actuación del Ministerio Público ante recepción de una denuncia

28.1. Cuando la víctima, tercera persona o entidad acuda directamente al Ministerio Público, conforme lo establece el artículo 15-B de la Ley, la Fiscalía de Familia, Penal o Mixta de turno recibe la denuncia y aplica la ficha de valoración de riesgo, bajo responsabilidad. Asimismo, dispone la realización de los exámenes y diligencias correspondientes. En todos los casos de denuncias presentadas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, o cualquier medio, la actuación del Ministerio Público se rige conforme a las disposiciones del “Protocolo Interinstitucional de atención de denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar”.

28.2. La Fiscalía de Familia, Penal o Mixta, coordina con la Unidad Distrital de Asistencia a Víctimas y Testigos, Centro Emergencia Mujer, Defensa Pública, Sociedad Civil u otras Organizaciones con fines de apoyo a las presuntas víctimas, para que se adopten las medidas que correspondan, priorizando el uso de la tecnología que, para dichos efectos, se haya habilitado.

28.3. La Fiscalía de Familia, Penal o Mixta, en el plazo de veinticuatro (24) horas, remite los actuados al Juzgado de Familia, asimismo pone en su conocimiento la situación de las víctimas en casos de feminicidio o tentativa de feminicidio, a fin de que puedan ser beneficiarias de medidas de protección o cautelares pertinentes. De igual modo, informa al Juzgado de las disposiciones que hubiera dictado con arreglo a la normativa vigente.

28.4. En el caso de adolescentes en conflicto con la ley penal se aplica lo señalado en el Código de Responsabilidad Penal de Adolescentes y su reglamento, así como las normas relacionadas a la materia.”

“Artículo 29.- Recepción de las denuncias derivadas de entidades

El Juzgado de Familia, según corresponda, recibe la denuncia de forma física o digital derivada por la Fiscalía de Familia, Penal o Mixta o la Policía Nacional del Perú; cita a audiencia, evalúa y dicta medidas de protección y cautelares correspondientes. Las denuncias presentadas de forma digital se realizan a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. El Ministerio Público y la Policía del Nacional debe remitir simultáneamente la denuncia a la Fiscalía Penal correspondiente para su investigación, poniendo de conocimiento al Juzgado de Familia la denominación de la Fiscalía Penal que intervino en la investigación.”

“Artículo 30.- Recepción de denuncias de forma directa

30.1. Cuando la víctima o tercera persona acuda directamente al Poder Judicial, conforme lo establece el artículo 15-C de la Ley, el Juzgado de Familia de turno recibe la denuncia de forma verbal, escrita o digital, bajo responsabilidad. Las denuncias presentadas de forma digital se realizan a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

30.2. Para la emisión de las medidas de protección y cautelares procede conforme a los plazos señalados en el artículo 16 de la Ley.”

“Artículo 34.- Medios probatorios ofrecidos por las partes

El Juzgado de Familia puede admitir medios probatorios de actuación inmediata, hasta antes de dictar las medidas de protección o medidas cautelares. La Plataforma Digital Única de denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, canales digitales o medios tecnológicos habilitados deben permitir el ingreso de medios probatorios en formato digital.”

“Artículo 37.- Resolución final y su comunicación para la ejecución

37.1. El Juzgado de Familia dicta la resolución de medidas de protección teniendo en cuenta el riesgo de la víctima, la urgencia, necesidad de la protección y el peligro en la demora; así como los criterios establecidos en el artículo 22-A de la Ley. En la misma resolución, de oficio o a solicitud de parte, el Juzgado de Familia se pronuncia sobre las medidas cautelares establecidas en el artículo 22-B de la Ley.

37.2. El dictado de las medidas de protección en vía judicial no impide la adopción de medidas administrativas en otros procedimientos establecidos.

37.3. No cabe la aplicación del mandato de cese, abstención y/o prohibición de ejercer violencia.

37.4 Todas las medidas de protección y medidas cautelares deben dictarse bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas establecidas en el Código Procesal Civil y el Código de los Niños y Adolescentes; sin perjuicio de la comisión del delito de desobediencia y resistencia a la autoridad.

37.5 El Juzgado de Familia comunica las medidas de protección y medidas cautelares a la Policía Nacional del Perú para su ejecución a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Asimismo, el Juzgado de Familia comunica a las demás entidades, públicas o privadas, encargadas de la ejecución de medidas de protección y medidas cautelares, mediante el Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial u otro medio de comunicación célere que

permita su diligenciamiento inmediato.

37.6 El Juzgado de Familia remite los actuados originales al Ministerio Público solo de aquellas denuncias que ingresaron directamente al Juzgado. Respecto de los Informes de las denuncias presentadas de forma física y digital por la Policía Nacional del Perú o Ministerio Público, solo remite copia de la resolución de la medida de protección y cautelares para conocimiento de la Fiscalía Penal que intervino en la investigación, la misma que se realiza a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

37.7 En caso de remisión de todos los actuados al Ministerio Público, estos se incorporan en el expediente las copias certificadas de los documentos remitidos y se continua con el seguimiento para asegurar el cumplimiento y posterior evaluación de las medidas de protección y cautelares conforme al artículo 16-B de la Ley. En los casos de la remisión de copia de la resolución de la medida de protección o cautelares se continua en dicho expediente el seguimiento a fin de garantizar su cumplimiento y posterior evaluación de acuerdo al artículo 23-C y 24 de la Ley.”

“Artículo 67.- Denuncia ante el Juzgado de Paz Letrado y ante los Juzgados de Paz

67.1 La denuncia ante el Juzgado de Paz Letrado, se presenta por escrito, verbal o a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

67.2 Cuando la Policía Nacional del Perú conoce de casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, en cualquiera de sus comisarías en los lugares donde no exista Juzgado de Familia o Juzgado de Paz Letrado con competencia delegada, pone los hechos en conocimiento del Juzgado de Paz dentro de un plazo máximo de veinticuatro (24) horas de acontecidos los mismos y remite el informe policial que resume lo actuado así como la ficha de valoración del riesgo correspondiente, de acuerdo a lo establecido en los artículos 15 y 15-A de la Ley.

67.3. El Juzgado de Paz recibe la denuncia bajo responsabilidad.”

Artículo 2.- Incorporación de la Novena y Décima Disposición Complementaria Final al Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

Incorpórese la Novena y Décima Disposición Complementaria Final al Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, en los términos siguientes:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"(...).

NOVENA.- Sobre comunicaciones malintencionadas

En caso de comunicaciones malintencionadas, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones debe adoptar las medidas necesarias en el marco de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1277, Decreto Legislativo que sanciona la realización de comunicaciones malintencionadas a las centrales de emergencias, urgencias o información o norma que la sustituya.

DÉCIMA.- Implementación y habilitación de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar

La Secretaría de Gobierno Digital (SEGDI) de la Presidencia del Consejo de Ministros dirige la implementación y desarrollo de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, en coordinación con las entidades responsables y competentes, la misma que se articula con el Sistema Nacional Especializados de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, conforme a la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar y su Reglamento. La referida Plataforma se integra con los bloques básicos para la interoperabilidad técnica establecidos en el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, Decreto Supremo

que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo. La Secretaría de Gobierno Digital (SEGDI) mantiene un catálogo de servicios de información y formatos electrónicos estandarizados para el intercambio de información y documentos sobre denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en el marco del presente Reglamento."

Artículo 3.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, en el marco de las Leyes Anuales de Presupuesto y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4.- Publicación

El presente Decreto Supremo es publicado en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en los portales institucionales de los ministerios cuyos/as titulares lo refrendan, 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, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro del Interior, el Ministro de Salud, el Ministro de Educación, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, la Ministra de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministro de Cultura y la Ministra de Defensa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Plazo para adecuación que permita recepción de denuncias en el marco de la Ley N° 31156

La Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público y el Poder Judicial en coordinación con la SEGDI efectúan las acciones pertinentes para implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia

contra las mujeres e integrantes del grupo familiar a la que se hace referencia en el presente Decreto Supremo considerando las condiciones de la población, las necesidades de los diversos grupos étnicos-culturales y el acceso a conectividad, en un plazo no mayor a noventa (90) días hábiles contados desde la vigencia del presente Decreto Supremo.

SEGUNDA.- Difusión masiva de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones coordina con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, la elaboración de una estrategia de difusión masiva sobre la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Asimismo, la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público y el Poder Judicial establecen los mecanismos internos de difusión sobre la modificación del Reglamento de la Ley N° 30364, dirigido a las y los operadores que participan en la ruta de atención de los casos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

TERCERA.- Implementación de casillas electrónicas

La Policía Nacional del Perú, los Centros Emergencia Mujer, las Fiscalías competentes, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y otras instituciones previstas en la Ley, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, y en los casos que los recursos tecnológicos lo permitan, solicitan una casilla electrónica ante el área correspondiente de la Corte Superior de Justicia de su jurisdicción, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 37 del Reglamento de la Ley. El Poder Judicial realiza las acciones necesarias para la asignación de la mencionada casilla en el más breve plazo, así como facilita la creación de casillas para las personas denunciantes. Sin perjuicio de lo indicado precedentemente, las entidades públicas citadas en la presente Disposición pueden hacer uso de la casilla única electrónica conforme lo previsto en el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, Decreto Supremo

que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo.

CUARTA.- Aprobación del Protocolo Interinstitucional de atención de denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Ministerio del Interior, la Policía Nacional del Perú, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Cultura y la Defensoría del Pueblo, aprueba el "Protocolo Interinstitucional de Atención de Denuncias Digitales sobre Casos de Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar", en un plazo de noventa (90) días a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo. El mismo que debe articularse al Sistema Nacional Especializados de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, conforme a la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar y su Reglamento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- En los lugares en los cuales se está implementando la Plataforma Digital Única de Denuncias de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, las denuncias son interpuestas por escrito, verbalmente o a través de los canales digitales u otros medios tecnológicos habilitados. Cuando corresponda, las denuncias son derivadas a través de los canales digitales u otros medios tecnológicos habilitados por la Fiscalía y el Poder Judicial. En el caso de las medidas de protección y medidas cautelares, en los lugares en los cuales se está implementando dicha Plataforma, son comunicadas a través de los canales digitales u otros medios tecnológicos habilitados por las instituciones.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

ALEJANDRO NEYRA SÁNCHEZ

Ministro de Cultura

SILVANA VARGAS WINSTANLEY

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

NURIA ESPARCH FERNANDEZ

Ministra de Defensa

RICARDO DAVID CUENCA PAREJA

Ministro de Educación

JOSÉ MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO

Ministro del Interior

EDUARDO VEGA LUNA

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

SILVIA LOLI ESPINOZA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

ÓSCAR UGARTE UBILLUZ

Ministro de Salud

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Aprueban Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - AURORA

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 194-2021-MIMP

Lima, 20 de julio de 2021

VISTOS

El Oficio N° D001022-2021-MIMP-AURORA-DE de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA; el Informe N° D000166-2021-MIMP-OMI de la Oficina de Modernización Institucional; el Memorandum N° D000520-2021-MIMP-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° D000168-2021-MIMP-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y,

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el numeral 38.2 del artículo 38 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias, los programas son estructuras funcionales creadas para atender un problema o situación crítica, o implementar una política pública específica, en el ámbito de competencia de la entidad a la que pertenecen;

Que, con el Decreto Supremo N° 018-2019-MIMP, se modifica el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2001-PROMUDEH, creándose en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables–MIMP, el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar–AURORA, en adelante el Programa Nacional AURORA, dependiente del Despacho Viceministerial de la Mujer;

Que, asimismo, con la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 018-2019-MIMP, se establece que el MIMP, mediante Resolución Ministerial, aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional AURORA;

Que, con Resolución Ministerial N° 093-2020-MIMP, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional AURORA, que constituye el documento de gestión institucional y de operatividad del Programa, estableciendo su naturaleza, finalidad, objetivo, estructura orgánica y funciones, así como sus principales procesos;

Que, el literal a) del artículo 53 de los “Lineamientos de Organización del Estado”, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y modificatorias, establece que el Manual de Operaciones es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura funcional de los programas;

Que, el artículo 55 de los citados “Lineamientos de Organización del Estado” señala que el proyecto de Manual de Operaciones se sustenta en un Informe Técnico elaborado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, el cual 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 Manual de Operaciones; siendo dicho Manual aprobado por resolución ministerial en el caso del Poder Ejecutivo;

Que, mediante Oficio N° D001022-2021-MIMP-AURORA-DE, la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional AURORA remite al MIMP el proyecto de Manual de Operaciones del mencionado Programa Nacional, así como el Informe N° D000154-2021-MIMP-AURORA-SMIC-RDS de la Subunidad de Modernización Institucional y Calidad de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización que, de conformidad con los "Lineamientos de Organización del Estado", sustenta técnicamente el citado proyecto y el Informe N° D000456-2021-MIMP-AURORA-UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica que valida la legalidad de las funciones sustantivas asignadas en el referido proyecto de Manual de Operaciones;

Que, con Memorandum N° D000520-2021-MIMP-OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° D000166-2021-MIMP-OMI de la Oficina de Modernización Institucional, a través del cual emite opinión técnica sobre el proyecto de Manual de Operaciones del Programa Nacional AURORA, respecto de su estructura y los mecanismos de control y coordinación, y al no existir observación alguna recomienda continuar con el trámite correspondiente para la aprobación del referido documento técnico normativo de gestión organizacional;

Que, a través del Informe N° D000168-2021-MIMP-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco de la normativa indicada y considerando lo sustentado por las unidades orgánicas competentes del Programa Nacional AURORA, así como estando a la opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; estima legalmente procedente la emisión de la presente Resolución;

Que, los numerales 11.1 y 11.2 de la Directiva N° 001-2018-SGP, Directiva que regula el sustento técnico y legal de proyectos normativos en materia de organización, estructura y funcionamiento del Estado, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 003-2018-PCM/SGP y modificatoria, establecen que son objeto de verificación posterior aleatoria todos aquellos documentos técnico normativo de gestión organizacional cuya aprobación no requirió de la opinión previa favorable de la Secretaría de Gestión

Pública, siendo que para efectos de dicha verificación, los Ministerios, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Municipalidades están obligados, bajo responsabilidad de su máxima autoridad administrativa, a reportar a la Secretaría de Gestión Pública la aprobación de su Reglamento de Organización y Funciones así como de los Manuales de Organización –MOP de sus Programas, Proyectos Especiales y, de corresponder de sus órganos desconcentrados o académicos, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles de aprobados;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de la Mujer, de la Secretaría General, de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- AURORA, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias; en el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modificatoria; en el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modificatorias; en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los "Lineamientos de Organización del Estado" y modificatorias; y, en el Decreto Supremo N° 018-2019-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 008-2001-PROMUDEH que crea el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, que como anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Derogar la Resolución Ministerial N° 093-2020-MIMP de fecha 4 de junio de 2020.

Artículo 3.- Disponer que, a través de la Oficina

General de Planeamiento y Presupuesto, se remita a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles de su aprobación.

Artículo 4.- Disponer que la presente Resolución Ministerial y su anexo, sean publicados en el portal del Estado Peruano (www.gob.pe), el portal institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp) y el portal de transparencia estándar del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA , en la misma fecha de publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SILVIA LOLI ESPINOZA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

DECRETO SUPREMO N° 018-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, su identidad, su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Asimismo, en su artículo 7, se reconoce el derecho a la protección de la salud de toda persona en cualquier ámbito, que incluye el laboral; y, en su artículo 23, se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, en el Perú es aplicable la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por la Comunidad Andina, la cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece, entre otras, la competencia exclusiva del Poder Ejecutivo de diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Además, esta norma señala que las políticas nacionales conforman la política general de gobierno y definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas;

Que, de acuerdo con el numeral 5.1 del artículo 5 de

la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras;

Que, con Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, se aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, en cuyo numeral 10.2 del artículo 10 se establece que las políticas nacionales, previa opinión técnica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), se aprueban por decreto supremo con el voto del Consejo de Ministros y el refrendo de el/la titular del sector o sectores competentes;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 029-2019-TR, modificada por la Resolución Ministerial N° 089-2021-TR, se encarga a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Viceministerio de Trabajo, la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 002-2013-TR, 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;

Que, el inciso a) del artículo 11 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece como una de las funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) la formulación y aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el seguimiento de su aplicación;

Que, la declaración de Estado de Emergencia Nacional, como consecuencia de la pandemia por la Covid-19, ha puesto de manifiesto la necesidad de reorientar los esfuerzos institucionales a fin de implementar eficazmente una cultura de prevención de la seguridad y salud en el trabajo, así como de fortalecer el trabajo articulado entre las entidades competentes, con especial énfasis en las que atienden la salud ocupacional y los riesgos laborales emergentes generados en el actual contexto sanitario;

Que, en ese contexto, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo presenta la propuesta de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, que fue aprobada por el Pleno del CONSSAT en la sesión ordinaria N° 52 llevada a cabo el 24 de setiembre del 2019; y, posteriormente, en la sesión ordinaria N° 66 del CONSSAT llevada a cabo el 20 de abril de 2021, los consejeros y las consejeras conocieron y brindaron conformidad al cuarto y último entregable de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que forma parte del proceso de asistencia técnica con el CEPLAN;

Que, a través del Informe Técnico N° D000020-2021-CEPLAN-DNCPN, remitido con Oficio N° D000402-2021-CEPLAN-DNCP de fecha 19 de julio de 2021 CEPLAN, emite opinión técnica señalando que la propuesta de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 cumple con lo dispuesto en el Reglamento que Regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM y en la Guía de Políticas Nacionales, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD, modificada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00057-2018/CEPLAN/PCD;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual tiene como objetivo prioritario prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que

éstos realizan; y,

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 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; el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución N° 308-2019-TR;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros

DECRETA:

Artículo 1. Aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

Apruébase la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual, como Anexo, forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la Administración Pública, en todos los niveles de gobierno, en el marco de sus competencias, y para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto les sea aplicable.

Artículo 3. Conducción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

3.1 La conducción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para lo cual coordina y articula con las entidades públicas del ámbito nacional y regional que están involucradas en la implementación de esta.

3.2 La responsabilidad de la conducción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 está a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4. Implementación y ejecución de la Política

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

4.1 La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 se implementa a través del Plan Estratégico Sectorial Multianual, del Plan Estratégico Institucional y del Plan Operativo Institucional de las entidades involucradas, según corresponda, así como de los Planes de Desarrollo Regional Concertado de los Gobiernos Regionales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4.2 Las actividades operativas y medidas establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 requieren contar con condiciones de accesibilidad en el entorno, ajustes razonables o que se proporcionen los apoyos correspondientes para que todas las personas puedan acceder a los servicios en igualdad de condiciones. Asimismo, las referidas actividades operativas y medidas se implementan en el marco de las competencias y responsabilidades que correspondan a las entidades involucradas.

Artículo 5. Seguimiento y evaluación

5.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, realiza el seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, en concordancia con las directivas del CEPLAN.

5.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, con la información provista por las entidades involucradas; además, se encarga de remitir los reportes de seguimiento e informes de evaluación al CEPLAN.

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 se financia con cargo al Presupuesto Institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 7. Vigencia de la Política Nacional de Seguridad

y Salud en el Trabajo al 2030

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 8. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y de su Anexo en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe), en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el Ministerio de Salud (www.gob.pe/minsa), y el Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef); el mismo día de la publicación del presente Decreto Supremo y el Resumen Ejecutivo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 9. Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Adecuación de instrumentos de planeamiento

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las entidades de la Administración Pública que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, adecuan sus instrumentos de planeamiento a las disposiciones establecidas en dicha Política Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11.4 del artículo 11 del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

Única. Derogación del Decreto Supremo N° 002-2013-TR y del Decreto Supremo N° 005-2017-TR

Deróganse el Decreto Supremo N° 002-2013-TR,

Aprueban la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Decreto Supremo N° 005-2017-TR, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de julio 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

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CONSSAT)

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo –
MTPE**

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

Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PNSST) AL 2030

Julio 2021

RESUMEN EJECUTIVO

Con la dación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), se crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como instancias al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), de alcance nacional, y a los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT), de alcance regional.

Dentro de las competencias asignadas al CONSSAT se encuentra la formulación y aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). En atención a ello, en el 2013 se llevó a cabo el proceso para su elaboración liderado por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en su rol de Secretaría Técnica del CONSSAT (ST CONSSAT), y que alcanzó consenso tripartito en la Sesión Ordinaria N° 7 del espacio de diálogo y aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR.

La DGDFSST del MTPE, considera que la Política Nacional de SST requiere ser adecuada, conforme a la Guía para la formulación de las políticas nacionales aprobada por CEPLAN en el año 2018, que es una herramienta que busca facilitar el trabajo de los ministerios en el ejercicio de su rectoría, considerando las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y el Reglamento que regula las Políticas Nacionales.

El proceso de actualización se formalizó con la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, que aprobó la lista sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del MTPE, y modificatoria aprobada con Resolución Ministerial N° 089-2021-TR.

Problema público de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En concordancia con lo dicho, el documento de la Política Nacional de SST al 2030 es el resultado de un proceso participativo de formulación, que se inició con la delimitación y caracterización del problema público del desarrollo limitado de la seguridad y salud en el trabajo, seguida de la identificación y descripción de las variables y factores críticos que explican los

componentes de este problema público, con lo cual se elaboró un diagnóstico, poniendo en relevancia las evidencias que caracterizan estos factores.

Conceptos claves del problema público

De acuerdo con CEPLAN (2018), la estructuración conceptual se refiere a la especificación del problema público, de acuerdo a una determinada perspectiva teórico-conceptual. En concordancia con ello, a continuación, explicamos, en su contexto teórico-conceptual, el problema público del desarrollo limitado de la SST expresado como el déficit en esta temática.

El concepto del déficit en SST

Déficit, del latín *defiere*, puede traducirse como "faltar". Es la escasez, el menoscabo o la deficiencia de alguna cosa que se necesita o que se considera como imprescindible. La Real Academia Española-RAE lo define como la falta o escasez de algo que se juzga necesario. Con la presente Política Nacional se trata de revertir el déficit o deficiencia en materia de SST.

Según las estimaciones publicadas por la OIT² 2.78 millones de trabajadores/as mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. Alrededor de 2.4 millones (86,3 por ciento) de estas muertes se producen por enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que algo más de 380.000 (13,7 por ciento) son el resultado de accidentes de trabajo. Según esta misma fuente, cada año las lesiones profesionales no mortales afectan a 374 millones de trabajadores. A consecuencia de ello hay, además de un costo económico, también un costo intangible que no reflejan estas cifras, a saber, el sufrimiento humano.

El concepto de trabajo

En general, el trabajo es el conjunto de actividades realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Sin embargo, el concepto de trabajo puede ser abordado desde distintos enfoques en diversas áreas, tales como la economía, la física, la filosofía, la religión, entre otras.

De acuerdo con la Escuela de Nuevos Estudios Laborales

de América Latina, citada por Garza Toledo (2005), *"el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres, y, como resultado de la misma, el hombre mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia, de las metas, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos"*.

Este concepto de trabajo quedaría reducido si no situamos la actividad laboral en la articulación entre los participantes: *asalariados y patronos, clientes y usuarios, miembros de una familia, del que trabaja por su cuenta, del que trabaja comunitariamente. Es decir, hay una articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía.*

Además, de acuerdo con la OIT (2019), el trabajo permite establecer una red de conexiones e interacciones que forjan la cohesión social. La organización del trabajo y de los mercados laborales son esenciales para determinar el grado de igualdad que alcanzan nuestras sociedades.

Pero el trabajo también puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. En vez de infundirnos una mayor confianza en nuestras posibilidades, puede hacernos sentir física y emocionalmente atrapados. Además, para aquellos que no consiguen un empleo, puede ser una fuente de exclusión. *"El trabajo se constituye en una actividad peligrosa, en la medida en que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con un entorno cada vez más cambiante que, en ocasiones, de forma directa o indirecta, es susceptible de influir negativamente en su salud y seguridad"* (Sempere, N. 2001, P.19).

Los actuales avances tecnológicos, la evolución del mercado y la insistente presión competitiva entre las empresas originan constantes cambios organizacionales, que se manifiestan en procesos productivos cambiantes, variaciones en las metodologías de producción o las condiciones de trabajo.

Tal como indica recientemente la OIT (2019), los avances tecnológicos—la inteligencia artificial, la automatización y la robótica—generarán nuevos puestos de trabajo. Así, las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana, las competencias recién adquiridas podrían volverse rápidamente obsoletas y, en esta transición, muchas poblaciones quedarán rezagadas para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo. Si dejamos que la economía digital siga como hasta ahora, probablemente se ensancharán la brecha regional y la brecha de género.

El concepto de SST

De acuerdo con Asfahl (2000), *“la seguridad industrial se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, mientras que la salud ocupacional se ocupa de los efectos crónicos”*. Por ello, la seguridad industrial estudia los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación, en tanto que la salud ocupacional estudia las enfermedades profesionales basándose en el diagnóstico precoz y el tratamiento pertinente. El autor hace mención que, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional; mientras que la seguridad industrial abarca la ergonomía y el análisis de ambiente.

Herrero (2016) refiere que, desde 1948, la OMS define el concepto de salud como: *“El equilibrio físico, mental y social de la persona y no la mera ausencia de enfermedad”*. Por lo tanto, como indica Cáceres (2005), *“la salud en el trabajo o salud ocupacional es la rama de la Salud Pública orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud, por lo tanto, la Salud Ocupacional se encarga de la salud de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo”*.

Es decir, en el campo laboral, la salud no significa solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador/a y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

Según Rodríguez (2012) 11, la evolución de los sistemas

productivos y, consecuentemente, la evolución del trabajo ha determinado que las y los trabajadores se vean expuestos a nuevos factores de riesgo. Esto ha llevado a que la salud ocupacional se aborde de otra manera, creándose la expresión de SST.

El tema de la “seguridad” ingresa formalmente a la historia del derecho de la SST, como “seguridad industrial”, a partir de la Primera Revolución Industrial, y se institucionaliza con el paso del tiempo. La invención de la máquina a vapor originó grandes centros fabriles con nuevas tecnologías en Europa. Los oficios artesanales fueron reemplazados por la producción en serie, donde las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, principalmente por la falta de una cultura de seguridad eficiente, lo que se tradujo en el hacinamiento de personas en los lugares de trabajo, la explotación a las mujeres y niños, las jornadas de trabajo prácticamente ilimitadas, entre otras.

En el siglo XXI, han surgido nuevas necesidades derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de los nuevos contextos laborales, que se caracterizan por la predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas. Así, el concepto de SST propende por la articulación de procesos dentro de las organizaciones, con miras a garantizar el bienestar y la calidad de vida de las y los trabajadores, en nuevos contextos laborales donde predominan las exigencias mentales sobre las físicas¹².

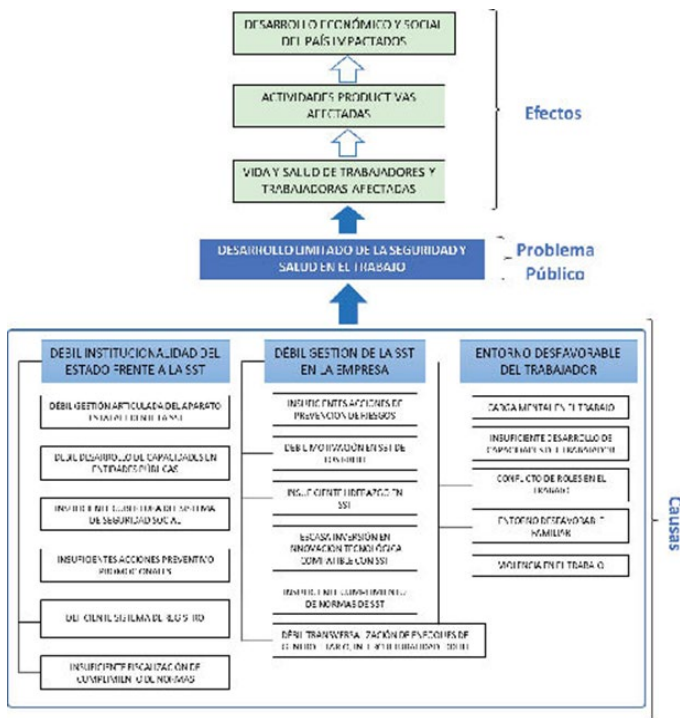
Estructura operativa del problema público

Tomando en cuenta el enfoque sistémico habría tres grandes causas directas o componentes que explican el problema público en SST: 1. La débil institucionalidad del Estado frente a la SST; 2. La débil gestión de la SST en la empresa y 3. La insuficiente atención a un entorno del trabajador/a desfavorable. Estas, a su vez, son causadas por factores críticos¹³.

En consecuencia, la estructuración operativa de dicho sistema, que refleja la problemática, puede ser visualizado mediante el siguiente modelo de causalidad del problema público:

Figura N° 1

Modelo de causalidad del problema público del desarrollo limitado de la SST



Elaboración propia.

Situación actual del problema público

La LSST, señala que el diseño de una política nacional de prevención de accidentes de trabajo y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, deberá realizarse a partir del abordaje y delimitación correcta del problema público relativo a la salud de las y los trabajadores, en un contexto integral, analizando no solo los hechos mórbidos que ocurren a razón de las condiciones de trabajo y riesgos laborales, sino también las condiciones del entorno en las cuales la y el trabajador vive y trabaja.

Considerando dicha premisa, se analizó la situación de las y los trabajadores en la estructura laboral del país, de la SST, según las notificaciones sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales que se registran oficialmente, así como los sistemas y acciones de protección social existentes. Asimismo, se tomó en cuenta la situación de las variables claves o factores críticos que explican la problemática de la SST en nuestro país.

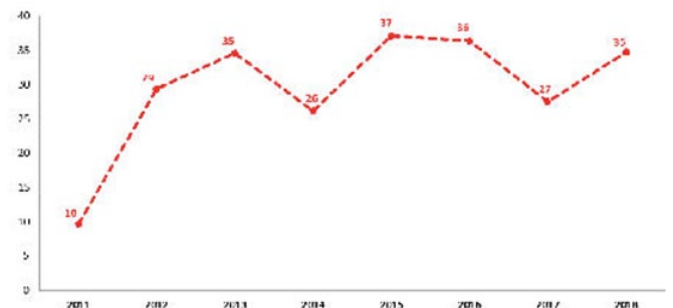
Evolución de la accidentabilidad laboral

En los últimos 8 años la accidentabilidad laboral en el país se incrementó inicialmente de 10 a 29 accidentes de trabajo por cada 10 mil personas expuestas a estos en entidades empleadoras formales (del año 2011 al año 2012). Desde entonces, ha fluctuado entre 25 y 40 accidentes de trabajo por cada 10 mil expuestos: el nivel más alto de accidentabilidad laboral se registró el año 2015 con 37 por cada 10 mil, y un año antes (2014) llegó al nivel más bajo (26 por cada 10 mil). También, los años 2018 y 2013 registraron similar tasa de accidentabilidad laboral (35 por cada 10 mil).

Gráfico N° 1

Perú: Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales

(cantidad de accidentados por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Encuesta Nacional e Hogares (ENAHO)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)- Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)- Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT).

A nivel regional, entre los años 2011 y 2018 algunas regiones no han sobrepasado el nivel de accidentabilidad laboral del año 2011 a nivel nacional. Estas regiones son las siguientes: Amazonas (menos de 1), Apurímac (menos de 2), Ayacucho (menos de 4), Cajamarca (hasta 9), Cusco (menos de 9), Huánuco (menos de 2), Ica (menos de 5), Junín (menos de 9), Lambayeque (menos de 1), Madre de Dios (hasta 2), Puno (menos de 2), San Martín (menos de 2), Tumbes (menos de 8) y Ucayali (hasta 7).

Con respecto al año 2011, se pueden identificar regiones que, pese a las fluctuaciones, las tasas de accidentabilidad laboral que registraron hasta el año 2018 han tendido al alza. Entre estas regiones se encuentran Ancash, Arequipa, Cajamarca, Huancavelica, Junín, Lima, Pasco, Piura, San Martín y Tacna.

Por su parte, cada año tenemos solo entre 2 a 4 regiones cuyos niveles de accidentabilidad laboral han estado por encima del nivel país. En el año 2018 fueron Arequipa (58), Callao (86) y Lima (53); en el año 2011, Callao (11), Lima (18) y Moquegua (12).

Entre los años 2017 y 2018 las regiones donde se redujo la accidentabilidad laboral fueron Apurímac, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Junín, La Libertad, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Puno, San Martín y Tumbes. Con ello, y en contraste, más de la mitad de las regiones han incrementado sus niveles de accidentabilidad laboral del año 2017 al año 2018.

Cuadro N° 1

Perú: Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales según regiones

(cantidad de accidentados por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolución
TOTAL	10	29	35	26	37	36	27	35	
AMAZONAS	0,0	0,0	0,3	0,6	0,5	0,0	0,5	0,5	
ANCASH	1,7	5,5	3,6	3,1	14,8	20,0	8,5	14,4	
APURIMAC	0,0	0,3	0,5	0,2	1,7	1,5	1,1	0,4	
AREQUIPA	1,1	2,7	2,6	57,3	70,4	62,4	57,2	57,9	
AYACUCHO	3,7	1,9	0,9	1,7	1,8	2,3	1,9	2,5	
CAJAMARCA	0,1	1,1	1,7	1,6	5,2	4,8	8,9	9,0	
CALLAO	10,8	133,2	123,0	31,4	32,0	68,8	42,9	85,7	
CUSCO	6,7	6,7	6,1	4,0	5,6	4,0	5,4	5,3	
HUANCAYELICA	3,5	3,3	6,0	6,9	6,0	11,8	12,3	9,3	
HUANUCO	0,0	0,9	0,3	0,1	0,9	1,2	0,6	0,4	
ICA	1,1	4,2	0,9	0,8	1,4	1,9	1,5	1,7	
JUNIN	0,0	0,9	3,4	1,7	3,8	8,6	4,6	4,3	
LA LIBERTAD	0,9	1,8	2,2	2,6	18,5	23,7	18,3	7,4	
LAMBAYEQUE	0,6	0,9	0,8	0,7	0,3	0,3	0,7	0,9	
LIMA	17,6	46,0	56,7	43,4	62,5	56,7	40,7	52,8	
LORETO	5,6	4,5	28,6	11,1	18,8	10,9	24,5	5,1	
MADRE DE DIOS	0,0	0,0	0,0	0,5	1,0	0,0	2,0	0,0	
MOQUEGUA	11,6	39,1	17,9	17,8	16,7	34,7	39,5	16,1	
PASCO	1,3	0,2	0,9	3,7	3,9	2,6	8,4	12,7	
PIURA	4,9	36,2	29,7	18,4	14,5	11,7	17,8	30,7	
PUNO	0,2	0,1	0,2	1,4	0,6	0,9	0,8	0,4	
SAN MARTIN	0,0	0,3	0,2	0,4	0,8	0,6	1,4	0,8	
TACNA	1,5	3,9	4,9	4,6	5,6	7,0	8,1	18,2	
TUMBES	0,5	2,6	2,1	2,2	4,5	7,3	5,1	1,6	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Encuesta Nacional e Hogares (ENAHO)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)- Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)- Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT).

En cuanto a las actividades económicas, entre los años 2011 y 2018 muchas de ellas han sobrepasado el nivel de accidentabilidad laboral del año 2011 a nivel nacional. Aquellas que reportaron niveles de incremento por debajo del promedio fueron: Intermediación financiera (menos de 2), Enseñanza (menos de 2), y Administración Pública y defensa (hasta 9). Por el contrario, pese a las oscilaciones en el periodo considerado, se identifica una tendencia al alza de la accidentabilidad laboral en actividades como: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Pesca, Explotación de minas y canteras, Industrias Manufactureras, Construcción, Comercio al por mayor y menor, Hoteles y restaurantes, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Administración pública y defensa, Servicios sociales y de salud, y Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales. Es decir, casi todas las actividades económicas.

Cuadro N° 2

Perú: Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales según ramas de actividad económica

(cantidad de accidentados por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolución
TOTAL	10	29	35	26	37	36	27	35	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	1,0	2,8	3,4	11,0	16,4	12,7	11,9	11,6	
PESCA	5,7	88,9	54,3	33,7	39,9	86,9	118,5	69,4	
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	60,4	62,0	102,1	99,3	109,6	146,0	113,1	167,6	
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	23,3	72,3	61,7	54,4	68,3	66,6	44,7	57,4	
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	9,9	29,1	52,3	21,6	28,6	25,4	22,0	32,4	
CONSTRUCCIÓN	17,8	54,4	75,5	50,6	84,1	72,1	57,5	71,5	
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	3,4	15,0	17,7	12,8	24,1	26,6	20,5	23,4	
HOTELES Y RESTAURANTES	0,6	1,7	3,4	4,5	9,2	11,1	11,1	12,6	
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	8,5	60,4	53,2	40,2	54,4	57,7	47,7	61,8	
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	0,8	0,9	0,6	0,7	1,9	1,4	1,4	1,7	
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	13,5	49,5	61,3	50,1	76,6	75,3	51,4	61,0	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	0,1	0,2	0,8	2,6	3,4	3,7	5,0	9,0	
ENSEÑANZA	0,7	1,5	1,3	0,7	1,2	1,2	0,7	1,0	
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	10,1	17,8	27,6	26,9	32,7	30,9	28,2	28,9	
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	12,9	39,2	47,6	39,7	45,9	51,5	30,4	51,9	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Encuesta Nacional e Hogares (ENAHO)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)- Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)- Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT).

Entre los años 2011 y 2013 se dio un incremento vertiginoso de la accidentabilidad laboral en entidades empleadoras de 1 a 19 trabajadores, alcanzando 46 accidentes de trabajo por cada 10 mil expuestos a estos en el año 2013. A partir del año 2014, cae a un nivel más bajo con respecto a las de mayor tamaño, y prácticamente sigue junto con estas similares trayectorias con tendencia creciente, aunque siempre manteniendo la relación positiva según la cual, a mayor tamaño de la entidad empleadora (aproximada por la cantidad de trabajadores) el nivel de accidentabilidad laboral es más elevado. En el año 2018, por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo en entidades empleadoras de 1 a 19 trabajadores el nivel de accidentabilidad laboral llegó a 19; en empresas de 20 a 100 trabajadores, esta fue 31; y en entidades empleadoras de 101 a más trabajadores, llegó a ser 43.

La situación futura deseada

Luego del análisis de cada elemento causal por componente, la situación futura deseada definida en el taller de expertos e involucrados más favorable y factible de ser alcanzada que representa la finalidad de la Política Nacional de SST al 2030 se sintetiza de la siguiente manera:

Cabe señalar que, para alcanzar la situación de futuro deseada, el éxito de las acciones estratégicas dependerá en gran medida de la capacidad que tengan los actores sociales e institucionales involucrados, para adaptarse a nuevos escenarios, reducir el nivel de incertidumbre que el entorno impone y saber anticiparse a las posibles rupturas que vayan a ocurrir.

Objetivos prioritarios y lineamientos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Considerando la complejidad de la materia de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de aspectos conceptuales, el modelo del problema público, la situación actual y futura deseada y el análisis de

alternativas de solución, se establecieron cinco (5) objetivos prioritarios para la Política Nacional de SST, los cuales se pretenden alcanzar en un horizonte temporal al año 2030. Los objetivos son el centro de la apuesta estratégica de la política, contienen indicadores que medirán su desempeño, y contienen lineamientos que concretarán las intervenciones del sector hacia el horizonte temporal establecido.

Cabe resaltar que, los objetivos y lineamientos se implementarán tomando en cuenta los siguientes enfoques transversales: i) Enfoque de ciclo de vida; ii) Enfoque de desarrollo territorial; iii) Gestión por resultados; iv) Enfoque diferencial; v) Enfoque de género, vi) Enfoque intercultural; vii) Perspectiva de discapacidad; viii) Enfoque de inclusión social; y, ix) Enfoque basado en derechos humanos.

Cuadro N° 3

Matriz de objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos

(*) La entidad responsable del OP se encuentra señalada con un asterisco *, las otras entidades son consideradas de apoyo y/o proveedoras de información.

Servicios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se ha previsto que los lineamientos expuestos previamente, se implementen a través de instrumentos regulatorios (como estrategias, normas, planes en el marco del Sinaplan, etc.) o a través de la provisión de bienes y servicios¹⁶ entregados a los ciudadanos y ciudadanas. A continuación, se presenta la lista de servicios que materializan los lineamientos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

Cabe precisar que estos servicios podrán ser revisados, evaluados y optimizados a lo largo de la intervención de la política nacional. Además, se precisa que los lineamientos se pueden traducir y/o implementar en uno o más servicios.

Cuadro N° 4

Matriz de provisión de servicios

(*) La entidad responsable de brindar el servicio se encuentra señalada con un asterisco *, las otras entidades son consideradas de apoyo. En los casos donde se señala más de una entidad proveedora, ello se justifica por el ámbito en el que cada una tiene competencias compartidas, por ejemplo, MINSA y EsSalud, o SUNAFIL y SERVIR.

Seguimiento y evaluación

Se requiere priorizar la elaboración de una Línea de base, conteniendo número y tipo de indicadores seleccionados, para el seguimiento y la evaluación sistemática de la Política Nacional de SST. Cabe señalar que, los procesos de seguimiento y evaluación se regirán en concordancia con lo establecido con los contenidos mínimos dispuestos en la “Guía para el seguimiento y evaluación del políticas nacionales y planes del Sinaplan”, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 000015-2021-CEPLAN.

En ese sentido, el MTPE realizará el seguimiento de la Política Nacional de SST, la cual tendrá una periodicidad anual y contendrá la información enviada por los sectores, órganos adscritos y gobiernos regionales responsables de los objetivos prioritarios o servicios. La DGDFSST, como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Trabajo del MTPE, coordinará y procederá con el registro sistematizado de la información en el aplicativo CEPLAN V.01.

Una vez concluido el proceso de registro, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) del MTPE emite el reporte de seguimiento, en el marco de la Guía para el Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN vigente.

1 Real Academia Española-RAE (2018). Diccionario de la lengua española. Recuperado el 29 de mayo 2019 en: <https://dle.rae.es/?id=C2gGiMn>

2 Organización Internacional del Trabajo-OIT. Servicio de Administración del Trabajo Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo . aprovechar 100 años de experiencia. Recuperado el 19 de mayo 2019 en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/documents/publication/>

wcms_686762.pdf

3 Escuela de Nuevos Estudios Laborales de América Latina (2005), citada por Garza Toledo, E. Introducción del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado, In: Sindicatos y nuevos sociales en América Latina. Colección Grupos de trabajo, CLACSO. Chile

4 Ídem.

5 Organización Internacional del Trabajo-OIT. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra.

6 Sempere Navarro, A. (2001). Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Tercera Edición. Madrid, Civitas, 19.

7 Organización Internacional del Trabajo-OIT. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra

8 Asfahl, C. Seguridad industrial y salud. 4ª ed. México: Prentice Hall; 2000.

9 Herrero Jaén, S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. Ene, 10(2) Recuperado el 25 de junio de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006&lng=es&tlng=es.

10 Ayala Cáceres, C. (2005). Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ediciones Salud Laboral. 3 ed. Colombia.

11 Rodríguez Rojas, Y. (2012). Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Revista El Hombre y la Maquina. N° 40. Recuperado el 19 marzo 2019 en: <https://www.redalyc.org/pdf/478/47826850002.pdf>

12 Organización Internacional del Trabajo-OIT. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra.

13 Se identificaron los factores críticos, que explican el problema público en SST, mediante entrevistas a especialistas de MTPE, MINSA, EsSalud, aplicando cuestionarios en regiones y recurriendo a fuentes secundarias. Luego, a partir de estos, se seleccionaron

los factores críticos, en el Primer taller, sobre análisis estructural de la problemática en seguridad y salud en el trabajo, realizado en Lima el 16 de abril del 2019.

14 MTPE (2019) "Diseño, construcción y cálculo del indicador de accidentabilidad laboral en el Perú", Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ver documento completo en <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1791602-diseno-construccion-y-calculo-del-indicador-de-accidentabilidad-laboral-en-el-peru>

15 Se refiere a las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE), y al órgano responsable de las funciones en materia de SST, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, o dependencia que haga sus veces.

16 De acuerdo con la Guía de Políticas Nacionales (CEPLAN, 2018), un servicio se refiere a la prestación intangible, única, no almacenable y no transportable, el cual se entrega a un usuario externo a la entidad proveedora. En ese sentido, los servicios son un tipo de producto que reciben dichos usuarios como resultado de los procesos misionales de las entidades públicas y responden a sus funciones sustantivas.

17 Se refiere a las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE), y al órgano responsable de las funciones en materia de SST, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, o dependencia que haga sus veces.

Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia 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

DECRETO DE URGENCIA N° 078-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú establece que todos tienen 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, en ese marco, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo; así como, que la protección de la salud es de interés público y por tanto es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla; asimismo, que es de interés público la provisión de servicios de salud, cualquiera sea la persona o institución que los provea, siendo responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, dispone que el Ministerio de Salud es la Autoridad de Salud a nivel nacional, según lo establece la Ley N° 26842, Ley General de Salud,

tiene a su cargo la función rectora a nivel nacional, la formulación, dirección y gestión de la política nacional de salud y es la máxima autoridad rectora en el sector. Su finalidad es la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la recuperación de la salud y la rehabilitación de la salud de la población;

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha elevado la alerta sanitaria por la COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento veinte (120) países, declarando dicho brote como una emergencia de salud pública de relevancia internacional (PHEIC, por sus siglas en inglés) debido al potencial riesgo de propagación del virus originado en China hacia otros países y desde el 11 de marzo de 2020, la caracterizó como una pandemia por su rápida expansión a nivel global;

Que, con 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, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-

2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, siendo que 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, 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 ha sido prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM y N° 131-2021-PCM, siendo que este último prorroga el Estado de Emergencia Nacional, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de agosto de 2021;

Que, en dicho contexto, y en el marco de lo dispuesto en el artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 020-2014-SA, señala que el aseguramiento universal en salud física y mental 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 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 artículo 1 del 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; mediante la afiliación de esta población a la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud Seguro Integral de Salud IAFAS-SIS;

Que, asimismo, el artículo 1 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, establece 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, a la luz del marco normativo vigente, la salud es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente que genera la responsabilidad del Estado de garantizar el acceso de toda la población a los servicios de salud, para cuyo propósito debe realizarse las modificaciones normativas y administrativas que resulten necesarias;

Que, en ese sentido, resulta necesario dictar medidas extraordinarias y urgentes 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 originada por la COVID-19, a fin de facilitar el acceso equitativo a los servicios de salud;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 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 excepcionales, en materia económica y financiera, que permitan a todos los afiliados al Seguro Integral de Salud-SIS el acceso equitativo a los servicios de salud en el marco de la emergencia nacional por la covid-19; garantizando a todas las personas residentes en el territorio nacional la cobertura universal en salud; así como dictar otras disposiciones.

Artículo 2.- Modificación del numeral 2.1 del Artículo 2 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

Modifícase el numeral 2.1 del Artículo 2 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; el cual queda redactado en los siguientes términos:

“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 del Plan Complementario, y a la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento de Salud Fondo Intangible Solidario de Salud FISSAL a financiar la cobertura del Listado de Enfermedades de Alto Costo y el Listado de Enfermedades Raras y Huérfanas, en el marco del Decreto de Urgencia N° 017-2019; y en adición, a los afiliados actuales al Régimen Semicolaborativo de la IAFAS Seguro Integral de Salud correspondiente a los trabajadores dependientes de Microempresas. Asimismo, autorízase a afiliar a toda persona de nacionalidad peruana residente o no en el territorio nacional; que durante la vigencia del presente Decreto de Urgencia se encuentre en territorio nacional, no cuente con ningún seguro de salud, o se encuentre en situación de latencia o carencia, independientemente de la clasificación socioeconómica, con la finalidad de garantizar la protección del derecho a la salud dentro

del territorio nacional.”

Artículo 3.- Incorpórese los numerales 2.6, 2.7 y 2.8 al Artículo 2 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

Incorpórese los numerales 2.6, 2.7 y 2.8 al Artículo 2 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; los cuales quedan redactados en los siguientes términos:

“2.6 El Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC remite a la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, semanalmente la información de peruanos residentes o no en el territorio nacional, de manera gratuita:

a) De los niños registrados en la base de datos de Certificado de Nacido Vivo (CNV); incluyendo Código Único de Identificación (CUI), fecha del nacimiento; sexo del recién nacido, datos personales de la madre, padre o apoderado y código de UBIGEO de residencia.

b) La información de los Documentos Nacionales de Identidad (DNIs), defunciones y actualizaciones en los nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo, código de UBIGEO de residencia del Registro Único de Identificación de las Personas Naturales (RUIPN).

2.7 La Superintendencia Nacional de Salud– SUSALUD remitirá semanalmente a la IAFAS 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 o no en el territorio nacional, que se encuentren sin cobertura de seguro de salud, incluyendo a los que se encuentren en carencia o latencia, o no cuenten como mínimo con la cobertura del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud PEAS, o no cuenten con un seguro de salud, con el fin de su afiliación inmediata a la IAFAS SIS.

2.8 La IAFAS Seguro Integral de Salud enviará semanalmente a RENIEC la información de personas con afiliación temporal indocumentada discriminada por grupo poblacional y norma específica, a fin de que se asuma las acciones funcionales correspondientes, con el apoyo operativo del SIS en lo que corresponda. “

Artículo 4.- De la articulación del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC con el Sector Salud

4.1 En un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, la IAFAS Seguro Integral de Salud-SIS y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, suscribirán un convenio específico en el marco del presente Decreto de Urgencia, con el objetivo de identificarlos y afiliarlos en la IAFAS SIS, para facilitar su acceso a la identidad y al Aseguramiento Universal en Salud.

4.2 En un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, la Superintendencia Nacional de Salud -SUSALUD y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, suscribirán un convenio que resulte necesario para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia.

Artículo 5.- Financiamiento

5.1 La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia se financia con cargo a los recursos del Seguro Integral de Salud y al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

5.2 Autorízase al Seguro Integral de Salud, durante el Año Fiscal 2021, para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, con cargo a los recursos del literal a) del numeral 4.1 del artículo 4 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, hasta por la suma de S/ 2,549,562 (Dos millones quinientos cuarenta y nueve mil quinientos sesenta y

dos y 00/100 soles), para financiar lo establecido en el presente Decreto de Urgencia.

Artículo 6.- Vigencia

Las disposiciones contenidas en el presente Decreto de Urgencia tienen vigencia durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y sus prórrogas.

Artículo 7.- 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 Salud.

DISPOSICIÓN

COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Autorización excepcional para la contratación de servicios de vacunación contra la COVID-19 y digitación mediante locación de servicios

Autorízase al Ministerio de Salud, las Direcciones de Redes Integradas de Salud, las unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales, las Direcciones Regionales de Salud y las Gerencias Regionales de Salud que cuenten con centros de vacunación, a utilizar hasta el veinte por ciento (20%) de los recursos contemplados en el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 051-2021, para la contratación de profesionales de enfermería, personal de salud y digitadores, mediante locación de servicios, para brindar servicios de vacunación contra la COVID-19 y digitación, por los meses de julio y agosto del presente año.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo precedente se autoriza al Pliego Seguro Integral de Salud a efectuar transferencias financieras a favor del Ministerio de Salud y los Gobiernos Regionales, previa suscripción de convenio o adenda a efectos de implementar lo dispuesto en la presente disposición.

Dichas transferencias financieras se aprueban mediante resolución del titular del pliego Seguro Integral de Salud, 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.

A efectos de implementar lo dispuesto en la presente disposición, exonerese a las entidades señaladas en el citado numeral de lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 31125, Ley que declara en emergencia el sistema nacional de salud y regula su proceso de reforma, a fin de incrementar la capacidad de respuesta de los Centros de Vacunación contra la COVID-19.

Para la utilización de los recursos a que se refieren los párrafos precedentes, el Ministerio de Salud aprueba mediante Resolución Ministerial los lineamientos necesarios para su ejecución, previo a la suscripción de los convenios o adendas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de julio 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

OSCAR UGARTE UBILLUZ

Ministro de Salud

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30926, Ley que Fortalece la Interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar

DECRETO SUPREMO N° 145-2021-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, establecen un proceso especial de tutela y un proceso penal frente a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, con competencias, responsabilidades, procedimientos y medidas que corresponde adoptar a cada una de las entidades involucradas;

Que, el Decreto Legislativo N° 1368, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, dispone asegurar la celeridad y efectividad de los procesos, y la interacción fluida entre todas las entidades que intervienen en la ruta procesal contra la violencia, para mejorar los tiempos de atención y respuesta a las víctimas, logrando así garantizar su integridad y seguridad, así como un real y efectivo acceso a la justicia;

Que, conforme al artículo 2 del referido Decreto Legislativo, el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, se encuentra integrado por el Poder Judicial, el Ministerio

Público, la Policía Nacional del Perú, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los cuales, en el marco de sus competencias establecen de forma articulada, mecanismos de monitoreo y evaluación de su implementación y funcionamiento;

Que, en ese contexto, la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, tiene por finalidad contribuir al acceso a una justicia moderna, de calidad, transparente y orientada a las personas, para el desarrollo célere y efectivo de los procesos judiciales, a fin de proteger los derechos de las mujeres e integrantes del grupo familiar, a través de la interoperabilidad y la colaboración entre las entidades competentes, que permitan brindar una respuesta oportuna a las víctimas de violencia;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la citada Ley dispone que el Poder Ejecutivo reglamenta la Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar;

Que, de otro lado, el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital,

dispone que la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital (actualmente denominada Secretaría de Gobierno y Transformación Digital), es el ente rector en materia de gobierno digital, ámbito que comprende tecnologías digitales, identidad digital, interoperabilidad, servicio digital, datos, seguridad digital y arquitectura digital;

Que, el artículo 26 del referido Decreto Legislativo, señala que la interoperabilidad es la capacidad de interactuar que tienen las organizaciones diversas y dispares para alcanzar objetivos que hayan acordado conjuntamente, recurriendo a la puesta en común de información y conocimientos, a través de los procesos y el intercambio de datos entre sus respectivos sistemas de información;

Que, asimismo, el artículo 88 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo, y en esa línea, señala que la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) es una infraestructura tecnológica que facilita la implementación de servicios digitales en la Administración Pública, y se constituye en la capa de intercambio seguro y verificable de datos entre procesos y sistemas de información de las entidades públicas. La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, administra la PIDE y establece sus condiciones de uso y mecanismos de integración;

Que, el Decreto de Urgencia N° 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital, regula el uso de las tecnologías digitales y fomenta e impulsa la Transformación Digital en las entidades de la Administración Pública; y el Decreto de Urgencia N° 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba el Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento, busca fortalecer la confianza en el entorno digital para la sostenibilidad, prosperidad y bienestar social y económico del país;

Que, en concordancia con las normas invocadas, los artículos 68 y 69 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia

del Consejo de Ministros, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM, establecen que la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital es el órgano de línea con la autoridad técnica normativa a nivel nacional en materia de gobierno digital, confianza digital y transformación digital, y que tiene como parte de sus funciones, formular y proponer normas reglamentarias, políticas nacionales, estrategias y planes nacionales en las materias de su competencia; así como, dirigir, articular y supervisar la interoperabilidad, identidad digital y la gobernanza de datos en los sistemas de información y plataformas digitales del Estado, conforme al marco normativo vigente;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Reglamento de la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, con la finalidad de implementar la interoperabilidad en el referido Sistema Nacional Especializado de Justicia, a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) y el uso de los bloques de interoperabilidad, contribuyendo en la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, garantizando el funcionamiento armónico y cohesionado de los procesos y plataformas digitales existentes en dicho Sistema;

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° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; la Ley N° 30926, Ley que Fortalece la Interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar; el Decreto de Urgencia N° 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital; el Decreto de Urgencia N° 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba el marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento; el Decreto Legislativo N° 1368, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia

contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar; el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por la Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, que consta de dos (02) Títulos, cuatro (04) Capítulos, diecinueve (19) Artículos, y quince (15) Disposiciones Complementarias Finales, el mismo que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Financiamiento

La implementación progresiva de la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, se realiza en el marco del diseño del Programa Presupuestal Multisectorial para la implementación del Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, previsto en la Ley N° 30364, conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30926.

Artículo 3.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación del Decreto Supremo que aprueba el cronograma que contempla los plazos y responsabilidades para la implementación progresiva de la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, a que se refiere la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30926.

Artículo 4.- Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto

Supremo y del Reglamento, aprobado mediante el artículo 1, en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp), del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (www.gob.pe/minjus) y del Ministerio del Interior (www.gob.pe/mininter), 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, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos y, el Ministro del Interior.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

JOSÉ MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO

Ministro del Interior

EDUARDO VEGA LUNA

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

SILVIA LOLI ESPINOZA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30926, LEY QUE FORTALECE LA INTEROPERABILIDAD EN EL SISTEMA NACIONAL ESPECIALIZADO DE JUSTICIA PARA LA PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular los alcances de la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar (en adelante el Sistema Nacional Especializado de Justicia), en el marco de la normatividad vigente en materia de gobierno digital, confianza digital y transformación digital.

Artículo 2.- Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad implementar la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia, a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) y el uso de los bloques de interoperabilidad, contribuyendo en la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, garantizando el funcionamiento armónico y cohesionado de los procesos y plataformas digitales existentes en dicho Sistema.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación

El presente Reglamento es de aplicación a las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia para intercambiar datos e información a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), a fin de contribuir en la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

Artículo 4.- Definiciones

a) Activo Digital: Elemento, objeto o recurso en formato

digital que se puede utilizar para adquirir, procesar, almacenar y distribuir información digital y, que tiene un valor potencial o real para una organización. Incluye activos de software, activos de contenidos de información digital, entre otros.

b) Acuerdo de Nivel de Servicio (ANS): Documento suscrito con firmas digitales entre la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros y el responsable de la Oficina de Tecnología de la Información o quien haga sus veces de la entidad proveedora de servicios, en el que se define el servicio, objetivos, parámetros, métricas, responsabilidades y compromisos para garantizar la gratuidad, la disponibilidad sin límites de cantidad de consultas, la capacidad, calidad, seguridad y escalabilidad de los servicios publicados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE). El Acuerdo se registra y suscribe en el servicio digital dispuesto por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital para tal fin.

c) Certificado digital: Es el documento electrónico generado y firmado digitalmente por una Entidad de Certificación, la cual vincula dos claves con una persona determinada confirmando su identidad.

d) Credencial de autenticación: Aquella representación de la identidad digital utilizada por un ciudadano digital para demostrar que es quien dice ser ante la Plataforma ID GOB.PE.

e) Datos: Los datos son la representación dimensionada y descifrable de hechos, información o concepto, expresada en cualquier forma apropiada para su procesamiento, almacenamiento, comunicación e interpretación.

f) Firma Digital: Es aquella firma electrónica que utiliza una técnica de criptografía asimétrica, basada en el uso de un par de claves único; asociadas una clave privada y una clave pública relacionadas matemáticamente entre sí, de tal forma que las personas que conocen la clave pública no puedan derivar de ella la clave privada.

g) Incidente de seguridad digital: Evento o serie de eventos que pueden comprometer la confianza, la prosperidad económica, la protección de las personas y

sus datos personales, la información, entre otros activos de la organización, a través de tecnologías digitales.

h) Interoperabilidad: La Interoperabilidad es la capacidad de interactuar que tienen las organizaciones diversas y dispares para alcanzar objetivos que hayan acordado conjuntamente, recurriendo a la puesta en común de información y conocimientos, a través de los procesos y el intercambio de datos entre sus respectivos sistemas de información.

i) Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE): La Plataforma de Interoperabilidad del Estado es una infraestructura tecnológica administrada por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, que permite la implementación de servicios públicos por medio de componentes tecnológicos, facilitando el intercambio de datos entre entidades que conforman la administración pública, a través de internet, telefonía móvil y otros medios tecnológicos disponibles.

j) Protocolos de Seguridad: Conjunto de disposiciones normativas que definen las medidas de protección y acciones de seguridad digital en el uso e implementación de tecnologías digitales, conforme a las disposiciones normativas establecidas por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros.

k) Seguridad Digital: Es el estado de confianza en el entorno digital que resulta de la gestión y aplicación de un conjunto de medidas proactivas y reactivas frente a los riesgos que afectan la seguridad de las personas, la prosperidad económica y social, la seguridad nacional, y los objetivos en dicho entorno. Se sustenta en la articulación con actores del sector público, sector privado y otros quienes apoyan en la implementación de controles, acciones y medidas.

l) Servicios de Información: Es aquella provisión de datos e información que las entidades de la administración pública gestionan en sus sistemas de información e intercambian, sin límite de accesos, a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado.

m) Software Público Peruano: Es aquel software o programa de ordenador de titularidad de una entidad de la Administración Pública, cuyo desarrollo es

contratado o efectuado directamente por el personal de dicha entidad para soportar sus procesos o servicios, es financiado con fondos públicos, y puede ser puesto a disposición para ser usado, copiado, modificado y distribuido bajo una licencia libre o abierta.

n) Tecnologías Digitales: Se refieren a las Tecnologías de la Información y la Comunicación–TIC, incluidos Internet, las tecnologías y dispositivos móviles, así como la analítica de datos utilizados para mejorar la generación, recopilación, intercambio, agregación, combinación, análisis, acceso, búsqueda y presentación de contenido digital, incluido el desarrollo de servicios y aplicaciones.

TÍTULO II

INTEROPERABILIDAD EN EL SISTEMA NACIONAL ESPECIALIZADO DE JUSTICIA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES APLICABLES A LA INTEROPERABILIDAD EN EL SISTEMA NACIONAL ESPECIALIZADO DE JUSTICIA

Artículo 5.- Entidades que intervienen en la Interoperabilidad del Sistema Nacional Especializado de Justicia

5.1 El Sistema Nacional Especializado de Justicia se encuentra conformado por: i) El Poder Judicial; ii) El Ministerio Público; iii) La Policía Nacional del Perú; iv) El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y, v) El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; cuyos sistemas y aplicaciones interoperan de forma armónica y cohesionada a través de servicios de información, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1368, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

5.2 La interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia está sujeto a los requisitos mínimos de interoperabilidad, previsto en el artículo 7 del presente Reglamento.

5.3 La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital

de la Presidencia del Consejo de Ministros, programa, dirige, coordina, supervisa y evalúa la implementación progresiva y urgente de la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia; asimismo, promueve el uso de plataformas digitales transversales, bloques de interoperabilidad y medidas de seguridad digital para dicho fin.

Artículo 6.- Interoperabilidad del Sistema Nacional Especializado de Justicia a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado

6.1 La Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) es de uso obligatorio por parte de las entidades que integran el Sistema Nacional Especializado de Justicia, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, y sus normas complementarias.

6.2 La interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia, se sustenta fundamentalmente en los principios de interoperabilidad establecidos en el artículo 4 de la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, y el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.

6.3 La Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) integra los servicios de información publicados por las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia, a fin de satisfacer de manera ágil y eficiente las necesidades de las entidades, conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, y sus normas complementarias.

6.4 Los servicios de información publicados por las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) implementan

métodos, interfaces entre aplicaciones, registros, formatos estándar y lógica de intercambio de datos e información entre sistemas, en las modalidades síncrona o asíncrona, para retornar la información firmada digitalmente utilizando un certificado digital de agente automatizado, observando las disposiciones legales sobre la materia y lo establecido en los estándares aprobados por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, en concordancia con la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento, sus normas modificatorias, y complementarias.

6.5 La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros realiza el seguimiento permanente de la calidad, seguridad y disponibilidad de los servicios de información publicados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), conforme a lo establecido en los Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) suscritos digitalmente con las entidades que integran el Sistema Nacional Especializado de Justicia, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, y sus normas complementarias.

Artículo 7.- Requisitos mínimos para la interoperabilidad del Sistema Nacional Especializado de Justicia

7.1 Para la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia, cada entidad que integra el referido Sistema debe cumplir con los siguientes requisitos mínimos, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 30926, Ley que fortalece la interoperabilidad en el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, y el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM:

a) Implementar y mantener los registros y archivos electrónicos para el almacenamiento y gestión de los documentos electrónicos, notificaciones o comunicaciones remitidas, conforme al marco legal

vigente.

b) Implementar mecanismos de protección del derecho a la intimidad, protección de datos personales y la confidencialidad de las comunicaciones en los servicios de información, conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba el Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento, las normas de protección de datos personales, así como las directivas y lineamientos que emita la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.

c) Implementar y mantener su expediente electrónico y sistema de gestión documental, considerando como mínimo formatos estándar, procedimientos, tecnologías digitales, roles y procesos, con la finalidad de garantizar la intangibilidad e integridad del expediente.

7.2 Las entidades referidas en el numeral 7.1 que antecede, publican servicios de información sin límite de consultas, cuya funcionalidad permite la lectura de bases de datos o la integración de lógicas de negocio, procesos y sistemas de información en base a formatos electrónicos estandarizados, tablas de codificación, reglas de negocio, modalidades de intercambio y procedimientos de validación previamente acordadas.

Artículo 8.- Comunicaciones, recepción y notificación en el Sistema Nacional Especializado de Justicia

Para efectos de recibir, notificar o enviar alguna comunicación a las personas, cada entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia implementa mecanismos de notificación, a través de tecnologías y medios digitales o electrónicos, y en caso de no contar con ningún mecanismo, utilizan las plataformas CASILLA ÚNICA PERÚ y MESA DIGITAL PERÚ, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento.

Artículo 9.- Uso de la Firma Digital en expedientes

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia, emplean e implementan el uso de la firma digital en sus expedientes y en los documentos e información que comparten a través de

la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Firmas y Certificados Digitales y su reglamento. La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en su calidad de Entidad de Certificación Nacional para el Estado Peruano, brinda asistencia técnica a las entidades integrantes del Sistema a fin de impulsar el uso de firmas y certificados digitales.

Artículo 10.- Registro para la gestión de información e interoperabilidad

10.1 La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, diseña, implementa y mantiene la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) que facilita la búsqueda eficiente y oportuna de los datos, información, formatos estándar, documentos o registros necesarios para la interoperabilidad entre los procesos y sistemas de información de las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia.

10.2 La Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) permite a las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia acceder a información relevante y resumida de los documentos o expedientes que se generan en los procedimientos, actuaciones o procesos para atender un caso de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, promoviendo el acceso célere y oportuno al servicio de justicia.

10.3 La Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) habilita controles y mecanismos para la autenticación, acceso, inserción, eliminación y actualización automatizada de nuevos datos en el registro conforme se actualicen los sistemas de información de las entidades integrantes del Sistema Nacional Especializado de Justicia; asimismo, éstas últimas realizan las acciones que resulten necesarias para la adopción del referido registro.

10.4 La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia definen

la estructura de los registros de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) que serán accedidos por las entidades de dicho Sistema, sus parámetros de acceso y búsqueda, así como la información mínima a publicar en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE).

Artículo 11.- Responsabilidades de las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia en la interoperabilidad

11.1 Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia, son responsables de proveer servicios de información sin límite de consultas a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE). Asimismo, son responsables de la implementación progresiva de la interoperabilidad, en el marco de sus competencias, atribuciones y funciones.

11.2 El intercambio de datos e información referida a la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, es de uso exclusivo y confidencial entre las entidades del Sistema Nacional Especializado de Justicia para los procesos y la toma de decisiones en el ámbito de sus competencias para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

11.3 El titular de cada entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia designa mediante resolución, oficio o documento interno al funcionario responsable de la Oficina de Tecnología de la Información o quien haga sus veces, que se encargue de adoptar las acciones necesarias para el intercambio de información o provisión de información a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE). El líder de gobierno digital de las entidades públicas coopera directamente con las referidas acciones. Dicha designación es comunicada a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros.

11.4 Cada entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia, es responsable de asegurar que, en el diseño y desarrollo de su servicio de información, se implementen medidas y controles que permitan proteger adecuadamente la seguridad

de los datos mediante el uso de protocolos seguros de almacenamiento y comunicación, algoritmos de cifrado estándar, técnicas de anonimización o disociación, y otros aspectos pertinentes, de acuerdo con la normatividad vigente y las buenas prácticas que existen en materia de desarrollo de software, seguridad de la información y protección de datos personales.

CAPÍTULO II

SEGURIDAD Y CONFIANZA DIGITAL EN LA INTEROPERABILIDAD DEL SISTEMA NACIONAL ESPECIALIZADO DE JUSTICIA

Artículo 12.- Seguridad Digital en el Sistema Nacional Especializado de Justicia

12.1 La Seguridad Digital está a cargo de cada entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia, la cual brinda medidas de seguridad de la información procesada, transmitida, almacenada o contenida en sus respectivos expedientes y/o sistemas de gestión documental.

12.2 Las entidades citadas precedentemente, que pongan a disposición algún servicio de información a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), aseguran en su diseño y desarrollo, la implementación de medidas y controles de seguridad organizativos, técnicos y legales para preservar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los datos e información que capture, procese, almacene y distribuya una entidad, sin límite de consultas, así como en cualquier otra forma de actividad que facilite el acceso o la interconexión de los datos, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, y sus normas complementarias.

12.3 Las entidades descritas en el numeral que antecede, tienen la obligación de implementar, mantener, asegurar y adoptar medidas para la gestión de riesgos e incidentes de seguridad digital que afecten a los activos de la entidad.

12.4 Cada entidad integrante del Sistema Nacional Especializado de Justicia conforma su Equipo de

Respuestas ante incidentes de seguridad digital de carácter institucional. Dicha conformación es comunicada a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital mediante los mecanismos dispuestos para tal fin, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital.

Artículo 13.- Seguridad en la implementación y en la utilización de los activos digitales que contengan servicios de información

Los titulares de las entidades integrantes del Sistema Nacional Especializado de Justicia, son responsables de garantizar la autenticidad, integridad, disponibilidad y confidencialidad de los documentos electrónicos en activos digitales que contengan servicios de información como denuncias, fichas de valoración de riesgo, entre otros, a fin de garantizar la trazabilidad en la consulta y/o modificación de los mismos, así como garantizar los controles de seguridad de los datos mediante el uso de protocolos seguros de almacenamiento y comunicación, algoritmos, estándar de codificación y otros aspectos pertinentes, conforme a las disposiciones normativas establecidas por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros.

CAPÍTULO III

GESTIÓN DE DATOS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

Artículo 14.- Datos Personales

14.1 El tratamiento de datos personales realizado por las entidades integrantes del Sistema Nacional Especializado de Justicia en el marco del presente Reglamento se realiza con pleno respeto del derecho fundamental a la protección de datos personales, aplicando los principios, las medidas técnicas, organizativas, y legales en los procesos y sistemas existentes, de conformidad con la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2013-JUS.

14.2 Las medidas y controles que implementan las

entidades deben proteger adecuadamente la seguridad de los datos personales acorde a lo previsto en el artículo 11 del presente Reglamento.

14.3 El tratamiento de datos personales debe ser el estrictamente necesario para garantizar el funcionamiento armónico y cohesionado de los procesos y plataformas digitales existentes en el ámbito de la justicia para brindar servicios eficientes a las víctimas de la violencia, con validez y eficacia, fortaleciendo la confianza y seguridad en el uso de sus datos, de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

14.4 La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital brinda asistencia técnica a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en materia de gobierno digital, confianza digital y transformación digital, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Artículo 15.- Datos de las entidades integrantes del Sistema Nacional Especializado de Justicia

Las entidades integrantes del Sistema Nacional Especializado de Justicia usan de manera no limitativa, la Plataforma Nacional de Gobierno de Datos (DATOS PERÚ) para facilitar el diseño y creación de tableros de gestión y toma de decisiones e intervenciones estratégicas, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo.

Artículo 16.- Infraestructura Tecnológica y Plataforma como Servicio

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia que requieran infraestructura o plataformas tecnológicas para el ejercicio de sus funciones en el ámbito de sus competencias y despliegue de sus servicios utilizan de forma preferente la Infraestructura Tecnológica y Plataforma como Servicio (NUBE PERÚ), de conformidad con las

disposiciones normativas establecidas por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL SISTEMA NACIONAL ESPECIALIZADO DE JUSTICIA

Artículo 17.- Alfabetización de conceptos y criterios en el tema de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia aseguran y promueven acciones para el desarrollo de la alfabetización de conceptos y criterios en temas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar de manera permanente y especializada a fin de prevenir, proteger, atender, sancionar y erradicar la violencia, en el marco normativo de la materia.

Artículo 18.- Fortalecimiento del talento digital y las competencias digitales

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia, promueven las acciones para impulsar y fortalecer el talento digital y las competencias digitales para los administradores de justicia, en el marco de la Estrategia Nacional de Talento Digital y en la Plataforma Nacional de Talento Digital, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, y sus normas complementarias.

Artículo 19.- Inducción a los operadores de justicia integrantes del Sistema Nacional Especializado de Justicia

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en coordinación con cada entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia promueven la inducción, de manera preferente por medios digitales, dirigida a los operadores de justicia para fortalecer el

registro de casos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Implementación y publicación de los servicios de información de las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia implementan y publican en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) los servicios de información directa e indirectamente relacionados con los procedimientos de protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, conforme al cronograma aprobado mediante Decreto Supremo.

Segunda.- Asistencia Técnica de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia de la Consejo de Ministros

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, brinda asistencia técnica a las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia para implementar la interoperabilidad en el indicado Sistema y dispone de un espacio digital en la infraestructura de la Plataforma Nacional de Gobierno Digital para dicho fin.

Tercera.- Niveles de interoperabilidad aplicados en el Sistema Nacional Especializado de Justicia

Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Reglamento, se debe considerar los niveles del Marco de Interoperabilidad del Estado peruano establecidos en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.

El intercambio de datos a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), no afecta la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos e información intercambiada entre las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de

Justicia.

Cuarta.- Autenticación en el uso de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE)

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, implementa un servicio de autenticación de carácter obligatorio, a fin de acceder a los servicios de información de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE).

Quinta.- Plataforma Nacional de Datos Georreferenciados-GEOPERU

La Plataforma Nacional de Datos Georreferenciados integra datos e información anonimizada de las víctimas o posibles víctimas identificadas, asimismo se identifican los lugares donde se encuentren las posibles víctimas en estado de riesgo, información que es de utilidad para la toma de decisiones oportuna generando valor público para los ciudadanos.

La Plataforma Nacional de Datos Georreferenciados consume datos e información necesaria para la toma de decisiones oportuna de las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.

La Plataforma Nacional de Datos Georreferenciados consume como mínimo, la siguiente información:

- a) Código de ubigeo
- b) Departamento, Provincia, y Distrito de la residencia de la víctima
- c) Departamento, Provincia, y Distrito donde se efectuó la agresión
- d) Departamento, Provincia, y Distrito donde se efectuó la denuncia
- e) Tipo de discapacidad de la víctima
- f) Tipo de daño de la víctima (físico, psicológico, sexual

y/o patrimonial)

- g) Frecuencia del daño (físico, psicológico, sexual y/o patrimonial)
- h) Nivel de Riesgo (leve, moderado o severo)
- i) Departamento, Provincia, y Distrito de la residencia del agresor
- j) Distrito Judicial
- k) Juzgados por Distrito Judicial
- l) Medida de Protección
- m) Medida Cautelar
- n) Fiscalías Especializadas y otras fiscalías
- o) Región policial
- p) Situación Jurídica de la Víctima
- q) Situación Jurídica Procesal del Imputado
- r) Tipo de defensa técnica de la víctima directa
- s) Tipo de defensa técnica de la víctima indirecta
- t) Otros datos que se puedan incorporar a la Plataforma Nacional de Datos Georreferenciados.

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, amplía los tipos de datos a ser compartidos y/o publicados en función de las necesidades establecidas, en coordinación con las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia.

Sexta.- Comité de Gobierno Digital

El titular de cada entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia, en coordinación con el Comité de Gobierno Digital de su institución, adoptan las acciones necesarias para implementar el presente Reglamento.

Las entidades citadas precedentemente identifican proyectos con el propósito de facilitar la interoperabilidad del Sistema Nacional Especializado de Justicia, los cuales deben ser formulados por su Comité de Gobierno Digital e incluidos en el Plan de

Gobierno Digital de cada entidad.

Séptima.- Plataforma Nacional de Datos Abiertos

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia publican aquellos datos que generan y administran de manera anonimizada y en formatos abiertos, en la Plataforma Nacional de Datos Abiertos, de conformidad con la Política Nacional de Transformación Digital, el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, su Reglamento y normas complementarias, y la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y su Reglamento.

Octava.- Participación de otras entidades y/o organismos públicos en la interoperabilidad del Sistema Nacional Especializado de Justicia

a. Las entidades y/u organismos públicos involucrados que no conformen el Sistema Nacional Especializado de Justicia, pero cuya participación resulta necesaria en la protección y sanción de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, proveen servicios de información que se requieran, en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) sin límite de consultas, para el consumo de las entidades integrantes del referido Sistema. Dicha publicación se realiza aplicando los lineamientos técnicos que sobre dicha materia establece la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, así como lo dispuesto en el presente Reglamento.

b. Las entidades y/u organismos públicos que no conformen el Sistema Nacional Especializado de Justicia deben cumplir el principio de la cooperación digital y utilizan obligatoriamente estándares técnicos abiertos, de manera que aseguren la implementación y mantenimiento de servicios digitales accesibles, seguros e interoperables con servicios de información sin límite de consultas en beneficio del Sistema Nacional Especializado de Justicia y de la sociedad peruana en general, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de Simplificación Administrativa, el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto

Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.

Novena.- De la determinación de los servicios de información priorizados a ser publicados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE)

La Presidencia del Consejo de Ministros, mediante Resolución de Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, determina los servicios de información que deban ser priorizados y publicados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) para los objetivos del presente Reglamento y para el avance del gobierno y la transformación digital del país en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.

Décima.- Adecuación de disposiciones internas

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia, en el marco de sus competencias, adecuan sus disposiciones internas, a fin de garantizar la implementación y mantenimiento de los servicios de información que proveen, así como el tratamiento de datos e información que intercambian las entidades a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), conforme al Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.

Décimo Primera.- De los casos de violencia en entornos digitales

En los casos donde la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar se realice en entornos digitales, será de aplicación la normativa vigente en materia de delitos informáticos, ciberdelincuencia, seguridad y confianza digital, y otras que resulten aplicables.

Las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Justicia designan a los profesionales expertos o con conocimiento especializado y debidamente capacitados en la atención de los casos

relacionados con el entorno digital.

Décimo Segunda.- Impulso del talento digital

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, impulsa el talento digital y el conocimiento en tecnologías digitales y emergentes, con énfasis en la participación de las mujeres e integrantes del grupo familiar, en el marco del Decreto de Urgencia N° 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital, sus normas reglamentarias y complementarias.

Décimo Tercera.- Del uso de tecnologías emergentes en la prevención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, promueve la adopción de tecnologías emergentes tales como la inteligencia artificial y la cadena de bloques para la prevención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en entornos digitales, en el marco del Decreto de Urgencia N° 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba el Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento, sus normas reglamentarias y complementarias.

Décimo Cuarta.- Software Público en el Sistema Nacional Especializado de Justicia

Toda entidad que conforma el Sistema Nacional Especializado de Justicia, titular de un software público vinculado con soluciones o sistemas de información que automaticen la gestión documental, gestión de expediente electrónico y archivo digital debe ponerlo a disposición de los otros integrantes del Sistema a través de la Plataforma Nacional de Software Público Peruano (PSPP).

Décimo Quinta.- Reconocimiento de Entidad de Registro o Verificación para el Estado Peruano (EREP), Entidad de Certificación para el Estado Peruano (ECEP) y Prestador de Servicios de Valor Añadido (PSVA)

El Poder Judicial puede prestar sus servicios como Entidad de Certificación para el Estado Peruano (ECEP)

y Entidad de Registro o Verificación para el Estado Peruano (EREP) sin encontrarse acreditada como tales ante la Autoridad Administrativa Competente (AAC), para facilitar las acciones del Sistema Nacional Especializado de Justicia, hasta el 31 de diciembre de 2023. En dicho periodo el Poder Judicial concluye su proceso de acreditación ante la AAC.

Asimismo, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, puede prestar sus servicios como Entidad de Certificación para el Estado Peruano (ECEP), Entidad de Registro o Verificación para el Estado Peruano (EREP) y Prestador de Servicios de Valor Añadido (PSVA) sin encontrarse acreditada como tales ante la AAC, para impulsar el gobierno y transformación digital, así como facilitar las acciones del Sistema Nacional Especializado de Justicia, hasta el 31 de diciembre de 2023. En dicho periodo la Presidencia del Consejo de Ministros concluye su proceso de acreditación ante la AAC.

Las entidades de la Administración Pública comprendidas en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con excepción del numeral 8, hasta el 31 de diciembre de 2023, pueden prestar sus servicios como Entidades de Registro o Verificación para el Estado Peruano (EREP) sin encontrarse acreditadas como tales ante la AAC, a fin de facilitar a sus servidores y funcionarios públicos la obtención de certificados digitales para el ejercicio de sus funciones en la entidad, así como para facilitar las acciones del Sistema Nacional Especializado de Justicia. En dicho periodo las referidas entidades concluyen su proceso de acreditación ante la AAC, conforme a lo dispuesto en el marco legal vigente en materia de firma digital, gobierno digital y transformación digital.

Ley N° 31317

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE INCORPORA AL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA A FIN DE CONTRIBUIR EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA EDUCACIÓN BÁSICA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar al profesional en enfermería como integrante de la Comunidad Educativa establecido en la Ley 28044, Ley General de Educación, a fin de contribuir en la prevención de enfermedades y promoción de la salud en el entorno educativo de la educación básica que conlleven a una vida saludable.

Artículo 2. Modificaciones de la Ley

Modifícanse los artículos 52 y 62-A de la Ley 28044, Ley General de Educación, los cuales quedan redactados en los siguientes términos:

"Artículo 52.- Conformación y participación

La comunidad educativa está conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, profesional en psicología, profesional en enfermería, exalumnos y miembros de la comunidad local según las características de la Institución educativa, sus representantes integran el Consejo Educativo Institucional y participan en la formulación y ejecución del Proyecto Educativo en lo que respectivamente les corresponda. La participación de los integrantes de la comunidad educativa se realiza mediante formas democráticas de asociación a través de la elección libre, universal y secreta de sus representantes.

Artículo 62-A.- El profesional en psicología y profesional en enfermería

El psicólogo escolar y el enfermero escolar son profesionales especializados que forman parte de la comunidad educativa que contribuyen en la formación integral de los estudiantes en la educación básica.

La función principal del profesional en psicología consiste en ser un soporte para que los actores de las instituciones educativas orienten adecuadamente a los estudiantes, entre otros, en la comprensión de aspectos relacionados con su desarrollo cognitivo y socioemocional.

La función principal del profesional en enfermería está orientada a prestar los servicios en el área de su competencia relacionados con la prevención y promoción de la salud a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación, a través de sus órganos competentes, norma las funciones del profesional en psicología y profesional en enfermería, que laboren en el sector educación".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia de la Ley

Lo dispuesto en el artículo 2 de la presente ley, referido a la incorporación del profesional en enfermería en la comunidad educativa, será implementado de forma progresiva, en un período de cinco (5) años, conforme a la programación y disponibilidad presupuestal del Pliego del Ministerio de Educación.

SEGUNDA. Normas reglamentarias

Mediante decreto supremo, en un plazo no mayor de sesenta (60) días, el Ministerio de Educación establece las normas reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto en la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiún días del mes de julio 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

Mando se publique y cumpla.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la persona Adulta Mayor

DECRETO SUPREMO N° 024-2021-MIMP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con los artículos 1 y 4 de la Constitución Política del Perú, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, por lo que este último y la comunidad protegen especialmente a los grupos en situación de vulnerabilidad, tales como las personas adultas mayores;

Que, la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor y modificatoria, establece el marco normativo que garantiza los mecanismos legales para el pleno ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, a fin de mejorar su calidad de vida y propiciar su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural de la Nación; y señala en sus Disposiciones Complementarias Finales que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables–MIMP, como rector en la promoción y protección de los derechos de la persona adulta mayor, articula con los demás sectores y con otros niveles de gobierno la implementación de la Ley, emite los lineamientos y pautas necesarias para su cumplimiento, y lo reglamenta;

Que, asimismo, el artículo 3 de la citada Ley señala que el MIMP ejerce rectoría sobre la promoción y protección de los derechos de la persona adulta mayor y, en el marco de sus competencias y de la normatividad vigente, se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, ejecutar, supervisar, fiscalizar, sancionar, registrar información, monitorear y realizar las evaluaciones de las políticas, planes, programas y servicios a favor de ella, en coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales, entidades públicas, privadas y la sociedad civil, que brindan las facilidades del caso;

Que, por Decreto Supremo N° 007-2018-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, el cual regula la articulación intergubernamental e intersectorial para la implementación de los diversos servicios que desarrollan las instituciones públicas y privadas en la protección, promoción y atención de los derechos de las personas adultas mayores, así como, los lineamientos para la atención de dicha población, en materia de salud, previsional, trabajo, educación, turismo, cultura, recreación, deporte y el buen trato a la persona adulta mayor;

Que, por Decreto Supremo N° 044-2020-RE, el Estado Peruano ha ratificado la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, que tiene como objeto promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad; por lo que, de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, dicho instrumento internacional se convierte en parámetro de interpretación vinculante y de obligatorio cumplimiento;

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

Que, el MIMP ha elaborado el nuevo Reglamento de la

Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, orientado a promover la autonomía, independencia y calidad de vida de las personas adultas mayores, considerando la necesidad de su adecuación a la Convención antes citada, así como a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1474, Decreto Legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19 que modifica la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor;

Que, de conformidad con el artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, el MIMP mediante Resolución Ministerial N° 124-2021-MIMP, dispuso la publicación del proyecto de Decreto Supremo que aprueba el nuevo Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, conjuntamente con su exposición de motivos, durante quince (15) días para recibir los aportes, sugerencias y/o comentarios por parte de las organizaciones de y para personas adultas mayores, de entidades públicas o privadas, así como de personas naturales interesadas; en ese sentido, se ha recibido e incorporado los aportes realizados por personas naturales y jurídicas, de diferentes instituciones y actores sociales especializados en la temática sobre derechos de las personas adultas mayores y envejecimiento, Gobiernos Regionales y de la Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza, entre otros;

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 modificatorias; la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor y modificatoria; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y modificatoria; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y modificatorias;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, que consta de seis (6) títulos, veinticinco (25) capítulos, ocho (8) subcapítulos, ciento cincuenta y nueve (159) artículos y un (1) anexo denominado "Glosario de Términos", cuyo texto forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

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

Artículo 3.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro de Educación, el Ministro de Salud, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro del Interior, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, la Ministra de Comercio Exterior y Turismo, el Ministro de Cultura, la Ministra de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministro de la Producción, el Ministro de Transportes y Comunicaciones, la Ministra de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y el Ministro de Desarrollo Agrario y Riego.

Artículo 4.- Publicación

El presente Decreto Supremo y el Reglamento a que se refiere el artículo 1, son publicados en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp), del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), del Ministerio de Salud (www.gob.pe/minsa), del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (www.gob.pe/minjus), del Ministerio del Interior (www.gob.pe/mininter), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (www.gob.pe/mincetur), del Ministerio

de Cultura (www.gob.pe/cultura), del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (www.gob.pe/midis), del Ministerio de la Producción (www.gob.pe/produce), del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (www.gob.pe/mtc), del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (www.gob.pe/vivienda), y del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (www.gob.pe/midagri), el mismo día de su publicación, en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIONES

COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Plazo para la adecuación al presente Reglamento

Las entidades del Estado, en sus tres niveles de gobierno, en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, se adecúan al cumplimiento de los requisitos y disposiciones que les son aplicables, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor y modificatoria.

SEGUNDA.- Plazo de adecuación de los Centros de Atención para Personas Adultas Mayores-CEAPAM acreditados

Los Centros de Atención para Personas Adultas Mayores – CEAPAM acreditados a la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, se adecúan, en el plazo máximo de un (1) año calendario, a las disposiciones del Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

TERCERA.- Emisión de normas complementarias

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables emite las disposiciones complementarias que correspondan para facilitar la implementación del presente Decreto Supremo, en el marco de sus competencias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Procedimientos en trámite

Los procedimientos de acreditación de los Centros de Atención para Personas Adultas Mayores – CEAPAM,

que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, seguidos ante la Dirección de Personas Adultas Mayores de la Dirección General de la Familia y la Comunidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se adecúan a las disposiciones del Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

SEGUNDA.- Vigencia del plazo de acreditaciones de los Centros de Atención para Personas Adultas Mayores-CEAPAM

Las acreditaciones de los Centros de Atención para Personas Adultas Mayores – CEAPAM emitidas antes de la vigencia del presente Decreto Supremo tienen plazo indeterminado, conforme a lo establecido en el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

La Dirección de Personas Adultas Mayores de la Dirección General de la Familia y la Comunidad del MIMP comprueba, en el marco de sus funciones de supervisión y fiscalización, que dichos centros cumplen las condiciones exigidas por la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, y su Reglamento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogatoria

Derógase el Decreto Supremo N° 007-2018-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

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

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER

Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA

Presidenta del Consejo de Ministros

FEDERICO TENORIO CALDERÓN

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

CLAUDIA CORNEJO MOHME

Ministra de Comercio Exterior y Turismo

SILVANA VARGAS WINSTANLEY

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

ALEJANDRO NEYRA SÁNCHEZ

Ministro de Cultura

RICARDO DAVID CUENCA PAREJA

Ministro de Educación

JOSÉ MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO

Ministro del Interior

EDUARDO VEGA LUNA

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

SILVIA LOLI ESPINOZA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JOSÉ LUIS CHICOMA LUCAR

Ministro de la Producción

ÓSCAR UGARTE UBILLUZ

Ministro de Salud

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

EDUARDO GONZÁLEZ CHAVEZ

Ministro de Transportes y Comunicaciones

SOLANGEL FERNANDEZ HUANQUI

Ministra de Vivienda, Construcción y Saneamiento

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 15523-2017 CUSCO

Materia: Nivelación de remuneraciones y otros - 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 quince mil quinientos veintitrés, guion dos mil diecisiete, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento uno a ciento nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Wilfredo Huamán Quispe, sobre Nivelación de remuneraciones y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta y cinco a setenta y uno del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta a cuarenta, reformulada en audiencia de juzgamiento conforme es de verse del acta que corre de fojas noventa y ocho a cien, el demandante solicita que se disponga y ordene la nivelación de la remuneración básica unificada del demandante en la suma de mil veintisiete con 57/100 soles (S/ 1,027.57) mensuales, se disponga y ordene a la Municipalidad el otorgamiento y pago a favor del demandante de los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco desde el año dos mil quince en adelante, se disponga la actualización del concepto remunerativo incremento de costo de vida proveniente del convenio colectivo, pago vía reintegro del concepto remunerativo incremento de costo de vida desde julio de dos mil quince por la suma de cinco mil ciento diez con 56/100 soles (S/ 5,110.56), pago de vacaciones no gozadas por el periodo que comprende desde el uno de marzo de dos mil doce al treinta de junio de dos mil quince por la suma de cinco mil trescientos treinta con 00/100 soles (S/ 5,330.00). b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de fecha seis de abril de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la excepción de cosa juzgada respecto a la pretensión de nivelación de remuneración básica unificada en la suma de S/ 1,027.57 mensuales y en consecuencia nulo todo lo actuado y por concluido el proceso respecto a

esta pretensión y fundada en parte la demanda, ordenando que la demandada pague al demandante los beneficios y derechos provenientes de convenios colectivos suscritos con SITRAOMUN, respecto a los periodos dos mil quince y dos mil dieciséis, asimismo, cumpla con pagar al actor el monto actualizado del concepto de incremento de costo de vida por el citado periodo, ordenando que se otorgue al demandante los beneficios convencionales a futuro, incluyendo los incrementos que le vienen pagando, debiéndosele pagar al actor la suma de nueve mil cuatrocientos sesenta y tres con 05/100 soles (S/ 9,463.05) e infundada el pago de vacaciones no gozadas por el periodo comprendido desde marzo de dos mil quince al treinta de junio del citado año. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que la demandada no ha invocado que el SITRAOMUN no sea el sindicato de obreros mayoritario dentro de la Municipalidad Provincial de Cusco, por el contrario, existiendo convenios colectivos con éste, debe entenderse que este es el sindicato mayoritario, por lo que, los beneficios obtenidos por dicho sindicato deben extenderse al demandante, tanto más, si a la fecha de presentación de la demanda, el actor no formaba parte de ningún sindicato. 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, 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. (...)". Cuarto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos 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. Quinto: 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. El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, en el 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 calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Sexto: Sobre la congruencia procesal La congruencia procesal constituye un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la Sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes¹. Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Cabe citar de manera ilustrativa la Casación N° 1266-2001-LIMA, que indica: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados". (Subrayado y negrita es nuestro). Séptimo: Pronunciamiento del caso concreto En el caso de autos se advierte que el Colegiado Superior ha señalado los fundamentos objetivos para sustentar su decisión respecto a los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco, más aún, si de la revisión de los actuados se aprecia que la parte

demandada no ha logrado demostrar que los beneficios que reclama el demandante no le sean aplicables, teniendo en cuenta que ya fueron otorgados en un anterior proceso por periodos anteriores. En ese sentido, esta Sala Suprema advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas por las partes y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación. Octavo: En tal sentido, el Colegiado Superior al resolver el presente proceso, no ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual, la causal invocada deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y dos; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Wilfredo Huamán Quispe, sobre Nivelación de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

¹ DEVIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso". Tomo I, 1984, pp. 49-50.

CASACIÓN LABORAL 15672-2017 TUMBES

Materia: Pago de beneficios sociales y otro. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Si el empleador no demuestra fehacientemente que el trabajador se encuentra dentro del régimen de la Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, a fin de obtener los beneficios laborales que otorga el régimen agrario, regulado por la Ley N° 27360, le corresponde al trabajador percibir los beneficios sociales, del régimen laboral común, 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.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número quince mil seiscientos setenta 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 empresa demandada, Domingo Rodas S.A., mediante escrito presentado el siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y uno a cuatrocientos noventa y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos treinta y cuatro, que confirmó y modificó el monto ordenado a pagar por beneficios sociales en la Sentencia apelada de fecha siete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos siete a trescientos veinticinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por, Walter Álvarez Abad, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha cuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento treinta y dos, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por

interpretación errónea del artículo 10° de la Ley N° 27360. ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 17° de la Ley N° 27460 (vigente en el tiempo). iii) Aplicación indebida del numeral 19.1) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 030-2001-PE, Reglamento de la Ley N° 27460 (vigente en el tiempo). iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002-AG. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del Caso a) Pretensión: Se aprecia en la demanda, que corre en fojas cuarenta y uno a sesenta y dos, que el actor solicita el pago de beneficios sociales por la suma ascendente a ochenta y ocho mil doscientos con 00/100 soles (S/ 88,200.00), que comprende: compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y vacaciones; asimismo, pretende el pago de indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses legales, con costas y costos. 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 siete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos siete a trescientos veinticinco, declaró fundada en parte la demanda, al referirse que la Ley N° 27460 regula en su artículo 17° el Acceso a la Actividad Acuícola y en el artículo 19.1 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 030-

2001, señala el acceso a la actividad acuícola previo cumplimiento de requisitos señalados en el TUPA del Ministerio de Pesquería; dicha ley es aplicable al caso de autos por temporalidad. La demandada señala que pertenece al régimen laboral acuícola probando ello con las declaraciones juradas del año dos mil tres al dos mil trece y del dos mil quince al dos mil dieciséis; estos documentos solo acreditan pedidos de acogimiento a los beneficios tributarios regulado por la Ley N° 27460, formulados ante la SUNAT, ello no acredita la autorización a que se refiere el artículo 17° de la Ley N° 27460, dado que para encontrarse dentro del ámbito de dicha ley y aplicar a sus trabajadores el pago de beneficios sociales, previamente debe acreditar la autorización por órgano competente para dicha actividad, lo que no ha ocurrido. Finaliza señalando, que si bien el actor ingresó cuando las leyes Nos. 27460 se encontraba vigente, la demandada no acreditó estar autorizada para acogerse a los beneficios de dichas leyes, por lo que si un trabajador contratado después de la entrada en vigencia de las Leyes Nos. 24760 y 23760, se entiende que es contratado bajo el régimen común al no probar la demanda encontrarse en el ámbito de la Ley Acuícola. c) Sentencia de Vista: El Colegiado Superior de la Sala Especializada en lo Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos treinta y cuatro, confirmó la sentencia apelada, modificando el monto ordenado a pagar. Como argumentos sostiene, que si bien la demandada acredita encontrarse autorizada para desarrollar actividades acuícolas mediante el cultivo de langostinos, así como haber presentado los formularios para el acogimiento a los beneficios tributarios del sector agrario, los cuales acreditan que tiene intención de tributar como empresa acuícola, pero no ha presentado autorización otorgada por la SUNAT ni mucho menos ha acreditado la supervisión por parte del Ministerio de Trabajo donde conste la supervisión que exige el reglamento de la Ley N° 27360, por lo tanto no le son aplicables los beneficios laborales establecidos en los artículos 7° y 10° de la Ley N° 27360, al no haber cumplido con los procedimientos señalados en los artículos 3° y 19° del Decreto Supremo N° 049-

2002-AG. Aunado a ello, señala que la demandada no ha acreditado la existencia de un acuerdo con el trabajador previo al cambio de régimen. Reforzando su tesis, el Colegiado Superior finaliza agregando que la demanda, pese a que sigue sosteniendo que se encuentra dentro del régimen común; sin embargo, ha sido otorgado beneficios que corresponden a la actividad privada, como las gratificaciones, de manera adicional a sus remuneraciones. 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, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Causales declaradas procedentes Sobre la causal referida en el ítem i), interpretación errónea del artículo 10° de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, se encuentra referido al numeral 1) de dicho artículo, señala lo siguiente: "Artículo 10.- Trabajadores agrarios con contrato vigente 10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador. El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese. (...)". En cuanto a las causales señaladas en los ítems ii) y iii), infracciones normativas por aplicación indebida del artículo 17° de la Ley N° 27460 (vigente en el tiempo) y del artículo 19.1 del Decreto Supremo N° 030-2001-PE, Reglamento de la Ley N° 27460 (vigente en el tiempo). Ley N° 27460 "Artículo 17.- Acceso a la actividad Para el desarrollo de actividades de acuicultura en el ámbito

marino y continental o empleando aguas salobres es obligatorio el otorgamiento de la concesión por el Ministerio de Pesquería sobre áreas previamente habilitadas, o de la autorización respectiva, sin perjuicio de la obtención de las autorizaciones sanitarias y municipales pertinentes, así como los trámites que tengan que realizarse con posterioridad ante otras autoridades. Decreto Supremo N° 030-2001-PE, Reglamento de la Ley N° 27460 "Artículo 19.- REGIMEN DE ACCESO A LA ACTIVIDAD ACUICOLA 19.1 El acceso a la actividad de acuicultura se obtiene a través del otorgamiento de la autorización o concesión respectiva, previo cumplimiento de los requisitos señalados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Pesquería. (*) (*) Numeral modificado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2008-PRODUCE, publicado el 29 enero 2008, cuyo texto es el siguiente: "19.1 El acceso a la actividad de acuicultura se obtiene a través del otorgamiento de la autorización o concesión respectiva, previo cumplimiento de los requisitos señalados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos-TUPA del Ministerio de la Producción. a) La Concesión se otorga a personas naturales o jurídicas para el desarrollo de la actividad acuícola en terrenos de dominio público, aguas marinas o continentales, y en su caso faculta a su titular al uso de la superficie, los fondos y columna de agua proyectada verticalmente desde la superficie del área concedida. La Concesión Especial se otorga en aguas marinas en las Áreas Naturales Protegidas por el Estado; para el caso específico de la Reserva Nacional de Paracas, éstas se rigen de acuerdo a lo dispuesto el Decreto Supremo N° 023-2001-PE o del dispositivo que lo sustituya. b) La Autorización se otorga cuando la acuicultura se realiza en predios de propiedad privada, para actividades de investigación acuícola, poblamiento y repoblamiento." Respecto a la causal de inaplicación del artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, Reglamento de la Ley N° 27360, establece: "Artículo 3.- El acogimiento a los beneficios a que se refiere la Ley se efectuará en la forma, plazo y condiciones que la SUNAT establezca. El referido acogimiento se realizará anualmente y tendrá carácter constitutivo. Para la fiscalización correspondiente, la SUNAT podrá solicitar al Ministerio de Agricultura la calificación técnica

respectiva, referida a las actividades que desarrollan los beneficiarios, la misma que será remitida dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes de efectuada la solicitud. Si se constatará la falsedad de la información proporcionada, al acogerse a la Ley; o si al final del ejercicio no se cumpliera con lo señalado en el numeral 1 del Artículo 2, se considerará para todo efecto como no acogido. Para lo cual la SUNAT emitirá la resolución correspondiente. En estos casos, los contribuyentes estarán obligados a regularizar la declaración y el pago de los tributos omitidos durante el ejercicio gravable, más los intereses y multas correspondientes, según lo previsto en el Código Tributario. (...)". Las causales descritas guardan relación entre sí, por ello resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a las causales declaradas procedentes, el análisis debe circunscribirse en determinar si el demandante se encuentra dentro del régimen especial acuícola o bajo el régimen laboral común, a efectos de percibir los beneficios sociales que corresponden a dicho régimen. Quinto: Resulta pertinente precisar que la parte recurrente se dedica a la crianza, extracción, transformación, distribución, comercialización y/o productos hidrobiológicos, de los recursos hidrobiológicos, incluyendo la importación, producción, transformación y exportación de langostinos, de acuerdo a lo detallado en la Partida Registral N° 11000328, que corre en fojas treientos ochenta y dos a treientos noventa y tres Sexto: Alcances sobre el régimen laboral agrario Cabe señalar que la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, aprobada en el mes de octubre del año dos mil, se dio con la finalidad de promover el desarrollo del sector agrario, estableciendo un régimen tributario especial y un régimen laboral particular para dicho sector. Las características de este régimen laboral que se encuentra vigente hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno, son las siguientes: i) Permite contratar personal a tiempo determinado (contratos a plazo fijo) o indeterminado; ii) cuando se trata de contratos a plazo fijo se pueden establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el total de horas durante el desarrollo de los contratos no superen las cuarenta y ocho horas semanales en promedio; iii) contempla una

remuneración mínima diaria que incluye dentro de su monto a la Compensación por Tiempo de Servicios y a las gratificaciones de julio y diciembre. Aquella debe ajustarse en el mismo porcentaje en que se incrementan la Remuneración Mínima Vital en el régimen laboral ordinario; iv) otorga un descanso vacacional de quince días por año trabajado; v) la indemnización en caso de despido arbitrario equivale a quince días por cada año completo de labores, no pudiendo superar los ciento ochenta y vi) tienen derecho a la seguridad social en salud y previsional. Sétimo: Constitucionalidad de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario La validez constitucional del Régimen Laboral Especial Agrario regulado por el Título III de la Ley N° 27360 y reglamentado por el Título III del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia de fecha veintiuno de noviembre de dos mil siete, recaída en el Expediente N° 0027-2006-PI/TC, Proceso de Inconstitucionalidad interpuesto por el Colegio de Abogados de Ica contra el Congreso de la República, mediante el que se pretende la declaratoria de inconstitucionalidad de los literales a), b) y c) del numeral 7.2) del artículo 7° del Título III de la Ley N° 27360, titulada "Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario"; esta demanda fue declarada infundada por no contravenir el Principio-Derecho a la Igualdad. En consecuencia, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo VI del Código Procesal Constitucional, este Colegiado Supremo está obligado a aplicar la Ley N° 27360, ya que su constitucionalidad ha sido confirmada en el proceso antes mencionado. Octavo: Ley de Promoción Acuícola Mediante Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, se reguló la actividad acuícola, encontrándose comprendidos bajo sus alcances las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades acuícolas; asimismo, se estableció en el artículo 28° de la referida norma que serían aplicables a los productores acuícolas los beneficios laborales establecidos en los artículos 7° y 10° de la Ley N° 27360, Ley de Promoción Agraria y en el artículo 29° incorpora al Seguro de Salud de los trabajadores de actividad agraria a los trabajadores de

la actividad acuícola, en sustitución del seguro Social de Salud. A su vez, en el artículo 73° del Decreto Supremo N° 030-2001- PE¹, que aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, precisa que de acuerdo a lo establecido en los artículos 28° y 29° de la Ley, son aplicables a los empleadores de la actividad acuícola las disposiciones contenidas en los artículos 7°, 9° y 10° de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, así como sus normas reglamentarias. En consecuencia, el régimen laboral especial de las personas jurídicas que desarrollen actividades acuícola, se remitirán a lo establecido en el régimen laboral agrario. Además, por Decreto Supremo N° 049-2002-AG se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27360, que en su artículo 24° precisa que la SUNAT ejerce las funciones de administración respecto de las contribuciones al Seguro de Salud Agrario, así como de la inscripción y declaración de los asegurados y/o afiliados obligatorios. Noveno: Siendo así, corresponde realizar una interpretación sistemática de las infracciones normativas, con los artículos antes mencionados; motivo por el cual, se debe precisar que el régimen laboral agrario se dio con la finalidad de promover el desarrollo del sector agrario, estableciendo un régimen tributario especial y un régimen laboral particular para dicho sector. Las características de este régimen laboral que se encuentra vigente hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno, son las siguientes: i) Permite contratar personal a tiempo determinado (contratos a plazo fijo) o indeterminado; ii) cuando se trata de contratos a plazo fijo se pueden establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el total de horas durante el desarrollo de los contratos no superen las cuarenta y ocho horas semanales en promedio; iii) contempla una remuneración mínima diaria que incluye dentro de su monto a la Compensación por Tiempo de Servicios y a las gratificaciones de julio y diciembre. Aquella debe ajustarse en el mismo porcentaje en que se incrementan la Remuneración Mínima Vital en el régimen laboral ordinario; iv) otorga un descanso vacacional de quince días por año

1 Aplicable por razón de temporalidad, de acuerdo a la nota al pie, citado anteriormente.

trabajado; v) la indemnización en caso de despido arbitrario equivale a quince días por cada año completo de labores, no pudiendo superar las ciento ochenta y vi) tienen derecho a la seguridad social en salud y previsional, de conformidad con lo prescrito en la Casación N° 6583-2015-TUMBES expedida por esa Sala Suprema. De otro lado, se debe tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, puede dictar mediante Resolución Ministerial las normas necesarias para la aplicación del régimen laboral agrario, de acuerdo a lo dispuesto en la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, que aprueba el reglamento de la Ley N° 27360. Décimo: En atención a lo expuesto, dentro de los beneficiarios de los beneficios tributarios y laborales del régimen laboral especial agrario, regulado por la Ley N° 27360, previstos en su artículo 2°, también están comprendidos las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades acuícolas, tal como lo refiere los artículos 26° y 28° de la Ley N° 27460. Asimismo, se debe precisar que el artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27360, indica que para el acogimiento a los beneficios a que se refiere la Ley se efectuará en la forma, plazo y condiciones que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) establezca. El referido acogimiento se realizará anualmente y tendrá carácter constitutivo. Sobre el particular, en la Quinta Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, se expone que se mantiene vigente lo dispuesto por el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 885 y normas modificatorias, en favor de los empleadores de la actividad agraria que desarrollen cultivos y/o crianzas. Para lo cual, dichos sujetos deberán adjuntar a la solicitud que presenten a la Autoridad Administrativa de Trabajo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante la misma, copia simple de su RUC y del documento que hayan presentado a la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley N° 27360. Décimo Primero: Análisis del caso en concreto Habiendo establecido los alcances generales del régimen laboral especial, corresponde analizar el caso de autos; en ese contexto, de la revisión de autos, se aprecia lo siguiente:—Se advierte en fojas ochenta y tres

a noventa y ocho, que la empresa demandada presentó con su escrito de contestación a la demanda, copias de las Declaraciones Juradas (Formulario 4888) correspondiente a los periodos dos mil tres hasta el año dos mil dieciséis, documentos que según se verifican han sido presentados ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT, con la finalidad de recibir los beneficios tributarios que otorga la ley.—Así también a fojas seis, corre el Oficio N° 082-2012-SUNAT/2M1005 de fecha tres de octubre de dos mil doce cursado por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria—SUNAT al Presidente de la Asociación de Trabajadores Estables, Eventuales del Sector Acuicultura Región Tumbes, en el que se señala "(...) que el contribuyente DOMINGO RODAS S.A. identificado con RUC N° 20132690414, se acogió a los beneficios de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura Ley N° 27460, con la presentación del Formulario 4888 el 28 de enero de 2005 (folio 2), sin embargo, el referido acogimiento no ha sido validado por la Administración Tributaria, en la medida que este contribuyente no ha sido sujeto de una acción de fiscalización sobre el particular". (subrayado y sombreado nuestro); fecha posterior a la apertura de sus actividades y del inicio de la relación laboral con el demandante, ocurrido el once de setiembre de dos mil tres, además de no ser válido su acogimiento. Asimismo, se debe recordar que es competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la regulación y supervisión respecto a la contratación, bajo el régimen especial, conforme lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 049-2002-AG, que aprueba el reglamento de la Ley N° 27360. Décimo Segundo: De lo antes señalado, podemos concluir que si bien la empresa impugnante cumplió con presentar ante la institución tributaria los documentos necesarios para acogerse a los beneficios que ofrecen tanto la Ley de Promoción Agraria como la de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura; sin embargo, dicha solicitud no ha sido aprobada por la SUNAT conforme fluye del oficio señalado en el considerando que antecede. Y en el supuesto que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria—SUNAT hubiese validado la solicitud de la recurrente, los beneficios que otorga la Ley N° 27360 serían solo para efectos tributarios y a partir del año

dos mil cinco y no los laborales como lo pretende la emplazada, además de tenerse en cuenta que si su acogimiento hubiera sido válido, este lo hizo mucho después del ingreso del actor, esto es, el once de setiembre de dos mil tres. Siendo de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la regulación y supervisión respecto a la contratación bajo este régimen especial, conforme se desprende de la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, Reglamento de la Ley N° 27360. Décimo Tercero: En consecuencia, se determina que la empresa recurrente no ha demostrado fehacientemente encontrarse dentro del régimen de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, el cual se remite a lo establecido en la Ley de Promoción del Sector Agrario, en la fecha de ingreso del trabajador y por ende, tampoco se ha acreditado el cambio al régimen acuícola, motivo por el cual le corresponde al actor estar sujeto al régimen laboral común, 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. Aunado a ello, la emplazada alega encontrarse bajo el régimen especial; sin embargo, ha venido comportándose como un empleador del régimen laboral general de la actividad privada, abonándole en los años dos mil quince y dos mil dieciséis, el concepto de gratificación de julio que corre en fojas doscientos ochenta y tres y doscientos noventa y cuatro, de manera adicional a sus remuneraciones, tal como se advierte, en su boletas de pago del mes de julio de dos mil quince y dos mil dieciséis; siéndole de aplicación el régimen laboral general de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, con lo que se concluye que en realidad la demandada vino abonando al demandante conceptos al margen de lo dispuesto en el Régimen de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, por lo que correspondería el abono por todo el periodo laborado conforme al régimen laboral general. Décimo Cuarto: En mérito a lo expuesto, se advierte que la Sala Superior al emitir pronunciamiento confirmando la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, no ha interpretado erróneamente el artículo 10° de la Ley N° 27360, tampoco ha aplicado indebidamente el artículo 17° de la Ley N° 27460 y el numeral 19.1 del artículo 19°

del Decreto Supremo N° 030-2001-PE e inaplicable el artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002-AG; razón por la cual, las causales declaradas procedentes, devienen en infundadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Domingo Rodas S.A., mediante escrito presentado el treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos treinta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos treinta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Walter Álvarez Abad, sobre pago de beneficios sociales y otros; 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

15721-2017 LAMBAYEQUE

Materia: Pago de beneficios sociales y otros- PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: En toda prestación personal de servicios, remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme lo establece el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número quince mil setecientos veintiuno, 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 el demandado, Segundo Wilson Coronel Ruíz, mediante escrito presentado el veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento veintinueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de diciembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y uno a noventa y nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Segundo Ricardo Sirlopu Sandoval, sobre Pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha treinta de mayo dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y siete a cincuenta, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. 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 dieciséis a veintisiete, subsanada en fojas treinta, el actor solicita el pago de sus beneficios sociales por la suma de veinte mil ciento sesenta y cinco con 75/100 soles (S/ 20,165.75), más intereses legales, con costas y costos del proceso; al haberse desempeñado como guardián, en forma personal, sujeto a una remuneración, bajo la subordinación del demandado, sin haber suscrito un contrato de trabajo. 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 veintitrés de diciembre de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, al considerar que a la fecha de ingreso del accionante, el demandado ya tenía la condición de propietario del inmueble vigilado por el actor según se desprende de la escritura que corre en autos, por lo cual resulta lógico que necesitaba de dicho servicio desde esa fecha. Debido a las particulares reglas que en materia de apreciación de la prueba rigen en el ámbito laboral, la obligación de demostrar cuál fue la fecha real de inicio (o fin) de la prestación de índole laboral es de cargo de la parte demandada, pues en su condición de empleador o empresa receptora del servicio, cuenta con mayores y mejores posibilidades de proveerse de los elementos de

prueba para acreditar las cuestiones generales de la relación contractual, siendo que tal obligación no ha sido cumplida por el emplazado dada la informalidad en el manejo de sus relaciones laborales, correspondiéndole por ende asumir las consecuencias de tal infracción. Estando acreditada la prestación personal se considera que la parte demandada no ha demostrado el carácter autónomo del servicio prestado por el accionante, no habiendo desvirtuado por ende la presunción de laboralidad que emana del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, es factible establecer que entre las partes ha existido una relación laboral en los términos postulados por el accionante, Toma como referencia la remuneración mínima vital para los efectos de calcular los beneficios pretendidos por el demandante c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del ocho de junio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, bajo los mismos argumentos del Juez, agregando que respecto a los montos y forma de cálculo de los beneficios sociales, no han sido cuestionados por el recurrente. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Pronunciamiento sobre la causal declarada precedente Se encuentra referida a la infracción normativa del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo

N° 003-97-TR. La norma constitucional en mención, prescribe: "[...] Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (...)". Cuarto: Delimitación objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, a efectos de dilucidar si es que existió prestación personal de servicios a favor del demandado. Quinto: Respecto al contrato de trabajo Al respecto, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación. En ese sentido, el dispositivo legal supuestamente infringido, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo¹, que son: prestación personal, remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter

1 Toyama Miyagusuku, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65.

civil. Debe igualmente precisarse que el Principio de Primacía de la Realidad, según Américo Plá Rodríguez², significa: "(...) que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"; es decir, si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos, y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo. Sexto: Elementos del contrato de trabajo Cabe precisar que para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que estén presentes sus tres elementos esenciales: a) Prestación personal: como actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural a diferencia del empleador. De igual forma, debe ejecutar la prestación comprometida, la cual no podrá ser transferida en todo o en parte a un tercero. En síntesis, es la actividad que realiza el trabajador directamente y que no puede delegar a terceras personas, tal como lo define el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. b) Remuneración: es la contraprestación recibida por el trabajador, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición, siendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú y conceptualizado en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. c) Subordinación: es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, que implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y fiscalización 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. Séptimo: De conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral-, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado. Al respecto, debe considerarse como señaláramos precedentemente que el contrato laboral es un contrato realidad, dado que en cualquier relación en la que exista una prestación personal, remunerada y subordinada, estaremos frente a un contrato laboral, pese a que se hayan suscrito contratos de cualquier otro tipo. Octavo: Solución al caso concreto Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde analizar si entre las partes ha existido una relación laboral por el periodo demandado, a efectos de verificar lo que ocurrió en el terreno de los hechos, teniendo en cuenta que la pretensión del actor es el pago de sus beneficios sociales al haberse desempeñado como guardián en forma personal, sujeto a una remuneración, bajo la subordinación del demandado, sin haber suscrito un contrato de trabajo. En ese contexto, se aprecian los siguientes actuados del proceso: -Acta de constatación policial que corren en fojas cuatro, del siete de noviembre de dos mil diez, se constata que el demandado es propietario del terreno rural de doce mil metros cuadrados, ubicado en el lado este del fundo "El Algarrobal" en el kilómetro 4.5 de la carretera Chiclayo Pimentel, además señala que ha tenido como guardián al señor Segundo Ricardo Sirlopu Sandoval. -Asimismo, en la audiencia de juzgamiento el actor manifestó, que fue contratado para cuidar el terreno de propiedad del demandado ante posibles invasores, procediendo a cercarlo con palos y alambres con púas. -De fojas once

2 Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, página 313.

a catorce, corre la escritura de fecha dos de octubre de dos mil siete y partida registral del terreno de propiedad del demandado, en el que figura como comprador, de un terreno rural, ubicado en el fundo "El Algarrobal", altura del kilómetro 4.5 de la carretera Chiclayo Pimentel. Noveno: De los medios probatorios citados, se desprende que el demandado contrató los servicios del actor para realizar la labor de guardianía del terreno de su propiedad, el cual está ubicado en el fundo "El Algarrobal", altura del kilómetro 4.5 de la carretera Chiclayo Pimentel, siendo ratificado por el propio demandado; en tal sentido, y estando a los argumentos esgrimidos por las partes y de la documentación adjuntada por las mismas, se encuentra acreditado que el demandado contrató los servicios del demandante a fin que se encargue del cuidado y protección de su predio; por lo de conformidad con el numeral 23.2) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se determina que en la relación que existió entre las partes se encuentra acreditada la prestación personal de servicios, puesto que el actor se encargaba del cuidado del inmueble de propiedad del demandado, siendo que en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad se encuentra acreditada la existencia de un Contrato de Trabajo entre las partes. Décimo: Siendo así, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, probado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la causal deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, Segundo Wilson Coronel Ruíz, mediante escrito presentado el veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veinte del ocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento veintinueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Segundo Ricardo Sirlopu Sandoval, sobre pago de beneficios sociales y otros; 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 15766-2017 DEL SANTA

Materia: Desnaturalización de contrato y otro - 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 quince mil setecientos sesenta y seis, 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 el demandante, Jesús Honorato Dextre Díaz, mediante escrito presentado el veintisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintinueve a ciento treinta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha trece de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y uno a ciento uno, que declaró infundada la demanda; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.), sobre desnaturalización de contrato y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y cuatro a setenta y ocho, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR ii) Infracción normativa del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Correspondiendo a 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 veintisiete a treinta y cinco, el actor solicita la desnaturalización de los contratos intermitentes suscritos entre las partes; así como, el pago de una indemnización por despido arbitrario; más intereses legales; con costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha trece de setiembre de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, al considerar que si bien el demandante ha laborado ocasionalmente en época de veda, no se afecta la esencia o naturaleza propia de los contratos intermitentes, esto es, la interrupción periódica de la prestación de servicios, en mérito a la ejecución del "Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y el Desembarque en el ámbito marítimo". Aunado a ello, no se verifica que los contratos suscritos por el demandante han superado el plazo máximo de contratación, para la

aplicación del inciso a) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Dentro de ese contexto, y atendiendo que la vigencia del contrato estaba supeditado al convenio aprobado por la Resolución Directoral N.° 338-2008-PRODUCE, se encuentra sustentado la extinción del vínculo laboral, al no haberse renovado el convenio en referencia. 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 catorce de junio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada, al argumentar que las labores realizadas por el demandante fueron interrumpidas y eventuales; y si bien hubieron días en los cuales ha laborado en periodo 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 proroga la vigencia del convenio, se aprecia que también se convino que 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 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 el demandante solo laboró un total de novecientos cincuenta y cinco días efectivos, no superando el plazo máximo de cinco años de labor efectivo; además, que de ser el caso, los contratos intermitentes no están sujetos al plazo máximo, no se encuentra desnaturalizado la contratación del demandante; motivo por el cual, no procede la indemnización por despido arbitrario. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el

Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal denunciada en el ítem i) está referida a la infracción normativa del artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 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". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si 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 N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Quinto: Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad. 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 contratación¹.

Sexto: Contratos intermitente 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 computaran en función el 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. Octavo: Validez de los contratos sujetos a modalidad y desnaturalización de los contratos La validez de los contratos sujetos a modalidad, se ciñen a lo dispuesto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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

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

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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Noveno: Solución al caso concreto De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso judicial, se verifica que el demandante ha prestado servicios para la demandada en el cargo de Inspector, en el marco del "Programa de Vigilancia y Control de las Actividades Pesqueras y Acuícolas en el ámbito nacional", por el periodo comprendido entre veintinueve de marzo de dos mil once 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 N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Décimo: Ahora bien, se debe dejar constancia que la causal declarada precedente, 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 N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 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 en el 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 reanuda la labor del demandante, con previo requerimiento de la parte demandada, a fin de que cumpla con su función de Inspector en el marco del "Programa de Vigilancia y Control de las 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 demandada. 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 que: " [...] de las diversas Resoluciones Ministeriales por las cuales se prorroga la vigencia del mismo, se aprecia, que también se convino que: [Durante los periodos de veda [...] deberá realizarse

de forma aleatoria a través de visitas inopinadas [...] pudiendo apoyarse en sus inspectores verificadores] [...], con lo cual queda más que acreditado que la labor de la demandante, también se encuentra 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 el actor, 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, el 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 N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 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 N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR; se encuentra desnaturalizado los contratos suscritos por el actor. 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 el demandante, cuyo cálculo se deberá realizar en función al record de labor efectivo, en concordancia con lo previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Décimo Quinto: En atención a lo expuesto, el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 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 N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, carece de objeto pronunciarse sobre la causal referida a la infracción del artículo 74° de la norma citada. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Jesús Honorato Dextre Díaz, mediante escrito presentado el veintisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintinueve a ciento treinta y seis; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha trece de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y uno a ciento uno, que declaró infundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** declararon fundada; **ORDENARON** que el Juez de Primera Instancia liquide en ejecución de sentencia la indemnización por despido arbitrario, conforme lo previsto en el considerando décimo cuarto; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.), sobre desnaturalización de contrato y otro; 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 15947-2017 AREQUIPA

Materia: Bono por función jurisdiccional y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: El bono por función jurisdiccional se otorga al trabajador por los servicios prestados en forma regular, ordinaria y permanente y es de libre disponibilidad; razón por la que tiene carácter remunerativo e incide en el cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y en el de la compensación por tiempo de servicios.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número quince mil novecientos cuarenta y siete, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, María del Rosario Lucía Núñez Vargas, mediante escrito de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha seis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos noventa y tres, que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veinticinco de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la entidad demandada, Poder Judicial, sobre bono por función jurisdiccional y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha diecinueve de siete de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y dos del cuaderno de casación se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción normativa del artículo 6° 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 este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre en fojas setenta y dos a ciento dos, la actora solicita que se ordene a la demandada el pago del bono por función jurisdiccional desde el uno de enero de mil novecientos noventa y ocho al treinta de noviembre de dos mil once; asimismo, se declare la naturaleza remunerativa de los siguientes conceptos: bono jurisdiccional a partir de enero de mil novecientos noventa y ocho en adelante, asignación excepcional mensual de conformidad con el Decreto Supremo número 045-2003-EF a partir de marzo del dos mil tres en adelante; asignación excepcional de conformidad con el Decreto Supremo número 016-2004-EF a partir de enero del dos mil cuatro en adelante; asignación especial y excepcional de conformidad con el Decreto de Urgencia número 017-2006 a partir de julio del dos mil seis en adelante; asignación especial mensual de conformidad a la Ley número 29142 a partir de enero del dos mil ocho en adelante, y, se reconozca el derecho a percibir asignación familiar desde el mes de junio del dos mil quince en adelante. b) Sentencia de primera instancia: El Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante la sentencia que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y nueve, declaró

fundada en parte la demanda; argumentando que se encuentra acreditado el vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo número 728 desde el uno de enero de mil novecientos noventa y nueve, por lo que le corresponde el pago de los reintegros del bono jurisdiccional: asimismo, tal bonificación tiene carácter remunerativo, por lo que corresponde los reintegros en los beneficios sociales solicitados y teniendo en cuenta que se ha acreditado que la actora tiene carga familiar, le corresponde el pago de asignación familiar. Por otro lado, determina que las asignaciones especiales, no tiene carácter remunerativo por lo que no corresponde su pago. c) Sentencia de primera instancia: La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos noventa y tres, confirmó la sentencia apelada por considerar, entre otros argumentos, que respecto al bono jurisdiccional, no tiene carácter retroactivo por lo que su pago se efectúa de acuerdo a la normatividad vigente. Asimismo, que dicho bono no tiene carácter remunerativo, por lo que se debe revocar dicho extremo. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo. Tercero: Causal declarada precedente La causal declarada precedente está referida a la Infracción normativa del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Tal disposición regula lo siguiente: "Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la

forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto." Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la Sala Superior infraccionó el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para determinar que la bonificación por función jurisdiccional tiene carácter remunerativo. Quinto: Alcances sobre la remuneración La remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. El Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario, 1949, define el salario en los términos siguientes: "(...) el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". El Jurista Víctor FERRO DELGADO, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, nos dice lo siguiente: "El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el

carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...).¹ Por su parte, LÓPEZ BASANTA refiere lo siguiente: "(...) el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el "beneficio" es el rédito o ingreso peculiar del titular de la empresa."² Y, ANACLETO GUERRERO³, refiere lo siguiente: "Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición". Siendo así, corresponde señalar que las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador. El artículo 1° del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)⁴, dispone que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros

adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital⁵. Sexto: Naturaleza jurídica de la remuneración. El artículo 6° del Decreto Supremo número 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por la Ley N° 28051, publicada el dos de agosto de dos mil tres, establece lo siguiente: "Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto". La remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece: "(...) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores". RENDÓN VÁSQUEZ⁶, sobre este tema escribe lo siguiente: "(...) El carácter jurídico dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato (...) y es esencial en el contrato de trabajo. No

1 FERRO DELGADO, Víctor. "El concepto de remuneración". En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, p.11.

2 LÓPEZ BASANTA, Justo. "El salario". En: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, p. 445.

3 ANACLETO GUERRERO, Víctor. "Manuel de Derecho del Trabajo". Lex & Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, p. 160.

4 En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

5 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp.279-280.

6 Rendón VÁSQUEZ, Jorge. "Derecho del Trabajo Individual". Ediciones EDIAL E.I.R.L. Quinta Edición. Lima, 2000, pp. 298-299.

podría existir éste si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolos, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la labor (...). Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente (...). En consecuencia este derecho fundamental puede servir de base de cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trunca y otros beneficios sociales. Séptimo: Alcances para determinar el carácter remunerativo de un concepto. Para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tienen carácter remunerativo, debe cumplir con las siguientes condiciones: i) que, lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) que, sea percibida en forma regular; y iii) que, sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; Además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. En consecuencia, resulta necesaria la aplicación de principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo⁷. Bajo esa premisa, resulta necesario aplicar el principio de primacía de la realidad. Octavo: Carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional. En cuanto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, en el punto 4.2 del Tema N° 04 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, se acordó por unanimidad: "El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales". Asimismo, esta Sala Suprema mediante Casación Laboral número 10277-2016-ICA, ha

establecido como doctrina jurisprudencial sobre la naturaleza jurídica del bono por función jurisdiccional el criterio siguiente: "El Bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios." Noveno: Solución al caso concreto. De la revisión de lo actuado, se verifica que la actora como parte de sus pretensiones, solicitó que se determine el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional; pretensión que fue estimada mediante la sentencia de primera instancia, pero revocada mediante la sentencia emitida por el colegiado superior. Al respecto, corresponde verificar si el bono por función jurisdiccional materia de controversia tiene la naturaleza remunerativa que peticiona la demandante. En ese sentido, se debe señalar que conforme a las constancias de pagos obrantes en fojas cincuenta y cinco a sesenta y ocho, correspondientes a los años dos mil ocho a dos mil dieciséis, la recurrente ha venido percibiendo dicho concepto de manera fija, mensual y permanente, teniendo similares características a la remuneración al ser de su libre disposición conforme al artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, corresponde reconocer el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional; más aún, si se tiene en cuenta el criterio asumido por ésta Sala Suprema en la doctrina jurisprudencial indicada en el considerando precedente; por lo que, el citado concepto debe ser tomado en cuenta para el cálculo de su compensación por tiempo de servicios y para sus gratificaciones de julio y diciembre. Décimo: Conforme a lo expresado en el considerando anterior se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en la infracción normativa del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo

⁷ Principio que constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido positivizado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

N° 003- 97-TR; razón por la que la causal denunciada debe declararse fundada. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **FUNDADO** recurso de casación interpuesto por la demandante, María del Rosario Lucía Núñez Vargas, mediante escrito de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha seis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos noventa y tres, en el extremo referido al reconocimiento del bono jurisdiccional como parte de la remuneración mensual y su incidencia en el cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y en el de la compensación por tiempo de servicios, por los argumentos que contiene la presente ejecutoria; y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veinticinco de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y nueve, en el extremo antes indicado, con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con el demandado, Poder Judicial, sobre bono por función jurisdiccional y otros; 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 15961-2017 LA LIBERTAD

Materia: Pago de beneficios sociales y otros. PROCESO ABREVIADO-NLPT.

Sumilla: Si la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas y está respaldada bajo las normas pertinentes; se puede determinar que no se ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número quince mil novecientos sesenta y uno, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Internacional de Transporte Turístico y Servicios Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, mediante escrito presentado catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y ocho, contra la Sentencia de Vista del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintinueve a ciento cuarenta y dos, que confirmó la sentencia apelada de fecha veinte de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas sesenta y ocho a ochenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante Rudy Leonel Espínola Torres, sobre Pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha cinco de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y uno sesenta y seis, del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo emitir pronunciamiento al

respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes Judiciales Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. a) Pretensión demandada: Del escrito de demanda, que corre de fojas veinte a veintisiete, el actor pretende el reintegro de beneficios sociales en la suma de noventa y tres mil ciento treinta y tres mil con 72/100 soles (S/ 93,133.72), que comprende el pago de vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones y utilidades, así como el pago de horas extras, con el reconocimiento de costas y costos del proceso así como de los intereses legales. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Tercer Juzgado Transitorio Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la sentencia expedida con fecha veinte de abril de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda al considerar que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, toda vez que la demandada no cumplió con adjuntar contrato alguno que haya suscrito con el actor. Asimismo, ordena el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales correspondientes, atendiendo que la demandada reconoció el pago de dicho concepto conforme se verifica en las boletas de pago adjuntadas

por dicha parte procesal, ordenando así el pago por la suma de veinticinco mil seiscientos cincuenta y cuatro con 26/100 soles (S/ 25,654.26). c) Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Especializada Laboral -Segundo Tribunal Unipersonal de de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia que declaró fundada en parte la demanda, al precisar que la demandada reconoció al actor el trabajo en sobretiempo, que fue ofrecido por dicha parte procesal como condición de mejora de acuerdo a las boletas presentadas en autos, por lo que, confirmó la sentencia apelada. Segundo: La infracción normativa En el presente caso, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece lo siguiente: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)". Tercero: El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además del reconocimiento constitucional (inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y numeral 1) del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. Cuarto: Por tanto, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente 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. Quinto: En cuanto a la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Expediente N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso¹. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Sexto: Solución al caso concreto La recurrente sostiene que la sentencia materia de casación emitida por la Sala de mérito ha vulnerado su derecho al debido proceso y motivación de las resoluciones, argumentando que la misma es incongruente y que ha omitido la valoración de las pruebas ofrecidas. De otro lado, se observa que el Colegiado Superior, para confirmar la sentencia apelada, señaló que la demandada mejoró la condición del trabajador al haberle otorgado el pago por sobre tiempo. Séptimo: Al respecto, este Supremo Tribunal advierte que la instancia de mérito no ha incurrido en vulneración del debido proceso, por cuanto ha quedado acreditado que el actor realizó labores en

1 STC Expediente N° 00728-2008-HC

jornada extraordinaria, pues dicha afirmación está sustentada con las boletas de pago (CD) aparejados por la demanda en su escrito de contestación, documentos que permiten evidenciar que dicha parte procesal ha reconocido los pagos en sobretiempo de forma regular a favor del demandante. Por tanto, estando a su condición de mejora en la remuneración del actor, podemos concluir que dicho beneficio fue otorgado sobre la base del trabajo en exceso realizado, circunstancia que la demanda no logró desvirtuar, pues no basta con argumentar que no existe pago pendiente sobre las horas extras reclamadas sino probarlas atendiendo a su mejor condición sobre toda documentación que corresponda al entorno laboral. En este orden de ideas, al haberse motivado de manera suficiente y pertinente en mérito a los actuados, resulta evidente que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; en consecuencia, no resulta viable cuestionar la Sentencia de la Sala Superior por vulneración del debido proceso; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que, no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en infundada la causal procesal denunciada por la parte recurrente. Octavo: En consecuencia, este Tribunal Supremo concluye que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, corresponde declarar infundada la causal citada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Internacional de Transporte Turístico y Servicios Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, mediante escrito presentado catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintinueve a ciento cuarenta y dos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución

en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Rudy Leonel Espínola Torres, sobre Pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y devuélvase.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL 16179-2017 AREQUIPA

Materia: Pago de beneficios sociales y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: No resulta exigible a los demandantes que pretendan o hayan conseguido, vía proceso judicial, el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia de ello la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dieciséis mil ciento setenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y luego de producida 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, Municipalidad Provincial de Arequipa, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dos a trescientos diecisiete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiséis de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos setenta y cuatro, que declaró Fundada en parte la demanda, en el proceso seguido por el demandante Luis Antonio Corimayhua Guevara, sobre pago de beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación ha sido declarado procedente por esta Sala Suprema mediante resolución de fecha veintiséis de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y siete a noventa y dos del cuaderno de casación por las siguientes causales:—Infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y literales c) y

d) del artículo 43° de la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Dispositivos legales en debate A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones, en ese sentido el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y el artículo 43° de la Ley N° 25593, señalan 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". "Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: (...) c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año. d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Segundo. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito. a) De la pretensión demandada: Mediante escrito de demanda de fecha veintiocho de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas sesenta y cinco a ochenta y seis, el accionante solicita se declare la desnaturalización de contrato desde el uno de octubre de dos mil cinco al treinta y uno de agosto de dos mil seis y del uno de julio

de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil nueve, pago de incremento a la remuneración básica de los períodos uno de octubre de dos mil cinco al treinta y uno de diciembre de dos mil cinco, del uno de enero de dos mil seis al treinta y uno de agosto de dos mil seis, del uno de junio de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil nueve, asimismo el pago de incentivo laboral, pago de asignación por movilidad y refrigerio, pago de bonificación escolar, pago de asignación vacacional, pago de asignación por aguinaldo de fiestas patrias y navidad; y, pago de la compensación por tiempo de servicios. b) Sentencia de Primera instancia: Mediante Sentencia de fecha veintiséis de enero de dos mil diecisiete, emitida por el juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se declaró Fundada en parte la demanda, ordenando el pago de la suma de veintitrés mil setecientos cincuenta y cuatro soles con 00/100 (S/ 23,754.00), por los conceptos de incremento a la remuneración básica, incentivo laboral mensual, asignación por movilidad y refrigerio, bonificación escolar, asignación vacacional y asignación por aguinaldo de fiestas patrias y navidad. c) Sentencia de Segunda instancia: el Colegiado de la Primera Sala Laboral de la citada Corte Superior, confirma en parte la primera sentencia, y la revoca en cuanto al monto ordenado a pagar por concepto de incremento remunerativo; ordenando el abono de la suma de catorce mil cuatrocientos veinticuatro con 00/100 soles (S/ 14,424.00); declarando improcedente las pretensiones de declaración de existencia de relación laboral a plazo indeterminado y pago de compensación por tiempo de servicios; señalando como sustento de su decisión lo siguiente: i) no existe controversia respecto a la existencia entre las partes de una relación laboral a plazo indeterminado, por los siguientes periodos: entre los meses de octubre a diciembre de dos mil cinco y los meses de mayo a agosto del dos mil seis, conforme ha quedado acreditado con la Sentencia expedida en el proceso N° 7657-2006; ii) los incrementos contenidos en los convenios colectivos constituyen cláusulas normativas, al regular las remuneraciones de los trabajadores de la demandada, beneficios que pasaron a formar parte del patrimonio del actor al haber sido incorporados al contrato de trabajo. Tercero.

Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si le es extensible al actor los beneficios económicos de los convenios colectivos suscritos entre la Municipalidad Provincial de Arequipa con el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa – SOMA, los mismos que le han sido reconocidos por las instancias de mérito, caso contrario percibir de forma paralela, los beneficios económicos de los convenios colectivos suscritos entre la Municipalidad Provincial de Arequipa con el Sindicato de Trabajadores Reincorporados de la Municipalidad Provincial de Arequipa–SITREMA, debiendo tenerse en cuenta para ello, el carácter permanente o no de tales beneficios. Cuarto. Sobre el convenio colectivo en la Constitución Política del Perú El convenio colectivo constituye una fuente del Derecho del Trabajo que tiene reconocimiento constitucional en el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado [...]”. Quinto. El convenio colectivo en la doctrina Conforme a la doctrina, el convenio colectivo: [...] puede definirse como acuerdo escrito entre una representación de trabajadores y un empresario o una representación empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales. Las notas características del convenio son, según la definición anterior: 1) los sujetos que lo concluyen—representantes de trabajadores y empresarios-; 2) el procedimiento transaccional a través del cual se alcanza el acuerdo; 3) el objeto sobre el que incide, y que constituye su contenido posible -regulación de las condiciones de empleo y trabajo, y de las relaciones laborales-; y 4) la forma escrita, exigida como elemento sustancial en atención a la eficacia frente a terceros de la regulación contenida en el mismo. Así definido, el convenio colectivo es el objetivo y el resultado principal de la negociación colectiva desarrollada por representantes de trabajadores y

empresarios¹. Sexto. El artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: "En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos." Todos los acuerdos que se ven plasmados en un convenio colectivo de trabajo son de carácter obligatorio, independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por ello, el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del mencionado Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Séptimo. En atención a lo expuesto, un Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria no puede extender sus efectos a los no afiliados, puesto que se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR; sin embargo, 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 afiliarse a un sindicato, lo que está prohibido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, no resulta exigible a los

demandantes que pretendan o hayan conseguido, vía proceso judicial, el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia de ello la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva. Sin embargo, este criterio no permite que el trabajador bajo el supuesto citado en párrafo precedente, perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones sindicales, debido a que solo podía afiliarse a un Sindicato, de conformidad con el artículo 12° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, además que no puede permitirse el abuso del derecho, de acuerdo al artículo 103° de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, se hará extensivo al trabajador los alcances de la convención celebrada por un Sindicato minoritario que ostente mayores beneficios, no pudiendo pretenderse la percepción de beneficios de otros Sindicatos. Octavo. Asimismo, debe establecerse que los efectos de un Convenio Colectivo celebrado por un Sindicato minoritario pueden ser extensivos a todos los trabajadores de la empresa, cuando dicha extensión se encuentre prevista en la convención, mediante una cláusula delimitadora, desde que esta cláusula tiene la particularidad de establecer el ámbito de aplicación y los acuerdos del Convenio tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Noveno. En consecuencia, cuando el Convenio Colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extender los efectos del Convenio Colectivo de ese Sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio Convenio o cuando limite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un Sindicato. Análisis del caso concreto Décimo. En el presente caso, se observa que la recurrente fundamenta su recurso de casación argumentando que los pactos colectivos peticionados

1 MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, GARCÍA MURCIA, Joaquín. Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2008, página 342.

en la demanda corresponden a convenios de otro Sindicato (Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa-SOMA) y que estos Convenios del SOMA son para un ejercicio anual, es decir, tienen vigencia de un año y sus efectos caducan a fin de diciembre de cada año, por lo que no se pueden acumular Convenios del SOMA. Del mismo modo, alega que no se tomó en cuenta que el trabajador solo era contratado de modo temporal y que este aspecto está probado con las planillas de pagos, en las que no figura el descuento sindical al no haber estado incluido como obrero permanente, por lo que, no puede solicitar conceptos que no había adquirido antes del cese, ya que no era sindicalizado ni estable. Décimo Primero. Teniendo en cuenta la delimitación señalada en el considerando tercero de la presente resolución; se procede a analizar los incrementos otorgados mediante negociaciones colectivas en las que intervino el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa -SOMA. De los convenios colectivos que corren en autos se aprecia lo siguiente: a) Informe N° 00-2005-MPA/CPO, de fecha treinta de diciembre del dos mil cinco, obrante a folios treinta y siete a cuarenta y dos, que contiene acuerdos de la Comisión Paritaria Obreros Ejercicio - 2006, suscrita entre la entidad demandada y el Sindicato de Obreros Municipales-SOMA, se señala que los beneficios otorgados son para los obreros municipales. b) Acta de pliego de Reclamos del año dos mil siete, obrante a folios cuarenta y cuatro a cuarenta y siete, suscrita entre la entidad demandada y el Sindicato de Obreros Municipales-SOMA, se señala que los beneficios otorgados son para los obreros municipales. c) Acta Final de la Comisión Paritaria conformada para el análisis, evaluación y negociación del pliego de reclamos para el año dos mil ocho, obrante a folios cincuenta a cincuenta y cinco, suscrita entre la entidad demandada y el Sindicato de Obreros Municipales-SOMA, se señala que los beneficios otorgados son para los obreros municipales. d) Acta Final de la Comisión Paritaria conformada para el análisis, evaluación y negociación del pliego de reclamos para el año dos mil

nueve, obrante a folios cincuenta y nueve a sesenta y dos, suscrita entre la entidad demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa-SOMA, se acuerda que los beneficios es para los trabajadores obreros municipales. De lo antes expuesto, se advierte que en los convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Obreros Municipales-SOMA no se hizo distinciones respecto a la calidad de afiliado o no a dicho sindicato para el otorgamiento de los beneficios económicos allí acordados a los obreros municipales. En consecuencia, el hecho que el actor hasta el mes de diciembre de dos mil nueve haya pertenecido al Sindicato de Trabajadores Reincorporados de la Municipalidad Provincial de Arequipa-SITREMA² y no al Sindicato de Obreros Municipales-SOMA, el cual suscribió los mencionados convenios colectivos, no imposibilitan que pueda percibir los beneficios económicos allí acordados, debido a que la empleadora demandada no acredita que el sindicato SOMA tenga la calidad de sindicato minoritario en la Municipalidad Provincial de Arequipa, limitándose solo a señalar como sustento de la causal bajo análisis, que no es posible acumular convenios suscritos por el SOMA cuando el actor pertenecía al SITREMA. Del mismo modo, en cuanto a la vigencia de los beneficios otorgados mediante los Convenios Colectivos antes señalados, la parte demandada ha indicado que la vigencia de éstos era un año; sin embargo, de sus cláusulas se verifica que tales beneficios tienen la calidad de permanentes, por lo que no es posible estimar el pedido de la accionada en cuanto a dicho extremo. Décimo Segundo. Por los fundamentos antes expuestos, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del artículos 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ni de los literales c) y d) del artículo 43° del Decreto Legislativo N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por consiguiente, el recurso de casación en este extremo deviene en infundado. Por estas consideraciones:

2 Informe N° 15-2015-MPA/SGRH, obrante a folios 155.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Provincial de Arequipa, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y cuatro; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dos a trescientos diecisiete; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Luis Antonio Corimayhua Guevara, sobre pago de beneficios económicos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL..

CASACIÓN LABORAL

16248-2017 LIMA

Materia: Desnaturalización de Tercerización Laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Siendo ello así, cabe enfatizar que la determinación del real empleador del actor no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. sobre el actor, sino por la determinación de que Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. y San Ignacio S.A. En Liquidación (empleador formal del actor) eran en el terreno de los hechos una única empresa, quienes pretendieron crear la ficción de la existencia de dos empresas, a través de la suscripción de contratos mercantiles.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número dieciséis mil doscientos cuarenta y ocho, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A.A., mediante escrito presentado el veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas dos mil veintisiete a dos mil ochenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil novecientos noventa y tres a dos mil diecisiete, que confirmó en parte la sentencia de primera instancia, de fecha veintidós de mayo de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatrocientos cincuenta y uno a mil cuatrocientos sesenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Mario Ramírez Bermúdez, sobre desnaturalización de tercerización laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dieciocho de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa, del

cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e, ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR; Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda de fecha tres de junio, que corre en fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta y cinco, el actor solicita que se reconozca la existencia de una relación laboral directa con Unión De Cervecerías Peruanas Backus & Johnston por el periodo que se extiende desde el treinta de enero de mil novecientos noventa y siete hasta el treinta de junio de dos mil once, y se ordene el pago por concepto de utilidades ascendente a la suma aproximada de doscientos noventa y tres mil trescientos cincuenta y nueve soles (S/ 293,359.00) más intereses, costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintidós de mayo de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que si bien puede admitirse que los

representantes de las empresas (codemandadas) puedan tener algún nivel de coordinación, que le permite además la naturaleza de los contratos que los vinculan (de comisión mercantil), resulta evidente que, no obstante que el señor Bencan no hubiese presidido las actas y acuerdos de estas agendas, se evidencia que asistió a las reuniones de SISA, en la que se adoptaron decisiones propias de la empresa que no se condicen con una coordinación atribuida por la demandada Backus. Así, se advierte que se decidió dar inicio a las auditorías; el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos tomados en reuniones anteriores; las características con las que vendrían las notas de crédito; plan de desarrollo sostenible; la devolución de camiones excedentes; reuniones con determinadas personas como la evaluación del contador; el acuerdo para que el administrador de cada CD, efectúe un seguimiento sobre los estados financieros; bajar los saldos de vacaciones, en consecuencia la tercerización fue fraudulenta y debe asumir la codemandada Backus y Johnston S.A.A. las utilidades por el periodo solicitado.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil diecisiete, confirmó en parte la Sentencia de primera instancia, sustentando principalmente que tal como se aprecia de los documentos antes referidos, se desprende que el Sr. Carlos Loyola López, Gerente de Asesoría y Gestión de Recursos Humanos de Backus (según el acta de declaración testimonial), les cursó comunicación a los señores Martínez Benavente, Olavide Salaverry, Pedro Ernesto Ubillus Falla, David Brou Mena, Pedro Baca Minetti, entre otros, quienes según la nómina del personal de SISA, figuran como Gerentes; a quienes se les comunica la política de vacaciones, con lo que se comprueba que el Directivo de Backus, eran quienes daban instrucciones a los Gerentes de SISA, respecto a las vacaciones del personal de ésta última, evidenciándose con ello la subordinación o dependencia

respecto a Backus, por lo que debe confi rmarse la desnaturalización. 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. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Tercero. La Constitución Política establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan." Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha vulnerado la garantía constitucional de la motivación de las resoluciones judiciales que conlleve a la nulidad del 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 Número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente el recurso devendrá en infundado, haciendo viable resolver los otras causales. Quinto. Sobre el Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose

1 Ley Número 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.

a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/ TC. 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 calificadas. Sexto. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación, advierte como principal fundamento del recurrente:— La Sentencia de vista no explica cómo se habría cumplido en el caso concreto los elementos de la relación laboral.—Existe omisión sobre los principales agravios del recurso de apelación. Octavo. Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se han respetado los lineamientos del debido proceso y por ende, la motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que la Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil diecisiete, que obra a fojas mil novecientos noventa y tres a dos mil diecisiete, ha realizado la evaluación de cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente conforme se ha plasmado en el considerando "décimo noveno y vigésimo tercero" sustentando los elementos de una relación laboral.

Aunado a ello, esta Sala Supremo considera que ha dado respuesta cada agravio formulado y motivado de manera coherente su decisión conforme se advierte del contenido de los considerando "vigésimo cuarto y vigésimo sexto", habiéndose garantizado y ejercido además el derecho de pluralidad de instancia a las partes procesales. Noveno. En ese contexto factico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha empleado y sustentado en forma suficiente los fundamentos propios que le han servido de base para amparar su enfoque jurisdiccional del caso concreto, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no confi gurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; siendo infundada dicha causal. Sobre la infracción material contenido en el acápite ii) Décimo. Las disposiciones de las causales materiales declaradas precedentes regulan lo siguiente: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". "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". Décimo Primero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Respecto a

la infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, la parte recurrente invoca que la instancia superior reconoce el vínculo laboral con la codemandada Backus sin que se acredite los tres elementos de una relación laboral (específicamente subordinación), en merito a presunciones y en aplicación del principio de la realidad. Respecto al contrato de trabajo Décimo Segundo. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. Bajo esa misma línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo², que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Respecto a los alcances sobre la subordinación Décimo Tercero. Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond³ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir,

indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Solución al caso concreto Décimo Cuarto. De la revisión de los actuados, se advierte que del escrito de demanda, el actor pretende el reconocimiento de vínculo laboral directa con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., y se le pague el reintegro por participación de utilidades. Décimo Quinto. La parte recurrente sostiene en su recurso de casación que la Sala Superior ha reconocido la existencia una relación laboral entre el actor con la codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. y el pago del reintegro por participación de utilidades, sin tomar en cuenta la inexistencia de la subordinación, valorando únicamente los medios probatorios referidos a las comunicaciones y declaraciones. Décimo Sexto. En atención a lo expuesto, y considerando las causales bajo análisis, se procederá a dilucidar si en el presente caso existió subordinación y prestación personal de servicios del actor respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, y por tanto, si se han desnaturalizado los contratos suscritos entre las codemandadas. Para ello, se debe tener en cuenta que en el periodo que comprende, desde el año mil novecientos noventa y siete al dos mil seis, las codemandadas suscribieron contratos de distribución, consignación, comodato y fianza; mientras que a partir del año dos mil siete suscribieron contratos de comisión mercantil, lo cual no ha sido negado por las partes en el proceso. Décimo Séptimo. En dicho contexto, en mérito a la valoración conjunta de los medios probatorios presentados en el presente proceso, se aprecia lo siguiente: De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que la decisión adoptada por la instancia superior, ha sido en mérito a la valoración conjunta de todos los medios probatorios presentados en el presente proceso, entre ellos: i. Boletas de pago del demandante, que obra fojas ochenta y seis a noventa y uno, donde se advierte que su fecha de ingreso ha sido el treinta de enero de mil novecientos noventa y siete. ii. Copia del Contrato de Distribución Suministro y Comodato, de fecha dieciocho de mayo de

2 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

3 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

mil novecientos noventa y siete, que obra a fojas doscientos ochenta a doscientos ochenta y siete, mediante el cual Backus autoriza a San Ignacio para que distribuya de manera exclusiva sus productos en distintos departamentos del país, obligándolo a mantener un stock mínimo de productos suficientes para abastecer la demanda, la cual sería establecida por Backus basándose en la información brindada por San Ignacio quien debía visitar a los clientes minoristas por lo menos dos veces por semana para ofrecerles los productos y efectuar la cobranza de los mismos, contar con infraestructura mínima como depósito, oficinas administrativas, vehículos de transporte y personal idóneo. iii. Copia de la minuta de la escritura pública del contrato de Distribución, Suministro, Fianza, Garantía Hipotecaria y Levantamiento de Hipoteca suscrito, de fecha cinco de marzo de mil novecientos noventa y nueve, que obra a fojas doscientos ochenta y ocho a trescientos siete, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. iv. Copia del Contrato de Distribución Suministro y Comodato suscrito, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil dos, que obra a fojas trescientos ocho a trescientos treinta y seis, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. v. Copia del Contrato de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza suscrito, de fecha catorce de julio de dos mil cinco, que obra a fojas trescientos treinta y siete a trescientos cincuenta y siete, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. vi. Copia de la minuta del contrato de Comisión Mercantil, de fecha dos de enero de dos mil siete, que obra a fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos setenta y tres, la del cual se desprende que la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales, la cobranza y el recojo de los envases, es por parte de San Ignacio, para que en su condición de comisionista mercantil directo, comercialice y venda en nombre y por cuenta de la demandada Backus los productos y a sea al contado, al crédito o en consignación, a cambio de una retribución que ascendía al doce por ciento (12%) del valor de la venta mensual, vii. Copia de

la escritura pública del Contrato de Comisión Mercantil suscrito con fecha treinta de diciembre de dos mil ocho, que obra a fojas trescientos setenta y cuatro a trescientos noventa y dos. viii. Copias de las Actas N° treinta y ocho, treinta y nueve y cuarenta y cuatro, de fecha nueve de julio, siete de agosto y dieciséis de diciembre de dos mil nueve, que obra a fojas dos a cuatro, denominadas “reunión gerentes” y realizadas en la sala de reuniones de la codemandada, San Ignacio en la que participó como asistente el Sr. Miguel Bencan, quien es funcionario de Backus, mediante el cual se adoptaron medidas administrativas sobre el funcionamiento de la referida empresa. ix. Declaraciones testimoniales del Sr. Bencan Colussi, que obra a fojas seis a siete y ocho a trece, quien presidía las reuniones de los Comités de Gerencia en calidad de Director de Backus; prestadas ante el Décimo Tercer Juzgado de Trabajo de Lima y el Vigésimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima, indicando que trabajó para la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el año mil novecientos ochenta y seis hasta el año dos mil diez, siendo el último cargo de Director de Distribución. En tal declaración, respecto a la quinta pregunta referida a que si en forma semestral el señor Bencan como funcionario de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, evaluaba el desempeño del actor y de los Gerentes de Distribución de San Ignacio Sociedad Anónima, respondió que es verdad porque era una exigencia de Backus. Sobre la séptima pregunta, referida a que si el señor Bencan en calidad de funcionario de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, autorizaba las vacaciones del actor, respondió que es verdad; siendo que en una pregunta posterior precisa que el actor le pedía permiso para salir de vacaciones porque Backus requería que existiera un representante de la operación de distribución. x. La declaración testimonial de Carlos Alberto Loyola López, que corre de fojas ocho a nueve, en la que refirió que trabajó para la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y uno hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho. En tal declaración además, en la respuesta a la segunda pregunta, precisó que “[...] En el presente caso ocupó el cargo de Gerente de

Asesoría y Gestión de Recursos Humanos en los años de mayo de 1997 a julio del 2006. En esa época manejábamos todo lo que era recursos humanos en toda la central de distribución a nivel nacional, pues antes que era San Ignacio manejábamos la distribuidora Somerisa (distribuidora de Pilsen Callao) y habían casi 40 distribuidoras que distribuían Cristal, entonces cuando se fusionan ambas empresas se toma el control de recursos humanos de estas empresas y fue todo un proceso homologando procesos, sistemas salariales, planillas, todo eso empezamos el año 1997, y luego se crea San Ignacio, que es la fusión de varias empresas, es decir se fusionan las distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio y allí empezamos todo lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño, clima laboral, precisa que todos estos procesos mencionados los manejábamos con la gente de Backus, coordinábamos con los gerentes de cada distribuidora para que se aplicasen esas políticas” (subrayado y resaltado nuestros). Respecto a la cuarta pregunta, referida a si el demandante dependía de los funcionarios de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, el señor Carlos Loyola señaló que: “Sí, es verdad, pero precisa que habían funciones dentro de su labor de gerente que requerían de una autorización o aprobación del área de Recursos Humanos de Backus que teníamos un área específica que le daba todo el soporte a las distribuidoras, como por ejemplo la contratación de personal, capacitación que no lo podía hacer pues tenía que coordinar con nosotros” (sin subrayado ni resaltado en el original). En cuanto a la quinta pregunta, el señor Carlos Loyola mencionó que: “Cada distribuidora llevaba su propio control de asistencia independiente, y el proceso de planillas centralizado lo llevábamos nosotros y mi área generaba los memorándums de pago. Precisa que dependía en lo que respecta a recursos humanos, pues había políticas generales de gestión que nosotros supervisábamos como es la contratación de personal, capacitación como que he mencionado.” (Subrayado y resaltado nuestros). Sobre la pregunta realizada por el abogado de la parte demandante, referida a que si en materia de recursos humanos, políticas de selección, de capacitación, de remuneraciones, de contratación de personal, de vacaciones y en general todas las vinculadas al área,

dependían de su persona como funcionario de Backus, no teniendo autonomía San Ignacio para dirigir esos campos, el señor Carlos Loyola indicó que: “Sí es verdad, todas las políticas las manejábamos nosotros y además supervisábamos su cumplimiento” (subrayado y resaltado nuestros). xi. Formatos de Revisión de Desempeño, que obra a fojas quince a veinticuatro, de los cuales se desprende el control ejercido por la demandada BACKUS respecto del personal adscrito a San Ignacio S.A. para evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos asignados. xii. Copia del contrato de arrendamiento de vehículos de propiedad de BACKUS a SISA, de fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cincuenta y cinco, y, el contrato de arrendamiento de inmueble del local de la emplazada, que obra a fojas cuatrocientos veinticinco a cuatrocientos veintisiete, por medio del cual BACKUS arrienda a SISA el inmueble de su propiedad sito en la avenida Elmer Faucett N° 4754, Callao. xiii. El correo electrónico de fecha cinco de mayo de dos mil seis, que corre a fojas veinticinco, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta le requería a la empresa San Ignacio Sociedad Anónima informes sobre los gastos de los vehículos que esta última utilizaba. xiv. El correo electrónico de fecha siete de junio de dos mil siete, que corre a fojas veintiséis, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta autorizaba a la empresa San Ignacio Sociedad Anónima otorgar préstamos de carácter humanitario a todo el personal de San Ignacio y Dicoposa; asimismo, le fijaba las condiciones para su otorgamiento. xv. El correo electrónico de fecha veintiocho de agosto de dos mil nueve, que corre a fojas treinta, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de la empresa San Ignacio Sociedad Anónima. Décimo Octavo. De la valoración de los medios probatorios citados, en específico de los correos electrónicos y declaración testimonial, se evidencia que existió subordinación respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. Más aún, si el resto de medios probatorios acreditan que Backus tenía injerencia en las decisiones adoptadas por San Ignacio referente a su

personal, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación, entre otros, lo cual se corrobora con la declaración testimonial del señor Carlos Alberto Loyola López, en la que menciona que al haberse fusionado distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio, empezaron con lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño y clima laboral, todo lo cual no fue negado por las codemandadas. Décimo Noveno. En ese sentido, cabe enfatizar la determinación del real empleador del actor que no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. sobre el actor, sino por la determinación de que Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. y San Ignacio S.A. en Liquidación (empleador formal del actor) eran en el terreno de los hechos una única empresa, quienes pretendieron crear la ficción de la existencia de dos empresas, a través de la suscripción de contratos mercantiles. Vigésimo: En este orden de análisis, el elemento determinante para el reconocimiento de la recurrente Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. como real empleador del actor, es producto de haberse determinado que en el terreno de los hechos la empresa comitente (Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A.) y la contratista (San Ignacio S.A. en Liquidación) son personas jurídicas autónomas aparentes (sin autonomía), por tanto, ambos devienen en un único empleador, por aplicación de las consecuencias del principio de la primacía de la realidad. Es por esta razón, que la aplicación de lo regulado en los artículos 4° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, resultaría impertinente e inconducente y no alteraría la decisión impugnada, ya que en el presente proceso no es materia controvertida que existió una relación laboral entre San Ignacio S.A. En Liquidación y el actor, por el contrario la naturaleza laboral de la relación es un hecho admitido, conforme se aprecia de la contestación de demanda de la codemandada San Ignacio S.A. En Liquidación. Vigésimo Primero. Se agrega a lo mencionado, que en el presente proceso ha quedado establecido, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, la dependencia y subordinación ejercida por la

demandada, Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. sobre San Ignacio S.A. En Liquidación, por lo que esta última no ostentó real y efectivamente la condición de empleador de la demandante, siendo Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. el real empleador del actor, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles, que en el terreno de los hechos se desvirtuó. Finalmente, podemos concluir que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, detenta la condición de real empleador del demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ellos sin solución de continuidad por el período comprendido del treinta de enero de mil novecientos noventa y siete al treinta de junio de dos mil once. Vigésimo Segundo. En consecuencia, se advierte que el Colegiado de vista al emitir pronunciamiento confirmando la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, no ha inaplicado los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo número 003-97-TR; razón por la cual la causal invocada resulta infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., mediante escrito presentado el veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas dos mil veintisiete a dos mil ochenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil novecientos noventa y tres a dos mil diecisiete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Mario Ramírez Bermúdez, sobre desnaturalización de tercerización laboral y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL

16523-2017 LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-(Ley 26636).

Sumilla: Para determinar la existencia de una relación laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad, es necesario acreditar los elementos de la relación laboral; precisando que el elemento más trascendental es la subordinación.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dieciséis mil quinientos veintitrés, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el siete de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil setecientos cinco a mil setecientos cuarenta y siete, contra la Sentencia de Vista del veintitrés de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil seiscientos cuarenta y tres a mil seiscientos sesenta y cuatro, que confirmó la sentencia de primera instancia del ocho de enero del dos mil dieciséis, que corre de fojas mil quinientos sesenta y nueve a mil quinientos ochenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Mario Carlos Mendoza Herrera, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del veintinueve de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y uno del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e, ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° 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 al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso g.1. Demanda: Se advierte de la demanda que corre de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos ochenta, que el accionante pretende que se reconozca una relación laboral directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el veintiséis de marzo de dos mil tres hasta el treinta de junio de dos mil once, el pago de utilidades por el periodo del dos mil tres al dos mil once, más intereses legales, costos y costas procesales. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Séptimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha ocho de enero del dos mil dieciséis, que corre de fojas mil quinientos sesenta y nueve a mil quinientos ochenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda. Consideró que ha quedado evidenciada la dependencia y subordinación ejercida por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta a la que se encontraba sometida el actor, como parte del personal adscrito a la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación (SISA), en cuya virtud, la primera ostentaba capacidad para dirigir, ordenar y controlar la ejecución de sus servicios en orden al logro de la actividad económica que constituía objeto de su explotación comercial, asumía la titularidad

del conjunto de la organización empresarial integrada también por el Centro de Distribuidoras de San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación y su personal, que conformaba a su vez la empresa laboral de la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, asumiendo, en ejercicio del *ius variandi*, la capacidad de fijar el contenido y alcance de sus atribuciones y obligaciones, limitando sus actuaciones, lo que conllevó a afirmar que el personal adscrito a la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación formaba parte del personal de la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; se reconoce además el pago de utilidades en el monto de doscientos treinta y seis mil cuatrocientos setenta y siete con 64/100 soles (S/ 236,477.64).

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Séptima Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas mil seiscientos cuarenta y tres a mil seiscientos sesenta y cuatro, confirmó la sentencia de primera instancia. Argumentó que la relación contractual entre las codemandadas evidencia la asunción de obligaciones vinculadas a las ventas, distribución y comercialización de los productos de la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, enfatizando que de dicha relación contractual emergió una relación de carácter laboral entre la demandante y la recurrente Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; en tal sentido, bajo el principio de primacía de la realidad, se determina que el actor estuvo vinculado laboralmente en forma directa con la demandada Backus, desde el veintiséis de marzo del dos mil tres al treinta de junio de dos mil once con el pago de utilidades en el monto de doscientos treinta y seis mil cuatrocientos setenta y siete con 64/100 soles (S/ 236,477.64).

Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que

anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La norma constitucional denunciada en el ítem i), prescribe lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan." Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no la debida motivación. Quinto: Alcances sobre el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú En referencia a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° Expediente N° 00728-2008-PHC-TC, 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. Sexto: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado Superior, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: a) La sentencia de primera instancia analiza las formas contractuales a las que han recurrido las codemandadas para vincularse, b) Se acredita que quien actúa de manera directa en el manejo de las relaciones laborales de los trabajadores de San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación es Backus¹, ya que es ésta quien finalmente ejerce su capacidad directriz actuando como empleadora, pues, incluso no solo fija las políticas salariales sino que fija las condiciones de trabajo y de premio, c) Comparte los criterios expresados por el Juez de Primera Instancia sobre la relación laboral entre la demandante y Backus, d) El Juez de Primera Instancia no ha expedido una sentencia arbitraria ni carente de motivación o con motivación aparente como alegan las demandadas, pues, la sentencia ha sido emitido luego del análisis que hizo el Juez en referencia desde una óptica sustancial y no formal, aplicando el principio de primacía de la realidad, f) Corresponde el pago de las utilidades, de acuerdo al caudal probatorio y lo señalado por las demandada en el proceso judicial. De lo anotado, se verifica que el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión. Asimismo, se verifica un debido proceso en el trámite del expediente. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la debida motivación de las resoluciones judiciales, más aún, si ostentar un criterio distinto del Órgano jurisdiccional, no puede ser causal para cuestionar la motivación; por lo cual, no se ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando infundada la citada causal. Séptimo: Los artículos de la causal denunciada en el ítem ii), prescriben: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume

la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". "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". Octavo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si existe una relación laboral a plazo indeterminado desde el veintiséis de marzo de dos mil tres entre el demandante y Backus², de acuerdo a los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario, una relación laboral entre el demandante y la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación. Noveno: Respecto al contrato de trabajo El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. Asimismo, se debe tener presente que el derecho de trabajo, bajo el principio

1 Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

2 Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

protector, privilegia una contratación a plazo indeterminado, toda vez que el trabajador, va a adquirir una mayor estabilidad en su centro labores; en consecuencia, se puede establecer que existe una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Bajo esa misma línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo³, que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Décimo: Alcances para determinar la existencia de un contrato de trabajo Para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que estén presentes sus tres elementos esenciales: a) Prestación personal: Es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí, deriva en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural a diferencia del empleador. De igual forma, debe ejecutar la prestación comprometida, la cual no podrá ser transferida en todo en parte a un tercero. En síntesis, es la actividad que realiza el trabajador directamente, y que no puede delegar a terceras personas, tal como lo define el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sobre el particular, ELMER ARCE, expresa: “La prestación de servicios que importa, a efectos de determinar el objeto de un contrato laboral es: a) humana, b) productiva, c) por cuenta ajena, d) libre y e) subordinada. Es decir, toda aquella prestación de servicios que no cumpla con estos requisitos específicamente trazados por el Derecho del Trabajo, debe entenderse excluida de la regulación de un contrato laboral⁴. Asimismo, NEVES MUJICA,

manifiesta: “La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que pueda desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica (...), además, que esa persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo (...)”⁵. b) Remuneración: Es la contraprestación recibida por el trabajador, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición; siendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, y conceptualizado en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; c) Subordinación: Es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y fiscalización del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador. Décimo primero: Adicionalmente, a los elementos esenciales del contrato de trabajo, podemos servirnos de los rasgos de laboralidad, establecidos por el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N° 03198-2011 PA/TC: “(...) para determinar si existió una relación de trabajo indeterminada entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en

3 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

4 ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2013, p. 415.

5 NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. 2 ed. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2003, pp.29-30.

que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud". Décimo segundo: Para efectos del análisis de la relación laboral se debe tener en cuenta el principio de primacía de la realidad, el cual constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos⁶, principio que ha sido positivizado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Décimo tercero: Solución al caso concreto Para efectos de resolver la controversia planteada en el considerando octavo, es necesario señalar previamente que la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, a partir del uno de octubre de mil novecientos noventa y siete⁷, absorbe por fusión a 25 empresas distribuidoras de marcas cerveceras de la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; luego a partir del año dos mil, disminuye su participación en la distribución, dejando de comercializarlos en algunas provincias; sin embargo, ambas demandadas han suscrito contratos de distribución, consignación y comodato, conforme lo actuado en el proceso judicial. Asimismo, a través de la copia de la minuta del Contrato de Comisión Mercantil del dos de enero de dos mil siete, que corre en fojas setecientos diez a setecientos veinticinco, se acuerda que la codemandada Unión de

Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta realiza la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales y la cobranza del precio de los mismos; así como, la entrega y recojo de los envases, cajas plásticas y barriles continentes de los productos contractuales; de igual forma, ocurre, en el año dos mil ocho, en observancia del Contrato de Comisión Mercantil, que corre en fojas setecientos veintiséis a setecientos cuarenta y cuatro. Décimo cuarto: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos:—En los contratos de arrendamiento del inmueble y el contrato de arrendamiento de vehículos, que obran en autos a fojas quinientos cuarenta y cinco a quinientos setenta y cuatro, se verifica que SISA⁸ no es propietaria ni del inmueble; así como, de los vehículos, pues, eran de propiedad de Backus⁹.—Boletas de pago de empleados de la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, que corren en fojas noventa y ocho a ciento tres, en las que se señala, como fecha de ingreso del actor el veintiséis de marzo de dos mil tres.—El correo electrónico de fecha cinco de mayo de dos mil seis, que corre en fojas veintiséis, mediante la cual, la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta le requería a la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación informes sobre los gastos de los vehículos que esta última utilizaba.—El correo electrónico de fecha siete de junio de dos mil siete, que corre en fojas veintisiete, en el cual, la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta autorizaba a la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación otorgar préstamos de carácter humanitario a todo el personal de esta última y Dicoposac; asimismo, le fijaba las condiciones para su otorgamiento.—El correo electrónico de fecha veintiocho de agosto de dos mil nueve, que corre en fojas veintiocho, mediante la cual,

6 De conformidad con lo señalado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del derecho del trabajo". Buenos Aires: Ediciones De Palma, 1978, p. 243, que refiere sobre el principio de primacía de la realidad lo siguiente: " (...)en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos"

7 Fojas 299 a 388

8 San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación.

9 Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta

la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación. Décimo quinto: De acuerdo a lo anotado, se acredita que existió subordinación del demandante respecto a la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, más aún si el resto de medios probatorios acreditan que esta codemandada tenía injerencia en las decisiones adoptadas por la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación referente a su personal, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación. Además, que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba las políticas salariales y las condiciones de trabajo. Décimo sexto: Dentro de ese contexto, existen razones suficientes para determinar que corresponde reconocer la relación laboral directa del accionante con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, pues, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles, el demandante ha desarrollado servicios y ha estado sujeto a subordinación por esta codemandada, en tanto la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación no tenía la autonomía suficiente para dirigir las pautas de su propia empresa, sino que eran impartidas por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, conforme lo medios probatorios señalados en el considerando décimo cuarto y el análisis desarrollado en el considerando décimo quinto. Décimo séptimo: Siendo ello así, cabe enfatizar la determinación del real empleador del actor no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta sobre el actor, sino por la determinación de que la codemandada en mención y la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación (empleador formal del actor) eran en el terreno de los hechos una única empresa, quienes pretendieron crear la ficción de la existencia

de dos empresas, a través de la suscripción de contratos mercantiles. Décimo octavo: En este orden de análisis, el elemento determinante para el reconocimiento de la recurrente Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta como real empleador del actor es producto de haberse determinado que en el terreno de los hechos la empresa comitente (Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston Sociedad Anónima Abierta) y la contratista (San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación) son personas jurídicas autónomas aparentes (sin autonomía), por tanto, ambos devienen en un único empleador, por aplicación de las consecuencias del principio de la primacía de la realidad. Es por esta razón que la aplicación de lo regulado en los artículos 4º y 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, resultaría impertinente e inconducente y no alterarían la decisión impugnada, ya que en el presente proceso no es materia controvertida que si existió una relación laboral entre la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación y el actor, por el contrario la naturaleza laboral de la relación es un hecho admitido, conforme se aprecia de la contestación de demanda de la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación. Décimo noveno: En conclusión, y atendiendo que el razonamiento esbozado por esta Sala Suprema, concuerda con la conclusión arribada por el Colegiado Superior, es evidente que no ha incurrido en la infracción por inaplicación de los artículos 4º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, probado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que son infundadas las causales declaradas procedentes.

DECISIÓN

Por estas consideraciones; Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el siete de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil setecientos cinco a mil setecientos cuarenta y siete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintitrés de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil seiscientos cuarenta y

tres a mil seiscientos sesenta y cuatro; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Mario Carlos Mendoza Herrera, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL 16538-2017 DEL SANTA

Materia: Desnaturalización de contrato 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. Dentro de ese contexto, no se encuentra sujeto al plazo máximo de cinco años, previsto en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dieciséis mil quinientos treinta y ocho, 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 el demandante, Raúl David Garay Hidalgo, mediante escrito presentado el tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cincuenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha dos de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos dieciocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha diecisiete de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y seis, que declaró infundada la demanda; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.), sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha seis de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y tres, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: 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, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de servicio intermitentes suscritos entre las partes; así como, el pago de una indemnización por despido arbitrario; más intereses legales; con costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha diecisiete de agosto de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, al considerar que el demandante realizó labores como inspector en el marco del "Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y Desembarque en el ámbito Marítimo" entre el Ministerio de Producción y la demandada, cuya prestación de servicios se suspendía por épocas de veda; por consiguiente se encuentra acreditado que los contratos suscritos por el actor tienen como objeto una actividad de naturaleza intermitente. Asimismo, señala que los contratos intermitentes no se encuentran sujetos a un plazo máximo; por lo que, no se ha configurado la causal de

desnaturalización, prevista en el inciso a) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. De otro lado, expresa que no se verifica la existencia de un despido arbitrario, en tanto el cese de la demandante se ha producido por vencimiento de plazo, establecido en los contratos modales que suscribió con la demandada.

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 catorce de junio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que se encuentra acreditado que la demandante fue contratada para prestar servicios dentro de la vigencia del convenio para la ejecución del "Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y Desembarque en el ámbito Marítimo"; programa que fue prorrogado y fue objeto de justificación del contrato de la demandante; en consecuencia, dicha parte tenía pleno conocimiento que los contratos suscritos entre las partes, estaban relacionados al Programa, antes señalado; motivo por el cual, no se encuentra acreditado la desnaturalización de los contrato de trabajo a plazo fijo; por ende, no procede la aplicación de los artículos 76° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la infracción normativa del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR El artículo de la norma en mención, prescriben: "Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años".

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los contratos de trabajo intermitentes suscritos por el actor, se encuentran desnaturalizados o no, al haber superado el plazo de máximo de contratación, previsto en el 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.

Quinto: Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad. 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 contratación¹. Sexto: Contratos intermitente 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 computaran en función el 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. Octavo: Alcances sobre los plazos máximos de los contratos de naturaleza temporal Estos contratos como su propio nombre lo indican tienen una naturaleza temporal, por consiguiente, a efectos de que el empleador no pueda abusar de este tipo de contratación, y por ende no suscriba un contrato de trabajo a tiempo indeterminado con su trabajador, nuestra legislación ha previsto en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años. Al respecto, si bien en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, se ha establecido el plazo máximo de contratación en las distintas modalidades contractuales, previstas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, también es cierto, que este límite que debe ser interpretado de manera sistemática con cada tipo de contrato de naturaleza temporal. Es así, que los contratos de trabajo intermitentes son celebrados para cubrir actividades permanentes pero discontinuas; en consecuencia, al no realizar el trabajador la prestación efectiva de servicios de manera ininterrumpida y continua, pues, está sujeta a plazos de suspensión perfecta, observando para tal efecto los requisitos específicos previstos en el artículo 64° y siguientes del Texto Único Ordenado del Decreto

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

Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, no se encuentra sujeto a los plazos máximo de contratación (cinco años), previstos en el artículo 74º de la norma en referencia. Este criterio se encuentra concordado con lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N.º 01209-2011-PA/TC. Noveno: Solución al caso concreto De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso judicial, se verifica que el demandante ha prestado servicios para la demandada en el cargo de Inspectora, en el marco del "Programa de Vigilancia y Control de las Actividades Pesqueras y Acuícolas en el ámbito nacional", por el periodo 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 64º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Es necesario precisar, que la liquidación de beneficios sociales del 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 precedente, solo está referida al plazo máximo de la contratación temporal, como supuesto de desnaturalización, conforme lo previsto en el considerando cuarto; motivo por el cual, esta Sala Suprema, no puede analizar en el caso en concreto, si los contratos intermitentes suscritos por el actor, cumplen con los requisitos de validez previstos en los artículos 64º y 72º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y si se ha configurado los supuestos de desnaturalización, contemplados en los incisos b), c) y d) del artículo 77º de la norma en mención. Décimo Primero: Estando a lo expuesto, corresponde señalar que si bien la demandante ha suscrito contratos intermitentes con una duración superior a cinco años, también es cierto, que por la naturaleza de los servicios prestados por el actor, esto es, permanentes pero discontinuos—existiendo suspensión perfecta de

labores-, no se encuentra sujeto al límite máximo establecido en el artículo 74º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, conforme lo descrito en el considerando séptimo; motivo por el cual, no se encuentra desnaturalizado los contratos suscritos por la actora, por la causal tipificada en el inciso a) del artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que prevé la desnaturalización de los contratos modales si estas exceden el límite máximo permitido. Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 74º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; en consecuencia, el presente recurso deviene en infundado. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl David Garay Hidalgo, mediante escrito presentado el tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cincuenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dos de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veinte a quinientos uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.), sobre desnaturalización de contrato y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.



Negociación colectiva

EMPRESA GLORIA S.A.

EXPEDIENTE
060-2018-MTPE/DPSCLRSEL



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2018 SUSCRITO
POR LA EMPRESA GLORIA S.A. Y SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA
S.A.**

En la ciudad de Lima, siendo las 09.00 a.m., del día 27 de abril de 2018, en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, se hicieron presente de una parte la EMPRESA GLORIA S.A., representado por los señores GUSTAVO VARGAS TREPAUD, con DNI N° 07707251, RAFAEL LUIS NOÉ QUIROZ, con DNI N° 07427387, JOSE ANTONIO SARDA BUENO, con DNI N° 29259025, OMAR ALEJANDRO VARGAS RODRIGUEZ, con DNI N° 09887159, en calidad de Apoderados y de la otra parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A., representado por sus dirigentes señores FELIPE FABIAN FERNANDEZ FLORES, con DNI N° 16792800; WILLIAM GONZALES PERALTA, con DNI N° 41020538; WILBERT ALVAREZ PAZ, con DNI N° 29357708; MIGUEL ANGEL MORENO AVILA, con DNI N° 10208425; WALTER CHICOMA CERQUIN, con DNI N° 41552961; JOSE OSWALDO RIVAS ODAR, identificado con DNI N° 40447327; ALEXANDER RAUL QUIROZ CARDOSO, identificado con DNI N° 10817544; JOSE SLIM PAREJA CALLA, identificado con DNI N° 10258207; JOSE ENRIQUE SILVA QUISPE, identificado con DNI N° 25718054; BAUDILIO ALFONSO ZAPATA CASTILLO, identificado con DNI N° 08942087; JOSE LUIS RIVERA CHAVEZ, identificado con DNI N° 42029967 y SILVIA GLADYS SALVADOR GALINDO, identificada con DNI N° 10728136; siendo asesorados por el Abogado JULIO LEON CONDORCAHUANA, identificado con registro de CAL N° 35996; quienes han sido convocados a reunión extraproceso.

Iniciada la diligencia, y luego de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2018, Expediente Administrativo N° 060-2018-MTPE-DPSCLRSEL, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dándose por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado por la citada

Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO

**AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL
CONVENIO**

CLÁUSULA PRIMERA: Las partes dan por terminado y solucionado en forma integral y definitiva el Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria, correspondiente al período 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

El ámbito de aplicación se regirá por lo dispuesto en el Art. 9° del D.L. 25593 y 2° párrafo del Art. 34 del D.S. 011-92-TR, el Auto Sub-directoral 038-2007-MTPE/2/12.210 y Auto Directoral 086-2007-MTPE/2/12.2, lo que deberá entenderse como ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva, siendo aplicable a todos los obreros afiliados a la organización sindical a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

El convenio colectivo 2017 queda sustituido por los acuerdos entre las partes contenidos en todas las cláusulas del presente convenio colectivo, el que tendrá una vigencia de un año contado a partir del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del 2018, en las condiciones y términos siguientes:

AUMENTO GENERAL

CLÁUSULA SEGUNDA: LA EMPRESA otorgará un aumento de S/175.00 (ciento setenta y cinco y 00/100 soles) mensuales a partir del 1 de enero de 2018 y un aumento adicional de S/5.00 (cinco soles y 00/100 soles) mensuales a partir del mes de 01 julio del 2018, la cual sumados a los S/ 175.00, hace un total de S/ 180 mensuales.

BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO

CLÁUSULA TERCERA: LA EMPRESA otorgará por única vez, en calidad de bonificación por cierre de pliego, la cantidad de S/ 950.00 (novecientos cincuenta y 00/100 soles); en forma exclusiva para los afiliados de la organización sindical del ámbito mencionado.

SOBRETASA POR TRABAJO NOCTURNO

CLÁUSULA CUARTA: LA EMPRESA abonará la bonificación por turno nocturno con el 25% de sobretasa, la que se aplicará sobre la remuneración básica que perciba el trabajador.

ASIGNACIÓN POR EDUCACIÓN

CLÁUSULA QUINTA: Las partes acuerdan otorgar una asignación por educación para los hijos de los trabajadores de S/ 330 (trescientos treinta y 00/100 soles) por cada hijo que en el año 2018, estén cursando estudios de inicial a partir de 3 años, primaria, secundaria, superior o técnica; en este último caso, en instituciones educativas y programas que estén reconocidos con títulos a nombre de la Nación.

En el caso que ambos padres trabajen en la empresa sólo se le otorgará dicha asignación a uno de ellos.

Para acceder a este beneficio es requisito tener por lo menos un año de servicios en la empresa al 31 de diciembre del año 2017.

Los trabajadores interesados deberán acercarse a la Oficina de Servicio Social para llenar la solicitud correspondiente y presentar la fotocopia de la constancia de matrícula o del comprobante de pago de la matrícula expedida por la institución educativa o de la separación de la matrícula o de la libreta de notas expedida el año anterior.

Los que no hubieran solicitado la asignación para su cobro, el plazo de presentación de la solicitud y de los documentos de acreditación se extenderá hasta el 10 de junio 2018 para los que tengan hijos en edad escolar; excepcionalmente para que quienes tengan hijos en universidades, institutos o entidades técnicas hasta el mes de setiembre del año en curso.

BECAS ESCOLARES

CLÁUSULA SEXTA: LA EMPRESA otorgará 45 becas educativas de S/1,950.00 cada una: 20 para el nivel primario, 17 para el nivel secundario y 8 para el nivel superior o técnico, para los hijos de los trabajadores evaluados como los mejores estudiantes de cada nivel, de acuerdo a la evaluación y designación que comunique la organización sindical. De no cubrir la

cuota, ello pasará a otro nivel de estudio. El pago se hará efectivo a los 15 días hábiles posteriores de la comunicación del SINATOG al área de Gestión Humana.

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

CLÁUSULA SÉPTIMA: Las partes acuerdan y reconocen que la EMPRESA otorgará a los trabajadores que se encuentran laborando en el mes de diciembre del año 2018, el concepto Reconocimiento por Años de Servicio, según los niveles que ha determinado a continuación:

- Trabajadores con cinco años de servicio ininterrumpidos: S/.490.00
- Trabajadores con diez años de servicio ininterrumpidos: S/.530.00
- Trabajadores con quince años de servicio ininterrumpidos: S/.570.00
- Trabajadores con veinte años de servicio ininterrumpidos: S/.610.00

CANASTA DE PRODUCTOS CLÁUSULA OCTAVA:

LA EMPRESA entregará por Fiestas Patrias una canasta de productos igual a la que se entregó el año 2017 y un paneton, con la misma cantidad de productos seleccionados en esa oportunidad, salvo que no haya en inventario, en cuyo caso se sustituirá por algún producto equivalente en precio en coordinación por el sindicato. Esta canasta será entregada a partir de la segunda quincena de julio.

La canasta estará conformada por una bandeja de leche tall entera por 24 latas más otros, duetos seleccionados por la empresa y el SINATOG de acuerdo a la disponibilidad de productos y las condiciones operativas en cada sede.

ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

CLÁUSULA NOVENA: LA EMPRESA otorgará en calidad de ayuda por fallecimiento del trabajador S/.4,800.00 y por fallecimiento de cónyuge o conviviente, hijos y padres legítimos del trabajador S/.3,500.00, en cada ocasión.

PERMISO POR FALLECIMIENTO

CLÁUSULA DÉCIMA: LA EMPRESA concederá a sus trabajadores permiso remunerado, por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos, padres, padres políticos y abuelos, por tres (03) días consecutivos, si el fallecimiento ocurre dentro del departamento donde resida o labore el trabajador. En los casos anteriormente señalados el permiso será de cinco (05) días consecutivos, si el fallecimiento ocurre fuera del departamento donde reside o labora el trabajador. Dicho permiso se contabilizará a partir del día siguiente del fallecimiento.

Se convalidará este beneficio con la presentación de la partida de defunción correspondiente dentro de los siete días siguientes de finalizado el permiso, en caso contrario quedará sin efecto su otorgamiento.

Si por norma legal se otorgara un mejor beneficio, éste será el que rija en sustitución de lo establecido en el presente convenio.

En el caso de fallecimiento de hermanos, la Empresa otorgará facilidades como permiso no remunerado, permiso compensatorio o adelanto de vacaciones.

ASIGNACIÓN FAMILIAR

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: LA EMPRESA otorgará a su personal una Asignación Familiar mensual de acuerdo a lo siguiente: por cónyuge o conviviente S/.66.00 y por cada hijo S/.47.00, correspondiendo este beneficio a los hijos solteros de los trabajadores hasta los 24 años de edad, siempre que dependan económicamente del trabajador.

La asignación se pagará a partir del mes de presentación de la copia del DNI o Certificado de Convivencia, según sea el caso. Para la asignación por hijo se deberá presentar el DNI y al cumplir la mayoría de edad, se deberá presentar una Declaración Jurada indicando que depende económicamente del trabajador.

En el caso que el trabajador percibiera una asignación familiar menor a la establecida por ley, habiendo acreditado un hijo o más en la empresa, la empresa pagará la diferencia entre el importe del beneficio establecido por disposición legal y el importe del beneficio que pudiera corresponder por aplicación de la

asignación familiar pactada.

VENTA DE LECHE EVAPORADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: LA EMPRESA concederá a sus trabajadores, en calidad de venta, hasta tres (3) cajas de leche evaporada en forma mensual. Dicha venta se efectuará con un descuento del 8% del mejor precio de venta al mayorista.

Asimismo, la empresa otorgará un descuento del 8% del mejor precio de venta al mayorista para productos de derivados lácteos y otros productos que comercializa la empresa.

El límite de crédito será de S/ 350.00 mensual por trabajador.

La Empresa entregará al SINATOG la lista de precios actualizada mensualmente o cuando exista variación a que se refiere esta cláusula. La Empresa Reglamentará en 45 días a la suscripción del presente convenio colectivo el uso de este servicio.

APOYO A LA CULTURA Y EL ARTE

La EMPRESA otorgará al SINATOG, en calidad de apoyo a la cultura y el arte la suma de S/ 6,750.00 por única vez en el presente convenio.

AYUDA SINDICAL

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: LA EMPRESA concederá en forma excepcional y por única vez, la suma de S/ 20,000.00 (Veinte mil y 00/100 soles) como ayuda para actividades propias del Sindicato.

PERMISO A CITAS Y TERAPIAS A ESSALUD

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: En acuerdo de las partes y a partir de la suscripción del presente convenio, los trabajadores que lo soliciten con un día de anticipación, tendrán permiso de dos horas remuneradas para la asistencia a citas o terapias de EsSalud, debiendo acreditar el trabajador la cita o terapia con la constancia de atención respectiva. Asimismo, se revisaran los casos excepcionales.

PAZ LABORAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: LA EMPRESA y el SINATOG

se ratifican en su decisión de mantener la armonía y paz laboral para lo cual se coordinarán reuniones mensuales en las Plantas donde exista afiliados con la finalidad de abordar diversos temas laborales, donde primará y se agotará el dialogo en trato directo a fin de evitar un conflicto. En el presente año, las reuniones de Huachipa se programarán, de preferencia, los días sábado.

LICENCIA SINDICAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: Se concederá tal como se viene otorgando y de acuerdo a lo dispuesto por Ley, hasta 45 días naturales y a los dirigentes que el reglamento señala. La dirigencia sindical solicitará con una anticipación de 24 horas, a la Jefatura de Relaciones Laborales de la Planta Huachipa la correspondiente licencia, dicha Jefatura coordinará con las áreas operativas su procedencia.

Adicionalmente se concederá 50 días de licencia sindical al año a otros dirigentes de acuerdo a sus funciones y a solicitud de la organización sindical.

Asimismo, las reuniones de trabajo para analizar la problemática laboral, se citará a los tres dirigentes cuando se realizan en Lima y dos en Cajamarca del Sindicato, a cuyo efecto les otorgará el permiso remunerado que corresponda a la jornada del día en que se realice dicha reunión.

VITRINA SINDICAL

- **CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA:** En acuerdo de partes, además de Huachipa y Cajamarca, a partir del presente convenio la vitrina Sindical que tiene la siguiente dimensión 120 cm por 100 cm se otorgará a Virú y Tarapoto. La cual se implementará en 45 días útiles a partir de la fecha de suscripción.
- **RATIFICACIÓN DE CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO 2014 Y 2017**
- **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA:** La Empresa ratifica la aplicación, durante el año 2018, de las siguientes cláusulas del convenio colectivo 2014 y 2017:
- **PRÉSTAMO** (cláusula séptima- Convenio 2014)

- **ÚTILES DE ASEO** (cláusula octava–Convenio 2014)
- **ROPA DE TRABAJO** (cláusula decimoprimer–Convenio 2014): se incluye en la entrega de pantalonetas a los trabajadores que trabajan en la intemperie aunque no realicen turnos.
- **PATROCINIO AL SENATI** (cláusula decimoquinta–Convenio 2014)
- **INICIO DEL DESCANSO VACACIONAL** (cláusula vigésima–Convenio 2017). cabe precisar que la ratificación de esta cláusula se realizará en Huachipa y Cajamarca partir de enero 2018. Para las sedes de Virú y Tarapoto a partir del 01 de mayo del 2018.

JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA VIGÉSIMA: Las partes acuerdan que a partir del primero de enero, la jornada laboral será de ocho horas diarias, que incluyen los 45' de refrigerio, por tanto, la base de cálculo para el pago de la sobretasa nocturna se tomará en cuenta sobre dicha jornada. Asimismo, para las sedes de Tarapoto esta jornada entrará en vigencia desde el 01 de mayo 2018.

ALMUERZOS Y CENAS EN DÍAS FERIADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: LA EMPRESA asumirá el costo de los almuerzos y cenas de los trabajadores que laboren en los siguientes días feriados:

- 1de mayo: almuerzo y cenas en los 3 turnos.
- Navidad (25 de diciembre): cena del turno de noche del día 24 de diciembre y siguientes 2 turnos.
- Año Nuevo (1 de enero): cena del turno de noche del día 31 de diciembre y siguientes 2 turnos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: LA EMPRESA asumirá el equivalente al 75% del costo del menú por concepto de refrigerio efectivo. El trabajador que reciba viáticos no tendrá derecho al pago por refrigerio durante esos días.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, en caso de incrementarse el valor del menú, el monto del refrigerio que paga la empresa se incrementará en

el mismo porcentaje de aumento del precio del menú, con la finalidad de mantener el 75% del costo del valor del menú.

En caso de incrementarse el costo del menú, la Empresa comunicará al SINATOG la variación de la tarifa con una anticipación mínima de 7 a 15 de días antes de la vigencia.

ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD CAJAMARCA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: LA EMPRESA abonará mensualmente el importe de S/2.00 por día efectivo de trabajo al personal que labora en la Planta de Cajamarca a partir del 1 de agosto de 2018. Dicho monto equivale el importe de dos pasajes urbanos en la mencionada ciudad.

ADELANTO DE UTILIDADES POR VACACIONES

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: La empresa otorgará un adelanto del ejercicio gravable 2018 a los trabajadores que gocen vacaciones por un periodo mínimo de 15 días, hasta por un importe de S/2,500 (dos mil quinientos y 00/100 soles), que deberá ser solicitado antes de inicio de las vacaciones y se abonaran dentro de los primeros 15 días de vacaciones. Este adelanto solo puede solicitarse una vez al año.

Los trabajadores que hubieran gozado entre 15 y 30 días de vacaciones en los meses de enero a abril del 2018, podrán solicitar el adelanto hasta el 30 de mayo del 2018.

DESCUENTO SINDICAL EXTRAORDINARIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: Las partes acuerdan que LA EMPRESA realizará los descuentos extraordinarios conforme a su estatuto, al mes siguiente de presentado la información al área de RRLL, para ello deberá presentar la Carta el sindicato solicitando el descuento del afiliado con el importe correspondiente. El sindicato remitirá en un archivo Excel la relación de afiliados a quienes se les descontará, la cual incluirá su código de trabajador, nombre y el importe. Cabe precisar, que el SINDICATO es el único responsable por la información y descuento que se realice a sus afiliados. Todo reclamo de sus afiliados será atendido y

resuelto por el SINDICATO.

En caso que el descuento solicitado por el Sindicato a un afiliado, supere total o parcialmente 60% de su remuneración, no se efectuará el descuento solicitado.

REEMPLAZO POR JUBILACIÓN Y/O FALLECIMIENTO CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA:

LA EMPRESA comunicará a la organización sindical los ceses de trabajadores afiliados a la organización sindical que ocurran por los siguientes motivos: jubilación, jubilación anticipada, fallecimiento o incapacidad por enfermedad o accidente, que pudieran generar interés de algún hijo del trabajador cesado para postular al puesto vacante, siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto, sometiéndose al proceso de selección que se pudiera convocar.

EXAMENES MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: La empresa dentro de su proceso de exámenes médicos Ocupacionales y, en la oportunidad que corresponda a cada trabajador, incluirá el examen lipídico (colesterol y triglicéridos), a los trabajadores mayores de 30 años

CUMPLIMIENTO DE LEY

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: LA EMPRESA Y EL SINDICATO acuerdan cumplir las disposiciones legales que promulguen las instituciones gubernamentales y los convenios vigentes entre ambas partes. Asimismo las partes se comprometen a cumplir y respetar las políticas, procedimientos y Reglamentos internos establecidos en LA EMPRESA.

REINTEGROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA:

Los reintegros se abonaran en el mes de mayo 2018, salvo en los casos de los trabajadores que tengan mandatos de retención judicial el adelanto se calculará en forma proporcional a los porcentajes de retención.

Para los casos de los trabajadores que se encuentren con subsidios de EsSalud, el reintegro se les abonará en forma proporcional a los días efectivamente laborados al término del subsidio de ser el caso.

Se otorgará un adelanto de S/.1,000.00 (Un mil y 00/100 soles) el día 10 de mayo del presente año a cuenta de los reintegros.

El pago por reintegro de la CTS por el periodo de enero a abril del 2018, se abonará el 15 de noviembre del 2018, el mismo que incluye los intereses que se calcularan con las tasas de interés de CTS de cada entidad financiera publicadas en la SBS.

Por último, las partes declaran que con el presente acuerdo que antecede, queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos correspondiente al periodo 2018.

Con esta formalidad concluyó la presente diligencia, siendo las 10.30 horas, del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2018, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad, de lo que doy fe.



INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A.

EXPEDIENTE
42-2018-MTPE-DPSCLRSEL

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2017-2018
SUSCRITO POR LA EMPRESA INTRADEVCO
INDUSTRIAL S.A. Y SINDICATO DE OBREROS DE
INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A.**

En la ciudad de Lima, siendo las 2:00 p.m. del día lunes 09 de abril de 2018, se hicieron presentes ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzátegui, en calidad de Abogado-Conciliador, se deja constancia de la asistencia del SINDICATO DE OBREROS DE INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A. representado por los señores: CARLOS ENRIQUE RUIZ CHUMPITAZ con DNI N° 07036257 en calidad de Secretario General, JORGE LUIS YUPTON FERNÁNDEZ con DNI N° 07939322 en calidad de Sub Secretario General, JIMMY ALEXANDER LA TORRE BULEJE con DNI N° 41055409 en calidad de Organización y JULIO CÉSAR QUISPE POCOME con DNI N° 42616672 en calidad de Secretario de Defensa, RUBÉN ÁNGEL MASCCO MORENO con DNI N° 08789299 en calidad de Afiliado y BERSAEL LEÓN SIFUENTES con DNI N° 06835841 en calidad de Afiliado, asesorados por el abogado EDWARD JHONNY LOLI VENTOCILLA con Registro C.A.L. N° 68613, y de otra parte la empresa INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A. representada por los señores: ELSA FELIPA ROMERO MUCHAYPIÑA con DNI N° 06150908 en calidad de Gerente de Recursos Humanos, AUREA IDA CARDINI BERETTA con DNI N° 10308282 en calidad de Gerente Legal y HUGO ENRIQUE CORNEJO BOLÍVAR con DNI N° 25681763 en calidad de Apoderado, asesorados por el abogado STEVEN VÍCTOR VEINTEMILLA ENCISO con Registro C.A.L. N° 36979, quienes asisten a la reunión extra proceso convocada para el día de hoy.

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

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Ambas partes acuerdan que, los requisitos que deben cumplir los trabajadores afiliados a EL SINDICATO para percibir los beneficios acordados, son los siguientes:

- Tener una relación laboral vigente al 28 de mayo de 2017.

- Tener una antigüedad en la empresa de 06 meses previos a la vigencia del convenio colectivo 2017-2018.

SEGUNDO: VIGENCIA Y DURACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de un (01) año y empezará a regir desde el 28 de mayo de 2017 hasta el 27 de mayo de 2018.

La empresa otorgará un aumento general por la suma de S/. 3.50 (Tres y 50/100 soles), aplicable al salario básico y/o remuneración en forma diaria.

Este incremento no formará parte de cualquier otro aumento remunerativo similar que pudiera otorgar el Gobierno o la empresa, de forma unilateral, durante la vigencia del convenio a los trabajadores de la empresa.

CUARTO.- ASIGNACIÓN ESCOLAR

La empresa acuerda con la representación sindical en otorgar un bono consistente en S/. 100.00 (Cien y 00/100 soles), por cada hijo que esté cursando estudios de educación inicial, primaria y secundaria, dicho monto será abonado en el mes de febrero, previa presentación de constancia y/o recibo de matrícula.

QUINTO.- AYUDA POR ESTUDIOS SUPERIORES

La empresa otorgará facilidades a los trabajadores que acrediten seguir estudios superiores a efectos que acudan a recibir las clases correspondientes, previa presentación del horario expedido por la institución educativa y cuyas horas deberán ser recuperadas durante la semana siguiente.

SEXTO.- BONIFICACIÓN POR 1ro DE MAYO

La empresa conviene con la representación sindical, otorgar a cada afiliado una canasta de productos de la empresa valorizada en S/. 170.00 (Ciento setenta y 00/100 soles) en reconocimiento al día internacional de los trabajadores, la cual será entregada a fines del mes de abril del presente año.

SÉPTIMO.- MOVILIDAD

La empresa conviene en ampliar la ruta de la movilidad,

previa verificación domiciliaria de los trabajadores afiliados al sindicato, así como establecer los horarios de recojo en los paraderos ya establecidos, de acuerdo al número de trabajadores que así lo requieran.

OCTAVO.- PATROCINIO PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La empresa conviene con la organización sindical en patrocinar a los hijos de los trabajadores para que puedan cursar estudios técnicos en el SENATI. Asimismo, otorgará facilidades a los trabajadores afiliados al sindicato para que tengan la oportunidad de recibir cursos de capacitación en el SENATI.

Las partes acuerdan que la empresa elaborará programas de capacitación en temas de Responsabilidad Social Empresarial, tanto para los trabajadores obreros, empleados y personal de confianza, para mejorar la comunicación en bien de la empresa y los trabajadores.

DÉCIMO.- ASIGNACIÓN DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y/O FAMILIARES DIRECTOS

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar por el fallecimiento del trabajador una asignación ascendente a S/. 2,000.00 (Dos mil y 00/100 soles), y por el fallecimiento de padres, cónyuge e hijos una asignación ascendente a S/. 800.00 (Ochocientos y 00/100 soles). Dichas asignaciones se otorgarán previa presentación de la respectiva partida de defunción.

DÉCIMO PRIMERO.- CANASTA NAVIDEÑA

La empresa conviene con la representación sindical, en otorgar una canasta navideña por el monto de S/ 250.00 (Dóscientos ochenta y cinco y 00/100 soles), la cual incluye: un vale de S/. 50.00 (Cincuenta y 00/100 soles), un paneton, un pavo y una canasta de productos de la empresa.

DÉCIMO SEGUNDO.- PAUSA ALIMENTARIA DENTRO DE LA JORNADA

La empresa conviene con la representación sindical, en mejorar la expedición de la pausa alimentaria.

DÉCIMO TERCERO.- FACILIDADES SOBRE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

La empresa conviene en cumplir y mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto Supremo N° 009-2005-TR. Asimismo, brindará permiso remunerado y las facilidades del caso, a los trabajadores que conforman el Comité para su capacitación en salud y seguridad laboral.

DÉCIMO CUARTO.- PREVENCIÓN MÉDICA

La empresa se compromete a suscribir convenios con instituciones públicas y privadas, para realizar acciones preventivas en salud para los trabajadores, así como chequeos médicos (pulmones, oído, visión y dermatológicas) para evitar enfermedades profesionales.

DÉCIMO QUINTO.- REUBICACIÓN DE MADRES GESTANTES

La empresa conviene con la organización sindical, en que las trabajadoras embarazadas serán reubicadas en puestos de trabajo que no requieran mucho esfuerzo físico, previa comunicación a la empresa de su estado.

DÉCIMO SEXTO.- UNIFORMES DE TRABAJO

La empresa conviene con la representación sindical, en dotar de uniformes de trabajo en forma anual de la siguiente manera:

Cantidad	Estación	Fecha de entrega
03 POLOS DE ALGODÓN MANGA CORTA 02 PANTALONES 01 PAR DE ZAPATOS	VERANO	LA PRIMERA SEMANA DE ENERO DE CADA AÑO
03 POLOS DE ALGODÓN 02 PANTALONES 01 PAR DE ZAPATOS 01 CHALECO O CHOMPA SEGÚN LA NECESIDAD DEL ÁREA	INVIERNO	LA PRIMERA SEMANA DE JUNIO DE CADA AÑO

DÉCIMO SÉPTIMO.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO

La empresa otorgará a los trabajadores una licencia remunerada de 3 días por el fallecimiento de padres,

hijos y cónyuge o conviviente, si el hecho ocurre en el departamento de Lima, y de 5 días hábiles, si el hecho ocurre en cualquier otro departamento del país.

DÉCIMO OCTAVO.- RETORNO VACACIONAL

La empresa conviene con la representación sindical, que las vacaciones serán programadas de acuerdo a Ley (30 días) y que a su retorno vacacional se le otorgará un adelanto de S/. 250.00 (Doscientos cincuenta y 00/100 soles), por retorno vacacional, previa solicitud, el cual será descontado en la siguiente gratificación.

DÉCIMO NOVENO: ALIMENTACION

La empresa conviene con la representación sindical en cubrir el 100% del costo del menú.

VIGÉSIMO.- ANIVERSARIO DEL SINDICATO

La empresa otorgará un monto equivalente a S/. 1,500.00 (Mil quinientos y 00/100 soles), el cual será entregado la tercera semana de abril.

VIGÉSIMO PRIMERO.- BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

La empresa otorgará un monto equivalente a S/. 300.00 (Trescientos y 00/100 soles) a cada trabajador con ocasión de la suscripción del presente convenio colectivo de trabajo, dicho monto será otorgado el viernes 20 de abril del presente año.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

La empresa y la organización sindical, convienen que los acuerdos deberán de cumplirse en el término de 72 horas, salvo en aquellos acuerdos en los que se hubiese establecido un plazo distinto.

VIGÉSIMO TERCERO.- CLIMA LABORAL

La empresa y la organización sindical resaltan el compromiso mutuo de fomentar un buen clima laboral, y ante cualquier problemática laboral que se suscite, priorizarán el diálogo como mecanismo de solución.

Finalmente, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo 2017-2018 se da por culminado el procedimiento de negociación

colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 42-2018-MTPE-DPSCLRSEL.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

