



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

Colisión de la Ley 31131 Ley de Eliminación CAS y la Ley 30057 Ley del servicio Civil

Artículo de Wilmer Miguel Huangal Espinal

El tratamiento normativo de las remuneraciones de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa

Artículo de Yolanda Bertha Erazo Flores

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2021

Editada por Elías Mantero Abogados

Edición

518

Agosto 2021

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de agosto de 2021, manifestando nuestra preocupación por dos importantes proyectos de leyes que se vienen gestando desde el legislativo.

Nos referimos al proyecto de ley que tiene por finalidad la derogación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, promovido por el Grupo Parlamentario Juntos por el Perú. Dicho proyecto revela una ausencia de análisis costo-beneficio, al no estudiar de manera adecuada el impacto económico que generaría a las empresas poniendo en peligro su subsistencia; asimismo, tampoco ha tomado en cuenta que dicho proyecto podía poner en peligro la subsistencia de la relación laboral siendo los trabajadores también los afectados al verse sin empleo por el cierre de la empresa o algún proceso de cese colectivo inicia con la finalidad de evitarlo.

Por otro lado, el proyecto de ley que busca reconocer beneficios laborales a los trabajadores que

realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, pretende incorporarlos dentro de régimen general de la actividad privada, sin tomar en consideración que por la propia naturaleza de dicho servicio lo que se debe apuntar es realizar un régimen especial.

Las propuestas tienen los mejores designios, debemos recordar un viejo adagio "El infierno está empedrado de buenas intenciones", refiriéndonos a que, si bien la finalidad de ambos proyectos es brindar mejores condiciones a los trabajadores, podría generarse una consecuencia adversa creando un panorama desolador para la economía del país.

Ahora bien, pasando a otros



Fernando Varela Bohórquez
Director

temas igualmente importantes, en esta edición contaremos con la apreciable participación de los abogados Yolanda Bertha Erazo Flores y Wilmer Miguel Huangal Espinal.

La abogada Yolanda Erazo colabora con nuestra revista, en

esta oportunidad con un artículo denominado “El tratamiento normativo de las remuneraciones de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa”, mediante el cual realiza un análisis evolutivo y crítico de las remuneraciones en la carrera administrativa.

Asimismo, el abogado Wilmer Huangal, ha colaborado en la presente edición con su artículo denominado “Colisión de la Ley 31131 Ley de Eliminación CAS y la Ley 30057 Ley del servicio Civil” abordando su estudio en relación a la eliminación del CAS en el Estado.

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

Hasta la próxima edición.

Agosto de 2021.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Colisión de la Ley 31131 Ley de Eliminación CAS y la Ley 30057 Ley del servicio Civil
Artículo de Wilmer Miguel Huangal Espinal
- 19 El tratamiento normativo de las remuneraciones de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa
Artículo de Yolanda Bertha Erazo Flores
- 40 Normas legales
- 97 Jurisprudencia
- 150 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

COLISIÓN DE LA LEY 31131

LEY DE ELIMINACIÓN CAS

Y LA LEY 30057

LEY DEL SERVICIO CIVIL





Wilmer Miguel Huangal Espinal

Abogado y Maestro en Gestión Pública, con segunda especialidad en derecho administrativo por la Pontificia Universidad Católica del Perú, cursando estudios de doctorado en derecho y ciencia política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, actualmente desempeñándose como Asesor Legal de la Dirección Regional del Callao

Introducción

Como parte de la de la modernización del estado peruano, en el Perú se implementó la ley del servicio civil al cual las diversas Instituciones públicas tienen que transitar mediante un procedimiento y cumpliendo los lineamientos especificados en dicha Ley SERVIR que especifica tanto el tránsito de la entidad como de los trabajadores de los diferentes regímenes laborales. Por otro lado, si bien es cierto se observa rechazo en los diferentes sectores de la administración pública, mientras otros afirman que es una Ley que propicia la meritocracia, mejores oportunidades salariales y remunerativas, modernización del Estado, entre otros, por lo que abogan por su urgente implementación, queda claro que la modernización de un Estado no se logra solo con una Ley, sino mediante una transformación integral del estado y su administración.

En el año 2013, se publicó en el Diario el Peruano la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, cuya finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran, para ello las entidades del sector público deberían transitar al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil a fin de unificar los diversos regímenes que existe en el Perú especialmente los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos Nros 276, 1057 y 278.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y del Régimen del Servicio Civil como parte integrante del mismo y a otros regímenes conforme al Decreto Legislativo N° 1023, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades y regímenes de la administración pública, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Es así que teniendo en cuenta que en los últimos años se ha venido implementando la reforma del estado peruano en la función pública a fin de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a

través de un mejor servicio civil, la Ley del Servicio Civil ha tenido y lo tiene la última reforma reconocida por dos aspectos importantes, el primero por los Decretos Legislativos que crearon la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el 2008 y el segundo la promulgación de la Ley del Servicio Civil en el año 2013.

Por otro lado, el 9 de marzo de 2021, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, la cual tiene por objeto trasladar progresivamente a los servidores civiles vinculados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276 y 728 siempre que reúnan los requisitos establecidos en la mencionada norma.

1.- Política Nacional de Modernización de Gestión Pública

Para Paredes (2018) afirma que con el propósito de impulsar el proceso de modernización de gestión pública, la Secretaria de Gestión Pública de la PCM inicio la formulación concertada de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a fin de promover en el Perú una Administración Pública eficiente enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos.

Por este motivo, mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM se aprobó la Política nacional de la Modernización de la Gestión Pública, siendo el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú. Asimismo Este documento orientador contiene la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, al servicio de los ciudadanos del país (p. 111).

1.1.- Políticas y Gestión Pública

Para Jiménez (2021) experto del Programa de Cooperación entre Unión Europea y América Latina (EUROSOCIAL), señala que un desafío de todo gobierno es generar bienestar a la población, para lo cual requiere impulsar políticas públicas. Gobernar mediante políticas y planes permite ordenar las tareas

y priorizar los recursos, orientando la gestión hacia un buen gobierno, además señala que para formular, ejecutar y monitorear políticas públicas se requieren equipos de trabajo con capacidad suficiente. También una administración competente que pueda ayudar a llevar adelante esas políticas, así como herramientas adecuadas para gestionarlas con eficacia y eficiencia. Además de ello el autor indica que para formular, ejecutar y monitorear políticas públicas se requieren equipos de trabajo con capacidad suficiente. Además de ello una administración competente que pueda llevar adelante esas políticas, así como herramientas adecuadas para gestionarlas con eficiencia y eficacia (p.34)

Por otro lado, el experto afirma que según el índice de competitividad del *World Economic Forum*, publicado el 2019, el Perú se encuentra en el puesto 98 de 141 países en el desempeño del sector público. Este mal resultado se explica por una serie de factores pero principalmente debido a la carencia de un servicio civil técnico y profesional que cuente con las capacidades para sostener con capacidades; en este aspecto es cuestionable que pese a que se emprendió en el año 2013 una reforma trascendental en materia con la aprobación de la ley 30057 (p. 35).

1.2.- Ley N° 27658 Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado

Mediante la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, del 17 de enero del año 2003, se declara al Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública, posteriormente a través del literal a.10 del numeral 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823 publicada en el diario Oficial El Peruano el 19 de julio de 2018, se delegó al Poder Ejecutivo la facultad de legislar a fin de actualizar la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, respecto de las materias comprendidas en el Sistema Administrativo de Modernización de la gestión pública, y modificar, integrar, eliminar o incorporar nuevos instrumentos y mecanismos que permitan alinear el proceso de modernización de la gestión pública a los estándares

de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), facilitar la coordinación y articulación entre sistemas administrativos y habilitar la adecuación de estos a la heterogeneidad institucional del Estado, la cual fue modificada a través del Decreto Legislativo N° 1446 .

Según Abanto y Paitán (2019) mediante la presente Ley se declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano, cuyo objeto es establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.

El proceso de modernización de la gestión del estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, la cual se sustenta en las siguientes acciones:

(...)

e. Revalorización de la Carrera Publica, se pone especial énfasis en el principio de la ética pública y la especialización así como el respeto al Estado de Derecho.

f. Institucionalización de evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, planificación estratégica y concertada, la rendición pública y periódica de cuentas y la transparencia a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones del Estado (p. 123).

1.3.- Mejora del alto gobierno

Según Jiménez (2021) indica que el estado que incluye sus sistemas administrativos y la coordinación multisectorial e intergubernamental que debemos revertir si queremos mejorar la gobernanza y emprender una verdadera transformación del estado, que hoy urge para salir de una crisis ocasionada por la pandemia y

lograr los supuestos que el marco Macroeconómico Mundial 2021-2024 plantea como condiciones de la normalización de nuestra economía. En ese sentido la administración estatal tiene que tener capacidades para impulsar inversiones, destrabar proyectos, incrementar la presión tributaria, lograr que funcione la cartera de proyectos del Plan Nacional de Infraestructura para la competitividad, que integra iniciativas bajo el esquema de Alianzas Publicas Privadas y obras, mejora de los servicios Públicos particularmente salud y educación, mejoras del servicio Civil y otras (p. 61, 62)

Jiménez, indica que la labor de coordinación multisectorial del alto Gobierno Peruano dentro de la PCM descansa una serie de secretarías y ahí está una de las debilidades que es necesario superarla coordinación multisectorial de la PCM esta soportada por la secretaria de coordinación, teniendo entre otras funciones la relación del poder ejecutivo con los demás poderes del estado, así como el seguimiento de la implementación de los acuerdos adoptados por el consejo de ministros sobre asuntos de carácter multisectorial lo que son entre otras, las Políticas Publicas (p. 64).

2.- Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo público

La Ley Marco del Empleo público fue publicada en el diario Oficial El Peruano el 19 de febrero de 2004 que sirve para regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas.

Para Abanto y Paitán (2019) la presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración publica moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas cuyos objetivos son los siguientes:

1. Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan.
2. Determinar los principios que rigen el empleo

público

3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad.
4. Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicio de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados (p. 87).

Es importante precisar que el artículo 5 de la citada Ley aplicable a todas las personas que prestan servicios remunerados bajo subordinación para el Estado, establece que: "El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades".

2.1.- Decreto Legislativo N° 276

Según Boyer (2019) indica que el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público, fue publicado en 1984, es una norma anterior a la Constitución Política del Perú de 1993, que sustituyó el decreto de ley 11377, estatuto y escalafón del Servicio Civil, norma del año 1950. Este régimen establece una carrera a la administrativa, cuyo objeto fue permitir la incorporación del personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar se desarrolló y promover su realización personal en el desempeño del servicio público y Presenta las siguientes características:

- Excluye de la carrera a los servidores públicos vinculados por un contrato y a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.
- Excluye de todo a su ámbito de aplicación a los miembros de las Fuerzas armadas y la PNP, así como a los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.
- Considera al estado como una única institución,

de tal manera que el traslado de un servidor de una entidad a otra le permita conservar su nivel de carrera. Esto también se aplica para las remuneraciones, ya que todos los servidores bajo este régimen se rigen por el Sistema Único de Remuneraciones (definido por el Ministerio de Economía y finanzas).

Por otro lado la carrera organiza según grupos, bajo el criterio de la formación profesional o técnica del servidor público, en: profesionales, auxiliares y técnicos. Además de ello en el grupo profesional se encuentran los servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley universitaria. Es así que en el grupo técnico se encuentran se encuentran los servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. Y en el grupo auxiliar están los servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo (p. 50, 51).

2.2.- Decreto Legislativo N° 728

El Decreto Legislativo N° 728 o también conocido como Ley de productividad y competitividad laboral, es una legislación muy importante por saber. Publicada el 27 de marzo de 1997, la normativa tiene una serie de objetivos como unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Para Boyer (2019) indica que, el régimen 728 fue previsto para el sector privado e incorporado al ámbito público esencialmente para las entidades que nacieron a partir de la Constitución Política del Perú de 1993 y en aquellas en las que quería dotar de mayor dinamicidad en la contratación o mejorar los sueldos. Se creó para aquellos organismos públicos cuya instauración obedeció al nuevo modelo económico de la constitución de 1993, que demanda una mayor presencia del Estado como regulador y policía de la actividad económica más que como prestador de dicha actividad, los cuales fueron los organismos reguladores, ningún ministerio o gobierno municipal cuenta con servidores 728 y Cuenta con las siguientes características:

- Carece de la carrera administrativa. Al ser un

régimen privado importado a lo público, cada una de la entidad pública constituye un empleador distinto. El principio de unidad del Estado no es aplicado para el caso de estos servidores. La jurisprudencia del Poder Judicial le ha dado a los servidores del sector privado.

- A pesar de ser un régimen laboral privado, las entidades públicas carecen de discrecionalidad para fijar las remuneraciones. Los servidores bajo este régimen se sujetan a una escala remunerativa que es comparativamente mayor al Sistema Único de Remuneraciones del régimen 276. Esta escala también es fijada por el MEF.
- El acceso al régimen es por concurso público de mérito y se vinculan a través de un contrato. Cuando estos servidores ocupan puestos en los que ejercerán potestades públicas, como el poder sancionador.
- El servidor público bajo este régimen percibe quince sueldos al año que se compone de un sueldo mensual, dos por concepto de gratificaciones de julio y diciembre y uno por compensación por tiempo de servicios.
- Por regla son trabajadores de tiempo indeterminado, salvo aquellos que se encuentren modales a tiempo determinado que prevé el propio 728 en su normativa (p.52, 53)

2.3.- Decreto Legislativo N° 1057

Boyer (2019) expone que, el CAS es un régimen especial que nació para resolver el problema de la masiva contratación bajo la modalidad de servicios no personales, un contrato de naturaleza bajo la modalidad de servicios no personales, un contrato de naturaleza civil que fue utilizado para encubrir incorporaciones masivas para el ejercicio de funciones públicas.

La perspectiva del CAS como un contrato temporal sustituto del SNP habría sido determinante para que:

- En CAS naciera con derechos recortados, vacaciones por 15 días sin aguinaldos, sin licencias, sin igualdad social, de modo análogo a los locadores

de servicio.

- Se permita la coexistencia de este régimen con los regímenes predominantes para el momento de su creación ya que hasta ese momento las entidades contaban con los regímenes 276 y 728 (p.54)

Por otro lado el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaía en el expediente 0002-2010-PL/TC, señaló que los derechos y beneficios que el régimen CAS prevé no eran los mismos que los de los otros regímenes. Que el régimen CAS se regía por sus propias normas según su decreto Legislativo 1057 y su reglamento y que no se encontraba sujeto a régimen de carrera administrativa 276, ni al régimen 728, ni otras normas que regulen carreras administrativas especiales, por lo que la ley 2984, publicada el 6 de abril del 2012, que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales, modificó el CAS para adoptar las recomendaciones del TC, el cual le atribuyó la naturaleza jurídica de régimen laboral público, mejoró los derechos individuales de los servidores públicos bajo este régimen y estableció su carácter transitorio (p. 55).

Por otro lado la Ley N° 29849, publicada el 6 de abril de 2012, que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, modificó el CAS para adoptar las recomendaciones del TC. Le atribuyó la naturaleza jurídica de régimen laboral público, mejoró los derechos individuales de los servidores públicos bajo este régimen y estableció su carácter transitorio, sus características quedaron definidas de la siguiente manera:

- Carece de carrera, la vinculación con el estado se produce a través de un contrato cuyas cláusulas esenciales no pueden ser modificadas.
- Temporalidad de la contratación. Un contrato CAS puede tener una duración de un mes hasta un año siempre en cuando no sea mayor a diciembre de cada año aunque puede ser renovado sin límites.
- Sus remuneraciones no se sujetan a escala salarial, no puede superar al tope salarial previsto para el

estado (s/. 15,600).

- Pueden percibir aguinaldos en julio y diciembre por un monto equivalente al que reciben los servidores del régimen 276 (p.56).

3.- El Servicio Civil en el Perú

Para Martínez (2014) El servicio Civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de quienes trabajan en las diversas entidades del Estado. Se rige por principios de mérito. La evaluación del mérito incluye los criterios de rendimiento y compromiso con el servicio a la ciudadanía (p. 15)

3.1.- Reforma del Servicio Civil

Para Jiménez (2021) Un país necesita un servicio civil que formule y ejecute políticas públicas con eficacia y calidad, pues si no se cuenta con un cuerpo de funcionarios idóneo, será difícil lograr los fines que busca el alto gobierno. La usencia de un servicio civil se ha sentido fuertemente durante la pandemia, por los bajos niveles de gestión exhibidos en los tres niveles de gobierno y por la ausencia de un plan transparente, sin un servicio idóneo en el estado se ha hecho más difícil gestionar la crisis sanitaria social y económica. Además, aparte de la crisis del estado y sus débiles servicios públicos se debe a que no tenemos un servicio civil profesionalizado y moderno.

La razón de la reforma civil en el 2013, precisamente apuntaba a que se cuente con una mejor estructura de personal dentro del Estado y si bien iba a tomar años, era y es necesario empezar. Desafortunadamente, aun no se comprende la dimensión de esta reforma aunque la pandemia a ratificado su necesidad, debiendo por ello ser una oportunidad para reemprenderla. Por otro lado, la reforma del servicio civil atravesó tres periodos de gobierno: se inició con la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público de 2004, continuo con el Decreto Legislativo N° 1023 de junio 2008 que creo la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y finalmente el modelo se definió con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil de 2013.

La OCDE señalo que la reforma del servicio civil para el Perú ha significado pasos correctos hacia un modelo "estable, profesional y efectivo", para una mejor gestión pública, puntualizando que, "el gran reto al que se enfrentara el Perú en los próximos años será la implementación de la reforma (...)". Sin lugar a dudas es una de las reformas más importantes de los últimos años pero inexplicablemente está ausente de las prioridades dela agenda pública.

La Ley del Servicio Civil permitirá estar mejor preparados para eventos como el que nos golpea hoy y que podamos prestar mejores servicios a la población; presupone contar con un personal técnico capacitado que ingresa al sector público mayoritaria mente por méritos y no por circunstancias políticas. Además, genera organizaciones estables con personal con identidad de pertenencia institucional, que integra empleados que pueden desarrollar una proyección de vida profesional dentro de una carrera publica en una entidad, por familias de puestos que puede compartir en toda la administración estatal, un modelo que premia el esfuerzo personal con reconocimientos y asensos. Enfatiza una mayor ética pública al organizar mejor la gestión de los recursos humanos (p.66-67).

Boyer (2019) En un sentido amplio, se entiende por servicio civil al sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos de las organizaciones públicas en una realidad determinada (...), esto quiere decir, que el servicio civil en términos del ordenamiento jurídico peruano introduce reglas, principios y políticas transversales para toda la función pública de todas las entidades públicas. Con independencia del régimen de vinculación y del nivel de gobierno de la entidad o el lugar que ocupa en la constitución política. Aborda a los servidores públicos como un recurso humano y no únicamente como un centro de imputaciones jurídicas, de deberes y derechos (p. 39).

3.2.- La reforma del Servicio Civil y la modernización del Estado

Para Corrales (2015) indica que, la Ley del Servicio Civil se inscribe dentro de un proceso de reforma del servicio civil que es, a su vez, parte de un proceso más amplio de modernización del Estado. Y es que

no es posible entender la modernización del Estado sin una modernización de su servicio civil, ya que la dimensión de los recursos humanos es constitutiva de la Administración Pública. Sin la referencia a las personas, la Administración Pública queda reducida a una entelequia. Además de ello explica que la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, de enero de 2002, en el artículo 4, que establece como uno de los objetivos del proceso de modernización alcanzar un Estado con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados. Asimismo, en su artículo 5 señala que entre las principales acciones del proceso de modernización de la gestión del Estado, se encuentra la revalorización de la Carrera Pública, con énfasis en el principio de la ética pública y la especialización, así como el respeto al Estado de Derecho por parte de los servidores (p. 13).

3.3.-Los Retos del Servicio Civil

Para Cortez (2021) hace referencia a diferentes preguntas que se plantea con relación a los retos del servicio civil, en ese sentido explica el ¿Cómo comprender que las instituciones en general y aun aquellas que promueven la meritocracia y la aplicación de la aplicación de la ley de Servicio Civil, traten de incrementar de manera sustancial los puestos de confianza?; ¿esta estrategia realmente ha sido útil para los ciudadanos y para las propias institucionales? Así mismo explica que estos cambios generales a los que estamos acostumbrados, nos revela la debilidad de nuestro servicio Civil, nos demuestra varios de los males que nos aquejan como país y que tienen repercusión en los servicios que brindamos la ciudadanía.

La reflexión sobre el estado, el servicio civil y la vinculación con los ciudadanos se esta dando en muchos países. En nuestro, el debate es insipiente, y la finalidad de este trabajo es recuperar algunos temas de discusión, y plantear algunos retos vinculados al servicio civil. (p.429, 430).

3.4.- El camino tortuoso del Servicio Civil

La reforma del servicio civil no está exenta de dichos problemas. Basta recordar los diferentes intentos que se han hecho desde los ochenta, inclusive con leyes de

por medio. Las resistencias al cambio, los intereses en juego, las cuotas de poder, la complejidad del Estado y de quienes trabajamos en él, etc., son algunas razones por las que se puede explicar el fracaso de los intentos y la continuación de la acumulación de problemas (p.430)

Por otro lado explica que el camino difícil lo ha tenido y lo tiene la última reforma del servicio civil, reconocida por los Hitos importantes. El primero, por los decretos legislativos que crearon la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el cuerpo de Gerentes Públicos, etc., en el año 2008, y el segundo la Ley de Servicio Civil (mal denominada ley SERVIR), promulgada en 2013, e iniciada su vigencia en el 2014.

3.5.-Los avances del nuevo servicio civil

En el estudio de la OCDE sobre gobernanza pública Perú: gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo se señala (OECD, 2016):

EL Perú ha dado pasos encomiables para afrontar esta situación (se refiere a problemas como complejos regímenes laborales, no existencia de planificación en materia de personas, alta rotación, etc.) la nueva Ley del Servicio Civil, una vez que empiece a implementarse, puede mejorar en gran medida la capacidad de gestión de servidores públicos, así como su implementación y el énfasis de contactar con un servicio civil basado en la meritocracia en todos los niveles del mismo (p.432)

3.6.- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

Según Boyer (2019) indica que, la Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio 2013, propone una reforma integral, gradual y voluntaria, busca ordenar la caótica función pública peruana e introducir equidad en los derechos y deberes de los servidores públicos. Además de ello instaura un régimen único de implementación progresiva al cual tendrían que transitar los servidores del régimen CAS, debido a su naturaleza temporal y gradualmente los servidores de los regímenes 276 y 728. Por otro lado no se aplicara a las carreras especiales del personal de la FF.AA., PNP, salud y educación, así como al régimen de empresas públicas, debido a su regulación especial. Sin embargo la reforma se aplicara supletoriamente a estos servidores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias,

en ausencia de regulación específica (p.57).

Principales Características:

- Es una norma marco, sus reglas están destinadas a los servidores del régimen 30057
- El régimen establecido por la LSC se aplica a todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, menos a los servidores de carreras especiales, maestros, médicos, jueces, fiscales y otros.
- Es una reforma integral gradual. Prevé dos tipos de transito al nuevo régimen: el tránsito de las entidades públicas y el tránsito de los servidores públicos.
- La LSC establece una carrera administrativa y criterios para el cálculo de percepciones económicas.
- El acceso y la progresión se producen por concurso público de méritos (p.58)

3.7.- Servicio Civil meritocrático

Paredes (2018) La política de modernización de gestión pública incorpora y se articula con la reforma del servicio civil que se viene impulsando desde la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR la que ha definido el sistema administrativo de gestión de recursos humanos como un sistema integrado de gestión, cuyo desarrollo permitirá atraer personas calificadas en el sector público, retener y promover su desarrollo; con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales y generar compromiso hacia una cultura de servicio al ciudadano, en relación con estos 7 subsistemas de manera integral y consistente (p.129, 130).

3.8.- Derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil

Para Martínez (2014) Los servidores civiles gozan de un descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios. En relación a la gratificación en el sector público las gratificaciones adquieren la denominación de aguinaldos. Los

servidores civiles gozan de entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad equivalente al pago mensual que perciben (una remuneración).

Los servidores civiles que son acusados en el ejercicio de sus funciones tienen derecho a contar con la defensa y asesoría Legal, asesoría contable, económica o a fin, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe rembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializada (p.35, 36).

3.9. Situación actual del Servicio Civil Peruano

Según Haro (2015) precisa que, el servicio civil y el empleo público en el Perú presentan las siguientes características.

a) En el Gobierno Central se observa un caos normativo, pues coexisten tres regímenes generales de contratación de personal:

- El de los nombrados y contratados bajo el régimen laboral Público (Decreto Ley 276).
- Los del régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS (Decreto Legislativo 1057).

También coexisten ocho carreras especiales con sus peculiares características.

b) Las restricciones presupuestarias que durante décadas prohibieron la contratación y nombramiento de personal para tareas de la naturaleza permanente, han dado lugar a falta de sinceramiento en los cuadros analíticos de personal (CAP) y consecuentemente en los cuadros de presupuesto analítico de personal (PAP). Esto ha dado lugar al uso desmedido de la modalidad de los servicios no personales (SNP) y

posteriormente al régimen CAS (p.23)

4.- Ley N° 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

El 10 de marzo de 2021, se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 31131 que tiene por objeto incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y en las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen (D.L 276).

Asimismo, el artículo 4 de la presente Ley establece que a partir de la fecha de entrada en vigencia de la norma, hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1 los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada.

La Única Disposición Complementaria Modificatoria, modifico los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo N° 1057¹, que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

"Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por:

[...]

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

[...]"

Ello debe interpretarse que aquellos contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia no tendrán carácter indefinido y su temporalidad se sujetará a la necesidad de servicios de la entidad así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.

4.1.- Sobre el ámbito de aplicación de la Ley N° 31131

Por otro lado la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con fecha 10 de marzo de 2021 emitió el Informe Técnico 000357-2021-SERVIR-GPGSC dando a conocer algunos alcances de la Ley N° 31131 sobre los contratos administrativos de servicios, señalando en el numeral 2.5 lo siguiente:

La Ley tiene por objeto trasladar progresivamente a los servidores civiles vinculados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276 y 728, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la mencionada norma.

En el numeral 2.8 del citado informe señala que respecto a los motivos que podría acarrear la desvinculación de servidores bajo el RECAS las causales de extinción del contrato administrativo de servicios previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 continúan vigentes. No obstante, la causal prevista en el inciso h) del mencionado artículo ahora solo resultará aplicable a aquellos contratos administrativos de servicios que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia.

4.2.- Sobre el ingreso de personal en el marco de la Ley

¹ Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios «Artículo 5.- Duración El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia».

N° 31131

En el numeral 2. 15 del Informe 000357-2021-SERVIR-GPGSC señala que si bien el artículo 4 de la Ley N° 31131 establece una regla general de prohibición de ingreso al RECAS, de una interpretación sistemática de dicho artículo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, podemos identificar que la norma permite tres excepciones: i) CAS Confianza; ii) Necesidad transitoria; y, iii) Suplencia.

El numeral 2.16 del citado informe establece que a efectos de definir quiénes se encuentran en la primera excepción a la regla general de prohibición de ingreso al RECAS, por tener la condición de «CAS Confianza», nos remitimos a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, la cual establece la posibilidad de celebrar contratos administrativos de servicios sin concurso público previo con aquellas personas destinadas a ocupar puestos que en el CAP o CAP Provisional de la entidad tengan reconocida expresamente la condición de funcionario público, servidor de confianza y/o directivo superior de libre designación y remoción.

Es preciso señalar que con fecha de fecha 27 de julio de 2021 la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, emitió el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC cuyo objeto es precisar el marco legal vigente que produce el carácter indefinido de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 y los efectos de la suscripción de las adendas que modifiquen la cláusula referida al plazo del Contrato Administrativo de Servicio concluyendo que los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes (es decir aquellos que no sean de necesidad transitoria o suplencia) adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el solo mandato imperativo del artículo 4 de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021, no considerando necesario suscribir adendas para que los contratos de los servidores civiles sujetos al RECAS

sean contratos a plazo indeterminado. Sin embargo, son las entidades las que opten por su suscripción como un acto de trámite interno.

Ahora bien, el ente rector de Recursos Humanos SERVIR tiene competencia para emitir opiniones vinculantes cuando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características, motivo por el cual el 01 de agosto de 2021 publicó en el diario oficial El Peruano la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000113-2021-SERVIR-PE mediante la cual se resuelve formalizar el acuerdo de Consejo Directivo adoptado en la sesión N° 020-2021, mediante el cual se aprobó como opinión vinculante, relativa a la aplicación y alcances del artículo 4 de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC para lo cual además se deberá tomar en cuenta lo descrito en el presente informe.

4.3.- Ley 31131: Golpe a la reforma del empleo público y la obligación del gobierno de impulsar su inconstitucionalidad antes de las elecciones

Para Varela² explico sobre la reforma del empleo público que, lamentablemente, el actual Congreso no ha atendido las razones por las cuales el Poder Ejecutivo observó la Autógrafa de la Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, aprobándola por insistencia y pretendiendo, de esa forma, asestarle un golpe mortal a la reforma del empleo público, permitiendo un pase progresivo de los servidores del régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a los regímenes de los Decretos Legislativos 728 y 276.

A criterio del Poder Ejecutivo, implementar lo regulado en la Ley 31131 significaría un costo para el Estado de S/. 4,244,663,542.07 Soles, lo que claramente afectará,

2 <https://laley.pe/art/10812/ley-31131-golpe-a-la-reforma-del-empleo-publico-y-la-obligacion-del-gobierno-de-impulsar-su-inconstitucionalidad-antes-de-las-elecciones>

de forma por demás considerable, el presupuesto público; el mismo que hoy se encuentra comprometido a la lucha contra la pandemia y sus efectos en nuestra economía. Es por ello que en ese orden de ideas, la Ley 31131 resulta inconstitucional porque vulnera el artículo 79 de nuestra Constitución Política que precisa que *“los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto”*, en el entendido que, la incorporación automática a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 o 728 implica reformular la planilla de pagos de los servidores y por ende aumentar gastos públicos.

4.4 Afectación y debilitamiento a la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

Con respecto al análisis de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil en efecto haciendo referencia al cuestionamiento de si dicha norma termina debilitando a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en este sentido, esto tiene que ver con el tránsito de los trabajadores del servicio público a la nueva Ley Del Servicio Civil.

La Ley N° 31131 corresponde a la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores que durante más de 10 años vienen prestando servicios permanentes bajo el régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Sin estabilidad laboral, esto es debido a que en el inciso h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 el Contrato Administrativo de Servicios se extingue por vencimiento del plazo del contrato, artículo que ha sido utilizado por los directivos y principalmente por los jefes de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades del sector público para dar por concluida la relación laboral de un servidor que muchas veces no es de su agrado o que en otras veces no estaba alineado con los objetivos institucionales.

Por consiguiente la cuarta disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La

participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda, los servidores que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda (Ley 30057 Ley del Servicio Civil).

4.5.- El reto de la captación y retención del Talento

Cortés (2021) En las dos décadas pasadas han proliferado los estudios de especialización en gestión pública y se han incrementado los jóvenes profesionales provenientes de diferentes carreras que se han especializado, e incluso el propio estado ha financiado becas para atraer y retener talento, simultáneamente la decisión de establecer techos en los montos máximos de contratación ha afectado gravemente la posibilidad de captar, en unos casos y retener en otros, el talento más experimentado necesario para el sector público.

En el nivel nacional, el límite establecido para los contratos típicos también conlleva problemas. Hoy existe una brecha salarial muy grande entre un director y su equipo, lo que no permite crear líneas reales de carrera con “Segundos” efectivamente preparados para ocupar las posiciones dejadas por los directores. Si a eso se suma la alta rotación de estos puestos que se produce con cada cambio de titulares, se agudizan los problemas que la falta de continuidad de por sí para la gestión pública.

Cierto es que el Estado nunca va a poder competir en términos salariales con el sector privado pues existen otras motivaciones para el ejercicio de la función pública y también otro tipo de beneficios intangibles, por ello debería asegurarse una razonabilidad en la estructura de las plantas de personal que permita a las entidades contar con el tipo de personal apropiado a la labor encargada (p. 475, 476)..

Conclusiones

Los servidores de la administración pública bajo el régimen laboral del D.L N°1057 CAS no contaban con estabilidad laboral, esto es debido a que en el inciso h) del artículo 10 del citado Decreto Legislativo establecía que el Contrato Administrativo de Servicios se extingue por vencimiento del plazo del contrato, artículo que ha sido utilizado por los directivos y principalmente por los jefes de la oficinas de recursos humanos de las entidades del sector público para dar por concluida la relación laboral de muchos servidores sin tomar en cuenta la experiencia y la especialidad que adquieren para el desempeño de sus funciones.

Es importante precisar que el artículo 5 de la Ley 28175 Ley Marco del Empleo público establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades, por otro lado la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley.

La Ley 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, trae consigo protección a los derechos laborales debido quienes tenían contrato vigente al 09 de marzo de 2021 bajo el D.L N° 1057 CAS pasan a tener la condición de contratos con carácter indefinido y solo pueden ser despedidos por causa justificante, en ese entendido el rol protector de trabajador estaría tomando fuerza, pero contrariamente esta norma no se alinea a la política nacional de la modernización del estado peruano, por ello es importante no perder de vista que la Ley 30057 Ley del Servicio Civil también trae consigo derechos y beneficios laborales tales como: unificar regímenes laborales y nivelación de remuneraciones, cuyo objetivo es establecer un régimen único y exclusivo para personas que prestan servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión.

La problemática que busca atacar la Política Nacional

de Modernización de gestión pública está enfocada en el bajo desempeño de los servidores del estado, dicho desempeño deficiente por parte del sector público ha generado desconfianza por años ante la población, así como también insatisfacción en la ciudadanía respecto a los servicios que son provistos por el estado, por ello creemos firmemente en la reforma del estado Peruano y por un servicio civil meritocrático para que se presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor de servicio Civil.

Bibliografía

- Abanto Revilla, César y Paitán Martínez, Javier (2019) "Régimen Jurídico Laboral de los Funcionarios y trabajadores públicos" & los instrumentos de Gestión de los recursos humanos del estado, primera edición, Tomo I, Editorial Gaceta Jurisca, Lima, Perú (pp.87,123)
 - Boyer Carrera, Janeyri (2019) "El derecho de la función pública y el servicio civil" Nociones fundamentales, Primera Edición, Lima, Perú, Fondo Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú (pp.39, 50-57)
 - Cortés Carcelén, Juan Carlos (2021) "Buen Gobierno y Mejor Gestión" como entender y fortalecer el Estado en tiempos de pandemia, Primera edición, Gaceta Jiridica, Lima Perú (pp. 429, 432, 475, 476)
 - Congreso de La República, Ley 30057 Ley del Servicio Civil, Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio del 2013 <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
 - Corrales Angulo, Andrés (2015) "Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos", Editorial Emma Barrios Ipenza, Fondo editorial Universidad Continental, Huancayo, Perú (p.13).
 - DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf).
 - Haro Carranza, Julio Enrique (2015). "El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública", Ediciones Legales, Lima, Perú (p.23)
 - Jiménez Mayor, Juan F. (2021) "Buen Gobierno y Mejor Gestión" como entender y fortalecer el Estado en tiempos de pandemia, Primera edición, Gaceta Jurídica, Lima Perú (pp.34,35, 62- 67)
 - Martínez Telles, Antony (2014) "Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público" primera edición, editorial Gaceta Jurídica S.A Lima, Perú (pp.15, 35-36)
 - Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales «DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA.
- <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-la-eliminacion-progresiva-del-regimen-espe-ley-n-29849-773613-1/>
- Morales Morantes, Carlos Guillermo (2021) "Buen Gobierno y Mejor Gestión" como entender y fortalecer el Estado en tiempos de pandemia, Primera edición, Gaceta Jurídica, Lima Perú (p. 412)
 - Paredes Morales, Luis (2018). "Documentos de Gestión para operadores del sector Publico" primera edición, editorial Gaceta Jurídica, Lima Perú, (pp. 111,129,130)
 - Varela Bohórquez, Fernando (2021) revista Virtual La Ley, "Ley 31131: golpe a la reforma del empleo público y la obligación del gobierno de impulsar su inconstitucionalidad antes de las elecciones" publicado el viernes 12 de marzo del 2021.
- <https://laley.pe/art/10812/ley-31131-golpe-a-la-reforma-del-empleo-publico-y-la-obligacion-del-gobierno-de-impulsar-su-inconstitucionalidad-antes-de-las-elecciones>



EL TRATAMIENTO NORMATIVO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

COMPRENDIDOS EN LA CARRERA
ADMINISTRATIVA



Yolanda Bertha Erazo Flores

Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, licenciada en Educación por la Universidad San Martín de Porres, Magíster en Gerencia Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú y egresada de la Maestría del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estudiante del doctorado de Derecho y Ciencia Política en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con más de veinticinco años de experiencia en la administración pública.

Introducción

La carrera administrativa, entendida como el conjunto de normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública tuvo como origen en cuanto a su tratamiento legislativo, la dación del Decreto Legislativo N° 276, emitida el año 1984. Con ello se aseguraría la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, así como la ubicación de los servidores públicos de acuerdo a sus calificaciones y méritos; sin embargo, las dación de posteriores normas que crearon otros regímenes, debilitando la carrera administrativa, quedando relegados el monto de los ingresos del personal sujeto al régimen laboral del citado Decreto Legislativo por las marcadas diferencias entre lo que percibe un servidor público del Gobierno Nacional con relación a los Gobiernos Regional y Local.

Bajo ese contexto, en el presente trabajo, nos centraremos en analizar las disposiciones contenidas en el título II del Decreto Legislativo N° 276, que regula el sistema único de remuneraciones, concordándolo con la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, mediante la cual se establecieron nuevos conceptos remunerativos, como el monto único consolidado (MUC), beneficio extraordinario transitorio, se determinó el porcentaje afecto a la carga social y de naturaleza pensionable, así como el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios.

Posteriormente, en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 30879, se promulgó el Decreto Supremo N° 261-2019-EF, que consolida los ingresos del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, que a partir de su publicación con fecha 10 de agosto de 2019 entró en plena vigencia en todas las disposiciones contenidas en la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la mencionada Ley.

Más adelante, con fecha 27 de diciembre de 2019, se publicó el Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto

de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, norma que establece una nueva estructura de los ingresos de los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276, denominándolas ingreso de carácter remunerativo y no remunerativo.

Luego, el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, establece disposiciones reglamentarias y complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2019, aprobando el nuevo MUC, la determinación de cálculo de los ingresos por condiciones especiales, así como las bonificaciones contenidas en el Beneficio Extraordinario Transitorio (BET), así como deroga el Decreto Supremo N° 261-2019-EF.

Asimismo, se efectúa un análisis respecto si el término adecuado en el marco de la relación laboral es remuneración o ingresos—como se denomina en el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas—, ya que independientemente que el empleador sea el Sector Público se cumplen los tres elementos esenciales en una relación laboral.

Finalmente, enfatizar que las remuneraciones de los servidores públicos del régimen sujeto al Decreto Legislativo N° 276, están congelados hace muchos años y no hay progresión en la carrera, en ese contexto, y bajo una mirada prospectiva se debe implementar una política remunerativa integral en el marco de los límites presupuestarios que permita la mejora de los ingresos de tal manera que se concrete el bienestar social y le permita al trabajador y su familia su realización personal y familiar, con sueldos decorosos, ya que el trabajo permite la mejora y el bienestar no solo del servidor público sino de la familia, por tanto, con ingresos exiguos se limita el acceso a la educación, por tanto es una limitante para el desarrollo personal, familiar y social.

1 El derecho al trabajo como derecho fundamental

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho, además de considerarlo como la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Por su parte, el enunciado normativo contenido en el artículo 23 de la Carta Magna prescribe que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, habida cuenta está dirigido a proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier lesión a su dignidad en la actividad laboral y que se diferencia de la protección de los derechos surgidos de la relación laboral, dicha protección alcanza al derecho de obtener una remuneración por el trabajo prestado.

En el mismo artículo, en el párrafo final, se estipula que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Así pues, el artículo 24 de la Constitución ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Asimismo, se estipula que el pago de la remuneración del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

2 La remuneración como un elemento esencial de la relación laboral

Previo al desarrollo normativo que regula el denominado ingreso de los servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo N° 276, es necesario establecer que, en toda relación laboral, independientemente de tratarse del régimen privado o público, se debe tener en consideración los elementos constitutivos y esenciales que configuran la relación laboral o del contrato de trabajo que, a decir de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia están comprendidos por tres elementos concurrentes:

a. La prestación personal del servicio

De acuerdo con la opinión de Javier Neves¹, la prestación

1 Javier Neves Mujica. Introducción al Derecho Laboral (2007).

personal del servicio es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo; que es la específica de un trabajador determinado, por tanto, el trabajador siempre es una persona natural a diferencia del empleador. De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple el trabajador solo o con los colaboradores o asistentes que aquel le designe.

b. La subordinación o dependencia.

Como afirma Javier Neves², la subordinación es 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 un lado, sujeción y por el otro, dirección, dos aspectos centrales del concepto.

El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites.

Como bien señala la doctrina, el poder de dirección, le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

c. La remuneración.

La prestación subordinada de servicios se da a cambio de una remuneración.

Sobre este elemento, el Tribunal Constitucional en el Fundamento N° 12 de la Sentencia N° 0020-2012-PI/TC, ha señalado que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC) señala que como consecuencia del derecho a la remuneración el

trabajador adquiere una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales.

Adicionalmente, cabe mencionar que para el Tribunal Constitucional el derecho de la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 *in fine* y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).

A decir del Tribunal Constitucional es de suma importancia mencionar que la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

De otro lado, al referirnos al derecho fundamental de la remuneración, es importante citar los numerales 2 y 3 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

Artículo 23

(...)

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha señalado con respecto a este derecho:

² Idem.

“Artículo 7°:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

(...)”

Asimismo, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951, establece en su artículo 1 lo siguiente:

“Artículo 1

(a) 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;

(b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre

la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(...)”

De acuerdo con lo expuesto, los tratados e instrumentos internacionales hacen mención del término remuneración para referirse a la retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador y que no debe ser sometido a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de disminución, ni de diferenciación, por ser un derecho fundamental de la persona humana.

En consecuencia, al existir un contrato de trabajo, independientemente que sea un trabajador nombrado o contratado, le corresponde percibir una remuneración; en esa línea, en virtud de lo señalado por la doctrina, el término a emplearse para referirse a la retribución es adecuado y pertinente es el de “remuneración” en el marco del derecho laboral público y conforme lo señalaba el Decreto Legislativo N° 276; sin embargo, el marco normativo³ que regula actualmente dicho elemento del contrato de trabajo ha adoptado la denominación “ingresos” de personal en el Sector Público estableciendo que:

“Los Ingresos de Personal son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales, que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, así como otros beneficios de similar naturaleza”.

Como puede apreciarse, en materia presupuestaria se emplea el término “ingreso de personal”, para referirse a lo que percibe, al reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de

³ Numeral 3.3 del artículo 3 del Anexo del Decreto Supremo N° 153-2021-EF, aprueben Disposiciones Complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento⁴; la denominación asumida por el legislador es estas normas últimas citadas puede conllevar a confundir con la figura del acceso al servicio público; por ello, consideramos que correspondería emplear el término “remuneraciones” en el marco de los elementos esenciales del contrato de trabajo, lo que es totalmente diferente a la naturaleza presupuestal o contable.

3 La remuneración y estructura del sistema de pago del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, publicada el 25.03.1984, establece una regulación estructurada de la siguiente manera:

- a. Título Preliminar.
- b. Título I: La carrera administrativa.
- c. Título II: El sistema único de remuneraciones.

En relación con el presente ensayo, nos interesa desarrollar el extremo referido al sistema único de remuneraciones, esto es, la remuneración de los funcionarios y servidores públicos, el cual estaba compuesto inicialmente por:

- a) El haber básico, aquel que se fija para los funcionarios, conforme a cada cargo; y los servidores, de acuerdo con cada nivel de carrera;
- b) Las bonificaciones, comprendidas por la bonificación personal, la familiar, y la diferencial; y,
- c) Los beneficios, establecidos por las Leyes y el Reglamento y son uniformes para toda la Administración Pública. Incluye la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios, los aguinaldos (que se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año) y

la compensación por tiempo de servicios.

Posteriormente, el Decreto Supremo N° 057-86-PCM⁵, establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del sistema único de remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública, en los siguientes términos:

- a) Remuneración principal, incluye la remuneración básica y remuneración reunificada.
- b) Transitoria para homologación, esto es la remuneración de carácter pensionable, constituida por los incrementos por costo de vida que se otorguen en el futuro y los saldos que se generen como consecuencia de los procesos de homologación.
- c) Bonificaciones, esto es, la personal, familiar y diferencial.
- d) Beneficios, asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios, aguinaldos y compensación por tiempo de servicios.

Luego, el Decreto Supremo N° 051-91-PCM⁶, estableció reglas para determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado. Definiendo dos categorías para englobar los conceptos previstos en el Decreto Supremo N° 057-86-PCM, esto es:

- a. Remuneración Total Permanente: Aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los funcionarios, directivos y servidores de la Administración Pública; y está constituida por la Remuneración Principal, Bonificación Personal, Bonificación Familiar, Remuneración Transitoria para Homologación y la Bonificación por Refrigerio y Movilidad.
- b. Remuneración Total: Es aquella que está

4 Artículo 6 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

5 Publicado el 17.10.1986.

6 Establecen en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones, publicado el 06.03.1991.

constituida por la Remuneración Total Permanente y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por Ley expresa, los mismos que se dan por el desempeño de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.

Asimismo, se debe tener presente que el referido Decreto Supremo N° 051-91-PCM, emitido al amparo del artículo 211, numeral 20), de la Constitución de 1979⁷, tiene jerarquía normativa y plena capacidad modificatoria de la ley, reconocido por el Tribunal Constitucional⁸ (TC) y recogido también, por el Tribunal del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en la Resolución de Sala Plena N° 001-2011-SERVIR/TSC, en calidad de precedente administrativo de observancia obligatoria, en relación a la determinación de cuáles eran los conceptos para cuyo cálculo se aplica la Remuneración Total.

El Decreto Supremo N° 051-91-PCM, integra los conceptos de las dos normas anteriores y define la estructura final de la remuneración para el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Las dos categorías creadas, es decir, la Remuneración Total Permanente y la Remuneración Total, son las que sirven como base de cálculo tanto para los beneficios, como para las pensiones que reciben los servidores sujetos a dicho régimen.

Cada una de las normas descritas, esto es el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Supremo N° 057-86-PCM y el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, se complementaron entre sí, y establecieron el concepto de remuneración para el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

En esa línea, el Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC, de fecha 21 de diciembre de 2012, precisó sobre la determinación de la remuneración y estructura del

sistema de pago del régimen del Decreto Legislativo N° 276, conceptos de pago, criterios para definir si los conceptos de pago constituyen base de cálculo para beneficios. En ese sentido, resulta relevante resaltar dichos criterios:

a. Establecimiento del carácter remunerativo: El concepto de pago será remunerativo si cumple con dos acepciones: i) Tiene naturaleza remunerativa, es decir, es otorgado como contraprestación de una labor realizada, se percibe de manera permanente en el tiempo, y representa un beneficio para el trabajador; y, (ii) No ha sido excluido como remunerativo por una norma.

Asimismo, existen conceptos que explícitamente señalan su condición de remunerativos en la norma de creación.

b. Tipificación en la estructura de pago de la 276: Referido a la posición del concepto de pago al interior de la estructura de pago de la 276, a partir de las características del concepto y la normativa 276.

c. Concepto para considerarse como base de cálculo de beneficios: Un concepto será considerado como base de cálculo si: i) forma parte de la estructura de pago del régimen 276 y en la misma, está ubicado dentro de la remuneración total, y, ii) no ha sido excluido como base de cálculo de beneficios por una norma.

Al respecto, es importante tener presente para que un concepto de pago sea base de cálculo de beneficios en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 debe cumplir con lo siguiente: i) ser remunerativo; y, ii) ser parte de la remuneración total.

7 Artículo 211.- Son atribuciones y obligaciones del Presidente de la República: (...)

20.- Administrar la hacienda pública; negociar los empréstitos; y dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera, cuando así lo requiera el interés nacional y con cargo de dar cuenta al Congreso.

8 EXP. N° 419-2001-AA/TC

"(...) 1. El Decreto Supremo N° 051-91-PCM, conforme se señala en su parte considerativa, fue expedido al amparo del artículo 211°, inciso 20) de la Constitución Política del Estado de 1979, vigente en ese entonces, significándose con ello su jerarquía legal."

EXP. N° 2051-2002-AA/TC

"(...) 1. De acuerdo con lo expresado por este Colegiado en la sentencia recaída en el Expediente N.° 0419-2001-AA/TC, debe tenerse presente lo siguiente:

a. Conforme a su parte considerativa, el Decreto Supremo N.° 051-91-PCM fue expedido al amparo del inciso 20) del artículo 211° de la Constitución de 1979, vigente a la fecha de su promulgación, significándose con ello su jerarquía legal y, en consecuencia, resulta plenamente válida su capacidad modificatoria sobre la ley—en el caso de autos, respecto del Decreto Legislativo N.° 276 que tiene rango de ley— para otorgar, en materia de bonificaciones y otros beneficios, un tratamiento diferente al establecido en el precitado decreto legislativo.(...)"

Finalmente, cabe señalar que un mecanismo alternativo para que un concepto de pago sea considerado como base de cálculo es que una norma expresa, del nivel correspondiente, le otorgue dicha condición. En estos casos y en cumplimiento del principio de legalidad, la calificación normativa primará sobre la naturaleza jurídica o conceptual.

4 La Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

Posteriormente, la disposición contenida en la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, publicada con fecha 06 de diciembre de 2018, da origen al establecimiento de otro tratamiento legislativo en materia de ingresos (remuneraciones) del personal del Sector Público, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

Dicha Disposición Complementaria Final, autorizó al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a consolidar en un único monto los conceptos de ingresos económicos aprobados mediante norma con rango de ley emitida por el Gobierno Central y Decreto Supremo, que perciben por igual, todo el personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, con excepción del Incentivo Único que se otorga a través del Comité de Administración de Fondos de Asistencia y Estímulo (CAFAE).

Introduciendo conceptos nuevos como Monto Único Consolidado (MUC), que constituye la remuneración mensual del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276 y se aprueba mediante Decreto Supremo, precisándose que el 65% del MUC queda afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

Además, dispuso que a partir de la vigencia del Decreto Supremo que consolida los conceptos de ingresos, quedan derogadas las disposiciones relativas a las remuneraciones, bonificaciones y otros beneficios del personal activo que se opongan.

5 Promulgación del Decreto Supremo N° 261-

2019-EF

Dando cumplimiento de lo dispuesto por la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, se promulgó el Decreto Supremo N° 261-2019-EF, que consolida los ingresos del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, norma que estuvo vigente desde el 10 de agosto de 2019 al 01 de enero de 2020, y:

a) Aprobó el MUC, el mismo que equivale a la sumatoria de los montos de los conceptos de ingresos de alcance transversal y aprobados mediante Ley o Norma con rango de ley emitida por el Gobierno Central y decreto supremo, que perciben dichos servidores⁹.

b) Estableció el monto dinerario a que asciende el MUC, de acuerdo con el grupo ocupacional y nivel remunerativo al que pertenezca el servidor público, de acuerdo con el Anexo que forma parte integrante de la citada norma.

c) Prohibió la percepción de cualquier otro ingreso, subvención o asignación por cualquier concepto o fuente de financiamiento, en especie o dineraria, en forma adicional al MUC, salvo el BET y el Incentivo Único que se otorga a través del CAFAE.

En consecuencia, para el otorgamiento de algún beneficio, bonificaciones o subsidio, que corresponda de acuerdo con ley, se considera como base de cálculo el monto del MUC que perciba el respectivo servidor.

Por tanto, en virtud del marco normativo y estando a lo señalado en la exposición de motivos del Decreto Supremo N° 261-2019-EF, la consolidación implica la sumatoria de los montos de los conceptos de ingresos de alcance transversal y aprobados mediante Ley o Norma con rango de ley emitida por el Gobierno Central y por decreto supremo; en ese sentido, se especifican los conceptos que fueron materia de consolidación en el MUC, los que se detallan a continuación:

⁹ Señalada en la sexta parte considerativa del Decreto Supremo N° 261-2019-EF.

| INGRESO | MARCO LEGAL |
|---|--|
| Remuneración Básica (a) | Decreto Supremo N° 057-86-PCM (artículo 14). |
| Remuneración Reunificada (b) | Decreto Supremo N° 057-86-PCM (artículos 4 y 6). |
| Remuneración Principal (c) = (a) + (b) | Decreto Supremo N° 051-91-PCM (artículo 6, Escalas 01, 07,08 y 09). Decreto Supremo N° 057-86-PCM (artículo 4). |
| Bonificación Personal (montos máximos) | Decreto Legislativo N° 276 (artículo 51). Decreto Supremo N° 057-86-PCM (artículo 8). |
| Movilidad | Decreto Supremo N° 109-90-PCM. Decreto Supremo N° 204-90-EF. Decreto Supremo N° 264-90-EF |
| Bonificación Especial (35% funcionarios y Directivos 30% Profesionales, Técnicos y Auxiliares) | Decreto Supremo N° 051-91-PCM (artículo 12). |

| INGRESO | MARCO LEGAL |
|--|---|
| Bonificación Excepcional | Decreto Supremo N° 276-91-EF. Decreto Supremo N° 040-92-EF. Decreto Supremo N° 289-91-EF. Decreto Supremo Extraordinario N° 21-PCM-92. |
| Ingreso Total Permanente (Diferencial) | Decreto Ley N° 25697. |
| Bonificación Especial | Decreto de Urgencia N° 37-94. |
| Bonificación Especial | Decreto de Urgencia N° 090-96. |
| Bonificación Especial | Decreto de Urgencia N° 073-97. |
| Bonificación Especial | Decreto de Urgencia N° 011-99. |
| Remuneración Básica | Decreto de Urgencia N° 105-2001. Decreto Supremo N° 196-2001-EF. |

Estando a lo dispuesto por la Centésima Undécima

Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, quedan derogadas las disposiciones relativas a las remuneraciones, bonificaciones y otros beneficios del Decreto Legislativo N° 276 con la entrada en vigencia del decreto supremo que consolidaba los ingresos de dicho personal, contenidas en las normas de rango legal, decretos supremos y otras normas de rango infra legal.

En esa línea, el Decreto Supremo N° 261-2019-EF, consolida los ingresos del personal del Decreto Legislativo N° 276, por tanto, surte efecto la derogación dispuesta en la Ley N° 30879.

6 Derogación tácita del Título II referido al Sistema Único de Remuneraciones del Decreto Legislativo N° 276

El artículo 51 de la Constitución Política del Perú, consagra el principio de jerarquía normativa y la supremacía normativa de la Constitución, y dispone que *“la Constitución prevalece sobre toda norma legal y la ley sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente”*.

Del mismo modo, el inciso 4 del artículo 200 de la Constitución establece en el sistema de fuentes normativas diseñado por ella, qué normas *“tienen rango de ley: leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales”*¹⁰.

De las normas citadas, se colige que, en nuestro ordenamiento jurídico, el primer rango normativo corresponde a la Constitución y el segundo a la ley.

Con relación a la irretroactividad, derogación y abuso del derecho, el artículo 103 de nuestra Constitución establece:

“(…). La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se

10 Expediente N° 0022-2004-AI/TC.

deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.”

De conformidad con lo establecido por el artículo I del Título Preliminar del Código Civil (que contiene un conjunto de principios aplicables no solo al derecho civil sino al derecho en general¹¹), respecto a la abrogación de la ley, prescribe lo siguiente:

“La ley se deroga sólo por otra ley”.

La derogación se produce por declaración expresa, por incompatibilidad entre la nueva ley y la anterior o cuando la materia de ésta es íntegramente regulada por aquélla.

Por la derogación de una ley no recobran vigencia las que ella hubiere derogado.”

Por su parte, el artículo III del Título Preliminar del Código Civil, con relación a la aplicación de la ley en el tiempo, regula lo siguiente:

“La ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. No tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo las excepciones previstas en la Constitución Política del Perú.”

Asimismo, el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, en relación con la aplicación supletoria del Código Civil, establece:

“Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.”

El numeral 1.1 del párrafo 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone con relación al principio de legalidad, que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las

facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. En ese orden de ideas, no puede interpretarse ni dar a lo regulado, un sentido distinto a lo que establece o dispone la norma constitucional, legal y demás normas de acuerdo con el nivel jerárquico.

Consecuentemente, al haberse establecido una nueva estructura de los ingresos (remuneraciones) del personal del Decreto Legislativo N° 276 dispuesta por el Decreto de Urgencia N° 038-2019, y reglamentado por el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, el otorgamiento de las bonificaciones e ingresos por condiciones especiales, se afirma que a la fecha no se encuentra vigente el Sistema Único de Remuneraciones regulado por el Decreto Legislativo N° 276, encontrándonos frente a una derogación tácita, en virtud de la nueva estructura de los ingresos y las reglas establecidas para su otorgamiento.

Nuevo tratamiento de los ingresos para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

7 Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público

Luego, frente a la urgencia y necesidad de la emisión de una disposición de igual jerarquía normativa a la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879¹², se promulga el Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, publicado el 27 de diciembre de 2019.

El Decreto de Urgencia N° 038-2019, reordena los ingresos de personal de los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276, estableciendo que se componen de la siguiente manera:

- i) Ingreso de carácter remunerativo, es el Monto

11 El Título Preliminar del Código Civil ocupa un lugar preponderante dentro del sistema jurídico como conjunto, dictando normas de alcance general que van más allá del derecho privado. Esta preeminencia debe ser respetada por las demás leyes de la República, con la finalidad de impedir alteraciones que quiten coherencias y equidad al conjunto de normas legisladas. Marcial Rubio Correa (2008). El título preliminar del Código Civil, p. 17.

12 Exposición de motivos del Decreto de Urgencia N° 038-2019.

Único Consolidado (MUC);

ii) Ingreso de carácter no remunerativo, que comprende a:

- a. Beneficio Extraordinario Transitorio (BET).
- b. Incentivo Único que se otorga a través del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (Incentivo Único - CAFAE), solo para los servidores públicos del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales.
- c. Ingreso por condiciones especiales.
- d. Ingreso por situaciones específicas.

Conforme se aprecia, dicho Decreto de Urgencia establece una nueva estructura de ingresos del personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

Respecto al ingreso de carácter no remunerativo, se debe señalar lo siguiente, en virtud de lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 038-2019:

a) El Monto Único Consolidado

Es la remuneración del servidor público del régimen del Decreto Legislativo N° 276, determinado mediante Decreto Supremo, refrendado por el ministro o ministra de Economía y Finanzas, a propuesta de la DGGFRH. Está afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

Corresponde precisar que, si el MUC difiere de la suma de los conceptos remunerativos percibidos por el servidor antes del 10 de agosto de 2019, la determinación del monto afecto a cargas sociales, se regula mediante Resolución Directoral de la DGGFRH.

b) El Beneficio Extraordinario Transitorio (BET)

De conformidad con lo establecido en el numeral 4.3 del artículo 4 de dicha norma, el BET no tiene carácter remunerativo y corresponde su percepción en tanto el servidor público se mantengan en la misma plaza en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

El BET se clasifica en BET fijo y variable, en atención a su naturaleza, se señala que:

El BET fijo, constituye el monto regular que mensualmente percibe el servidor público en función de la plaza; así como, se señala que mediante Resolución Directoral de la DGGFRH se fija dicho monto, ello en virtud de lo establecido en el numeral 1 del párrafo 4.7 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019.

Además, el primer párrafo del numeral 4.6 del artículo 6 de dicha norma, estipula que, para la incorporación en el BET, en el caso de contraprestaciones o conceptos financiados, las entidades del Sector Público deben:

- i) Presentar la documentación de sustento de los conceptos percibidos y financiados con cargo al presupuesto institucional, por unidad ejecutora y fuente de financiamiento, según corresponda.
- ii) La documentación es presentada por el titular de la Entidad, adjuntando los informes que determine la DGGFRH, y en el plazo que fije esta última.

Al respecto, es importante tener en cuenta que la DGGFRH evaluará la reincorporación de una contraprestación o concepto financiado en el BET, debiendo para ello concurrir los siguientes requisitos: i) El servidor público debe haber percibido los ingresos hasta un año antes al 10.08.2019; y, ii) El presupuesto que sustenta el pago de dichos conceptos debe estar previsto en el presupuesto institucional de la entidad, ello de conformidad con lo establecido en el numeral 4.6 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019.

En ese sentido, se señala que de acuerdo con lo establecido en el inciso b) del numeral 1 del párrafo 4.7 del artículo 4 del acotado Decreto de Urgencia, el monto determinado puede constituir base de cálculo para la determinación de las cargas sociales, a efectos de igualar el monto de afectación del ingreso de personal que el servidor público tenía antes del 10.08.2019.

Por su parte, el **BET variable**, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del párrafo 4.7 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, se encuentra constituido por los conceptos que se detallan a continuación:

- i) Las bonificaciones que se otorgan en el marco

del Decreto Legislativo N° 276, tales como Bonificación Familiar y Bonificación Diferencial.

ii) Los ingresos provenientes de Centros de Producción y similares de universidades, de conformidad a lo establecido en la Séptima Disposición Complementaria Final del presente Decreto de Urgencia.

iii) Otros conceptos determinados por la DGGFRH, a solicitud de la entidad, percibidos por la servidora y el servidor hasta un año antes al 10.08.2019 y que cuenten con financiamiento.

El BET fijo constituye el monto regular que mensualmente percibe el servidor en función a la plaza, mientras que el BET variable incluye las bonificaciones otorgadas en el marco del Decreto Legislativo N° 276, así como otros conceptos regulados en normas con rango de Ley o Decreto Supremo, u otros que hubiesen sido percibidos por el servidor público antes del 10.08.2019 y que cuenten con financiamiento.

Con relación a otros ingresos regulados por el citado Decreto de Urgencia, se debe determinar la naturaleza de su otorgamiento (norma, pactos colectivos, laudos arbitrales, normas de aplicación anual, entre otras), periodicidad de entrega. Lo señalado es importante, en la medida que permitirá definir si debe constituir parte del:

a. BET variable, en el inciso iii) del numeral 2 del párrafo 4.7 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, referido a "Otros conceptos determinados por la DGGFRH, a solicitud de la entidad, percibidos por la servidora y el servidor hasta un año antes al 10.08.2019 y que cuenten con financiamiento"; o,

b. Ingreso por condiciones especiales, numeral 7 del párrafo 6.2 del artículo 6 del D. U. N° 038-2019, con relación a "Otros conceptos determinados por la DGGFRH, a solicitud de la entidad, que cuenten con financiamiento, que se encuentren regulados hasta un año antes al 10.08.2019, en norma con rango de Ley y Decreto Supremo".

Por lo expuesto, cabe precisar que con fecha 24 de

febrero de 2021, se publicó la Resolución Directoral N° 0002-2021-EF/53.01, que aprueba los "Lineamientos para la determinación del Beneficio Extraordinario Transitorio y otros conceptos en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público".

Cuyo objetivo es establecer los requisitos, criterios técnicos y procedimientos para la determinación de los siguientes conceptos: Beneficio Extraordinario Transitorio (BET); el monto afecto a cargas sociales correspondientes al Monto Único Consolidado (MUC) y al BET; la compensación única por efecto de la reducción del ingreso neto; y, la compensación por complemento de aporte pensionario; y, otros ingresos por condiciones especiales, según corresponda, de los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

En esa línea, se precisa que los lineamientos son aplicables a todas las entidades del Sector Público a nivel nacional que cuenten con servidores públicos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2019, en el Decreto de Urgencia N° 014-2019, en la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021; y, en el Decreto Supremo N° 420-2019-EF.

Respecto a la evaluación y análisis de la información se ha establecido lo siguiente:

a. La evaluación y análisis de la información genera reportes que considera la identificación de lo siguiente: i) BET fijo; ii) Otros conceptos incluidos en el BET variable; iii) Monto afecto a cargas sociales correspondiente al MUC y BET; iv) Compensación única por efecto de la reducción del ingreso neto; v) Compensación por complemento de aporte pensionario; y, vi) Otros ingresos por condiciones especiales.

b. Culminada la etapa de análisis y evaluación, la DGPA solicita a la DGP validar la compensación por complemento de aporte pensionario y el

monto afecto a cargas sociales correspondiente al MUC y al BET (fijo y/o variable).

c. Con la información de la DGP y la DGPA, la DGGFRH solicita a la DGPP emitir opinión referida a que la entidad del Sector Público cuente con los recursos suficientes que sustente el financiamiento y sostenibilidad de la continuidad del pago de los ingresos y contraprestaciones o conceptos financiados de los servidores públicos.

Con la opinión de la DGPP, la DGPA emite un informe sobre la determinación del BET (Fijo y/o variable); del monto afecto a cargas sociales correspondiente al MUC y al BET (Fijo y/o variable); de la compensación única por efecto de la reducción del ingreso neto; de la compensación por complemento de aporte pensionario; y, de otros ingresos por condiciones especiales, según corresponda.

Cabe añadir que con fecha 14 de abril de 2021 mediante Resolución Directoral N° 0004-2021-EF/53.01, establecen nuevos plazos para que entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales presenten información para la determinación del Beneficio Extraordinario Transitorio (BET) y otros conceptos.

Reglas transitorias de percepción de los ingresos de personal

De conformidad con lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 038-2019, se señala que en tanto no se emitan las Resoluciones Directorales establecidas en la Segunda Disposición Complementaria Final del presente Decreto de Urgencia las entidades del Sector Público continúan procesando el pago de planillas a favor de los servidores públicos, así como calculando las cargas sociales respectivas, considerando los ingresos que percibían antes del 10 de agosto de 2019, de conformidad con el numeral 2.2 del artículo 2 de dicha norma.

La Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2019, autoriza a la DGGFRH a emitir resoluciones directorales, que determinen lo siguiente:

- i. BET fijo.
- ii. Otros conceptos incluidos en el BET variable.
- iii. Monto afecto a cargas sociales correspondiente al MUC y BET.
- iv. Incentivo Único-CAFAE.
- v. Compensación única por efecto de la reducción del ingreso neto.
- vi. Compensación por complemento de aporte pensionario.

Corresponde precisar que la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2019, autoriza a las entidades públicas a efectuar los reintegros que corresponda cuando el ingreso bruto de los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 hubiera disminuido como consecuencia de la implementación de la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879.

Lo señalado, guarda concordancia con lo establecido por la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, al establecer que para la implementación de lo dispuesto por el artículo 4 y la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 038-2019, los pliegos del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales quedan exceptuados de las prohibiciones establecidas en el artículo 6 y en los numerales 9.1 y 9.12 del artículo 9 de la Ley N° 31084. Asimismo, estipula que el análisis y evaluación está a cargo de la DGGFRH del MEF y se desarrolla hasta el mes de agosto del año 2021 y la emisión de las resoluciones hasta el 31.12.2021.

El artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, publicado el 12 de julio de 2021, dispone que el BET fijo a que se refiere el inciso 1 del numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, se determina considerando el monto percibido al mes de diciembre de 2019. Las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales deben remitir la información solicitada por la DGGFRH hasta el 13 de

agosto de 2021.

Debemos hacer notar que el personal incorporado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 con posterioridad al 27 de diciembre de 2019, percibe el MUC y BET fijo constituido por los conceptos de ingresos otorgados en función a la plaza, según grupos ocupacionales y niveles remunerativos en cada entidad.

Con relación al análisis y evaluación a cargo de la DGGFRH se desarrolla hasta el 30 de noviembre de 2021 para las entidades del Gobierno Nacional.

Finalmente, el Decreto de Urgencia N° 063-2021, autoriza a las entidades públicas a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, hasta quince (15) días hábiles después de notificadas con las resoluciones directorales, quedando exceptuadas de lo dispuesto en el artículo 6 y en los numerales 9.1 y 9.12 del artículo 9 de la Ley N° 31084, previa opinión de la Dirección General de Presupuesto Público respecto al financiamiento, con informe favorable de la DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas.

c) Incentivo Único – CAFAE

Es aquel monto otorgado a los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276 del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no constituye base para el cálculo de otros beneficios y no está afecto a cargas sociales. Corresponde su pago únicamente respecto a las plazas ocupadas que se encuentran registradas en el AIRHSP.

Dicha norma menciona que el Incentivo Único – CAFAE, se consolida en el marco de lo dispuesto por la Centésima Decima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

Bajo dicho contexto, la mencionada disposición autorizó por única vez al MEF durante el Año Fiscal 2019, a través de la DGGFRH, a aprobar mediante Resolución Directoral los montos y la escala del Incentivo Único de

todos los Pliegos Presupuestales y Unidades Ejecutoras del Gobierno Nacional y Gobierno Regional, la misma que consolida todo ingreso relacionado con el concepto de Incentivo Único que el personal viene percibiendo a la fecha de publicación de la acotada ley, esto es al 06.12.2018 e incluye sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada y en ejecución.

Posteriormente, el numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 038-2019¹³, establece que el Incentivo Único – CAFAE, se consolida en el marco de lo dispuesto en la Centésima Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, estipulando para ello las siguientes reglas:

- a. El monto consolidado comprende todo ingreso relacionado con el concepto de Incentivo Único, percibido por el servidor público en la Genérica del Gasto 2.1 Personal y Obligaciones Sociales, a la fecha de publicación de la Ley N° 30879.
- b. Los titulares de los pliegos presupuestarios que cuenten con servidores públicos que reciban el Incentivo Único - CAFAE, remiten a la DGGFRH, de acuerdo con el cronograma que establezca, la información que sustente y permita determinar el monto consolidado de este concepto.
- c. En caso la entidad del Sector Público no cumpla con remitir la información señalada, la DGGFRH determina dicho concepto sobre la base de la información que se encuentre registrada en el AIRHSP.
- d. Los montos y escalas del Incentivo Único - CAFAE consolidado son aprobados, por única vez, mediante Resolución Directoral de la DGGFRH, con opinión favorable de la DGPP, considerando las escalas bases aprobadas, y se registran en el AIRHSP.
- e. La implementación de lo dispuesto en el presente artículo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades respectivas, sin demandar recursos adicionales al

¹³ Publicado el 27.12.2019.

Tesoro Público.

f. Para su implementación se exceptúa a las entidades de lo dispuesto en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020.

Mediante la Sexta Disposición Complementaria Final del citado Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, se dispone a prorrogar hasta el 31.12.2020, lo establecido por la Centésima Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879.

Luego, la Septuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084, proroga hasta el 31.12.2021, lo establecido por la Centésima Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, prorrogada mediante la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 038-2019.

Dicha disposición autoriza a las entidades públicas a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, quedando exceptuadas de lo dispuesto en el artículo 6 y en los numerales 9.1 y 9.12 del artículo 9 de la Ley N° 31084, previa opinión de la DGPP respecto al financiamiento, con informe favorable de la DGGFRH. Además, establece que el análisis y evaluación a cargo de la DGGFRH se desarrollan hasta el mes de agosto de 2021 y la emisión de las resoluciones hasta el 31.12.2021.

En virtud a lo mencionado precedentemente, cabe señalar que el numeral 6.1 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 052-2021¹⁴, autoriza durante el Año Fiscal 2021, a las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para el financiamiento de los montos y la escala del Incentivo Único - CAFAE, aprobados en el marco de

la Centésima Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, prorrogada, entre otras, por la Septuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084. Para tal efecto, las entidades quedan exoneradas de lo establecido en los numerales 9.1 y 9.4 del artículo 9 de la Ley N° 31084, así como del inciso 4 del numeral 48.1 del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Asimismo, se prescribe en el numeral 6.2 del citado artículo de dicha norma que, las modificaciones presupuestarias autorizadas deben contar con informe favorable de la DGPP previa opinión de la DGGFRH. Para tal fin, los pliegos deben presentar sus solicitudes al MEF, dentro de los sesenta (60) días calendarios siguientes a la aprobación de los montos y la escala del Incentivo Único - CAFAE. Asimismo, se dispone que excepcionalmente, en los casos que corresponda, los montos y la escala del Incentivo Único - CAFAE se financian con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440. Dichas modificaciones presupuestarias se aprueban utilizando sólo el mecanismo establecido en el artículo 54 de la referida norma.

Cabe agregar que en el numeral 6.3 del artículo 6 de la citada norma, se establece que los montos y las escalas del Incentivo Único - CAFAE son aprobados hasta el 31.07.2021, que comprenden, entre otros, los montos de la escala base establecida por el MEF hasta la fecha, siendo de aplicación obligatoria por las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales que cuentan con personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, quedando prohibido que las entidades otorguen conceptos adicionales relacionados al concepto de Incentivo Único - CAFAE, bajo responsabilidad.

d) Ingreso por condiciones especiales, es el ingreso de personal del servidor público nombrado del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Se otorga cuando se cumple alguna circunstancia fáctica determinada y objetiva. No tiene carácter remunerativo, no constituye

¹⁴ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias durante el Año Fiscal 2021, para el financiamiento de acciones en el marco de la emergencia sanitaria originada por la COVID-19, así como de otros gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otra disposición.

base de cálculo para otros beneficios. No está afecto a cargas sociales, a excepción de la compensación vacacional.

- i) Compensación vacacional y vacaciones truncas, es la compensación económica que se otorga al servidor cuando cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones o al cónyuge, hijos, padres o hermanos, en orden excluyente, cuando el servidor fallece sin haber hecho uso de sus vacaciones.
- ii) Asignación por cumplir 25 años de servicios, es la compensación que se otorga por única vez cuando el servidor cumple veinticinco (25) años de servicios.
- iii) Asignación por cumplir 30 años de servicios, es la compensación que se otorga por única vez cuando la servidora o el servidor cumple treinta (30) años de servicios.
- iv) Compensación por tiempo de servicios, es el pago que se realiza al cese de la vida laboral de la servidora o el servidor por el trabajo realizado.
- v) Subsidio por fallecimiento, es el pago que se otorga por el fallecimiento del servidor a los deudos del mismo, en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos o por fallecimiento de familiar directo de la servidora o el servidor: cónyuge, hijos o padres.
- vi) Subsidio por gastos de sepelio o servicio funerario completo, es el pago que se otorga por los gastos generados por el fallecimiento de la servidora o el servidor y sus familiares directos.
- vii) Otros conceptos determinados por la DGGFRH, a solicitud de la entidad, que cuenten con financiamiento, que se encuentren regulados hasta un año antes al 10 de agosto de 2019, en norma con rango de Ley y Decreto Supremo.

Sobre el particular, debe tenerse presente que los

servidores públicos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, respecto de las condiciones especiales, solo perciben la compensación vacacional y vacaciones truncas, de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 6.4 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 038-2019.

e) Ingreso por situaciones específicas, comprende el: i) Aguinaldo por fiestas patrias; ii) Aguinaldo por navidad; iii) Bonificación por escolaridad.

Los referidos ingresos no tienen carácter remunerativo, no constituyen base de cálculo para otros beneficios ni están afectos a cargas sociales. Los montos se fijan por las Leyes de Presupuesto del Sector Público.

8 Decreto Supremo N° 420-2019-EF

Mediante el Decreto Supremo N° 420-2019-EF¹⁵, se aprueban las disposiciones reglamentarias y complementarias para la aplicación del citado Decreto de Urgencia N° 038-2019; así como, la aprobación del nuevo MUC, que constituye ingreso de carácter remunerativo de los servidores públicos del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo con el Anexo que forma parte integrante de la citada norma. Por otro lado, cabe señalar que el artículo 4 de la citada norma deroga expresamente el Decreto Supremo N° 261-2019-EF.

Si bien el Decreto Supremo N° 261-2019-EF fue derogado por el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, ya se había dado la consolidación y por ende se habían derogado las disposiciones referidas a los conceptos que forman parte del MUC, considerándose que se dispuso únicamente el nuevo monto de este y no se modificó ni alteró su contenido, esto es los conceptos ya consolidados.

En el MUC se han consolidado trece (13) conceptos, aprobados mediante norma con rango de Ley emitidas por el Gobierno Central y decreto supremo, que perciben por igual todo el personal administrativo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, debiendo las entidades públicas cumplir los montos

¹⁵ Decreto Supremo N° 420-2019-EF, dictan disposiciones reglamentarias y complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, publicado el 01.01.2020.

determinados en el Anexo del Decreto Supremo N° 420-2019-EF, en atención al grupo ocupacional y nivel remunerativo.

En el supuesto que el monto del MUC es superior, el equipo del BET deberá determinar el origen de los incrementos, a efectos de analizar su naturaleza, habida cuenta, por regla general todo servidor público debe percibir sólo los montos establecidos por la norma respecto al MUC.

El Decreto Supremo N° 420-2019-EF, precisa las bonificaciones que integran el Beneficio Extraordinario Transitorio (BET) variable:

i) Bonificación familiar, se otorga de manera mensual al servidor público nombrado por los hijos menores de edad e hijos mayores de edad con discapacidad a su cargo. En caso la madre y el padre presten servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, corresponde la bonificación a la madre. El monto es conforme lo establecido por el artículo 11 el Decreto Supremo N° 051-910-PCM.

ii) Bonificación Diferencial, compensa a un servidor público de carrera nombrado por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, a través de la acción administrativa de desplazamiento, bajo la modalidad de encargo; y, compensa condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común. Puede ser permanente o temporal.

Bonificación Diferencial Permanente: Se otorga al servidor público nombrado que ha desempeñado cargo de responsabilidad directiva, por más de cinco (05) años, por el 100% del monto de la bonificación diferencial otorgada, adquiriendo el carácter permanente. Cuando el servidor público ha desempeñado cargo directivo, por más de tres (03) años, pero menos de cinco (05) años, se calcula de manera proporcional a la cantidad de tiempo desempeñado. El monto es la diferencia entre el MUC, que corresponde al servidor público encargado, y el MUC de la plaza materia de encargo, así como la diferencia entre el BET fijo,

que corresponde al servidor público encargado, y el BET fijo de la plaza materia de encargo.

Bonificación Diferencial Temporal: Se otorga al servidor público nombrado que desempeña cargo de responsabilidad directiva por más de un mes, y se otorga en tanto dure el encargo. El monto es la diferencia entre el MUC, que corresponde al servidor público encargado, y el MUC de la plaza materia de encargo, así como la diferencia entre el BET fijo, que corresponde al servidor público encargado público, y el BET fijo de la plaza materia de encargo.

Asimismo, la citada norma señala que los ingresos por Condiciones Especiales comprenden los siguientes conceptos, siempre y cuando, hayan cesado a partir del 02 de enero de 2020, en adelante:

i) Compensación vacacional, equivale al monto del MUC y el BET que percibe mensualmente el servidor público nombrado o contratado, por cada treinta (30) días de vacaciones no gozadas, hasta un máximo de dos periodos acumulados. Dicha compensación económica se encuentra afecta a carga social.

ii) Compensación por vacaciones truncas, equivale a la proporción del monto mensual del MUC y el BET que percibe el servidor público nombrado o contratado, considerando los meses y días efectivamente prestados. Dicha compensación económica se encuentra afecta a carga social.

iii) Asignación por cumplir 25 años de servicios, le corresponde al servidor público nombrado sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y su monto equivalente a la suma de dos (2) MUC y dos (2) BET.

iv) Asignación por cumplir 30 años de servicios, le corresponde al servidor público nombrado del régimen del Decreto Legislativo N° 276 el monto equivalente tres (3) MUC y tres (3) BET.

v) Compensación por tiempo de servicios, percibe el servidor público nombrado y es

equivalente al 100% del MUC, correspondiente al nivel remunerativo al momento del cese, por cada año de servicio, así como, de forma proporcional por los meses y días de servicios efectivamente prestados, sin aplicar tramos y no tiene un tope máximo de años para el cálculo, debiendo tomar como referencia el número total de años efectivamente laborados.

vi) Subsidio por fallecimiento, se otorga el monto único de S/ 1 500,00.

vii) Subsidio por gastos de sepelio o servicio funerario completo, se otorga el monto único de S/ 1 500,00.

Consecuentemente, al haberse producido la consolidación de los ingresos del personal del Decreto Legislativo N° 276 dispuesta por el Decreto de Urgencia N° 038-2019, y reglamentado por el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, se han establecido las reglas y los montos para su otorgamiento.

Cálculo transitorio de ingresos por condiciones especiales

De acuerdo a lo dispuesto por la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 420-2019-EF, en tanto la DGGFRH no determine el BET del servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, de los ingresos a que se refieren a la compensación vacacional, compensación por vacaciones trucas, asignación por cumplir 25 años de servicios y asignación por cumplir 30 años de servicios, se debe considerar como base de cálculo el monto del ingreso mensual del servidor público, cuyo gasto se registre en la genérica de gasto 2.1 Personal y Obligaciones Sociales, que no incluya el Incentivo Único - CAFAE, los ingresos por condiciones especiales y los ingresos por condiciones específicas.

Sobre la aplicación de la norma para los servidores contratados

Al respecto, debe tenerse presente que la remuneración de los servidores contratados es fijada en el respectivo contrato, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios establecidos por el Decreto Legislativo

N° 276, por lo que los servidores contratados no se encuentran habilitados para percibir ningún beneficio y bonificaciones que dicha norma otorga a los servidores públicos nombrados, excepto que esté autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

De otro lado, se precisa que el servidor contratado podrá ingresar a la carrera administrativa reconociéndosele el tiempo de servicios prestados para todos sus efectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 276, lo que es concordante con el tercer párrafo del artículo 40 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.

Las entidades públicas deben tener presente que a partir del nombramiento del servidor público le asiste todos los derechos contemplados en los marcos normativos vigentes que regulan los ingresos del personal comprendidos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, así como la acumulación de los años que duró su contrato, por tanto, en aplicación del principio de legalidad que regula la actuación de la Administración Pública, no puede interpretarse ni dar a lo regulado un sentido distinto a lo que establece o dispone la norma legal.

En virtud de lo establecido por el numeral 6.4 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, respecto de las condiciones especiales, sólo perciben la compensación vacacional y vacaciones trucas, según corresponda. Lo señalado, guarda concordancia con lo establecido en los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 420-2019-EF, al estipular con relación a los ingresos por condiciones especiales que corresponde al servidor nombrado o contratado el otorgamiento de la compensación vacacional y compensación por vacaciones trucas, respectivamente.

De lo señalado, se concluye que a los servidores contratados les corresponde percibir los siguientes

conceptos: i) MUC; ii) BET fijo; iii) BET variable, siempre y cuando reúna los presupuestos establecidos en la norma para su otorgamiento; iv) De los conceptos establecidos para el otorgamiento de los ingresos por condiciones especiales, solo le corresponde la compensación vacacional y vacaciones truncas, de acuerdo con el marco normativo; y, v) los ingresos por situaciones específicas.

9 Respecto a la aplicación de los ingresos del personal al servidor público en el Gobierno Local

Sobre este punto, es clave recordar que el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, publicado el 31.07.1985, establece para Gobiernos Locales el procedimiento de la negociación bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores, norma publicada el 31 de julio de 1985. Sobre el particular, se precisa que mediante el artículo 194 de la Ley N° 24422¹⁶, publicado el 30.12.85, se le da fuerza de ley a dicho Decreto Supremo.

Cabe añadir que el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, fue derogado por el inciso n) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13.06.2014.

Incluso el numeral 2 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Su fijación se efectúa de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, publicado el 31.07.1985. Corresponde al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos cuenten con el correspondiente financiamiento debidamente previsto

y disponible, bajo sanción de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que los formalicen. No se aplican a los Gobiernos Locales los aumentos de remuneraciones, bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público. Cualquier pacto en contrario es nulo.

Corresponde precisar, que el Tribunal Constitucional mediante el fundamento número 17 de la Sentencia 337/2020, del Expediente N° 03611-2015-PA/TC¹⁷, ha señalado que *“los incrementos de haberes de los trabajadores de los gobiernos locales podían hacerse por convenio colectivo o, en su defecto, por mandato expreso de la ley”*.

En ese marco, resulta necesario levantar información para poder determinar los conceptos que a la fecha comprende los ingresos de personal de los servidores públicos de los Gobiernos Locales, que permita confrontar con las siguientes reglas:

- a. De los trece (13) conceptos consolidados y aprobados mediante el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, cuales son transversales para el Gobierno Local.
- b. Determinar los conceptos comunes entre los Gobierno Local, en aras de determinar si resulta aplicable el MUC y BET, considerando que no perciben el Incentivo Único – CAFAE.

Por consiguiente, en aras de no afectar un derecho fundamental como la remuneración, se tendría que analizar si es necesario emitir un marco normativo que regule los conceptos que comprenderían el MUC, el BET fijo para los servidores públicos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

10 Servidor público

Nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 39 establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación y además señala

¹⁶ El Gobierno promulgó la Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 1986.
¹⁷ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/03611-2015-AA.pdf>.

que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos.

Bajo dicho contexto, resulta pertinente citar a Simon Deakin, quien sostiene que la ley laboral contribuye al desarrollo, tanto en el sentido económico como social y que las normas de la ley laboral que protegen a los trabajadores en el marco de las relaciones laborales capitalistas son compatibles con el crecimiento económico generado por el mercado. Asimismo, señala que las normas tienen el potencial de generar crecimiento sostenible y equitativo (p. 63).

Lo señalado en el párrafo anterior, tiene relevancia en la medida que las medidas laborales tanto para el sector público contribuyen decididamente en el desarrollo de nuestro país, tanto en el aspecto económico como social, en la paz laboral, paz social, en el crecimiento sostenible, equitativo, inclusivo, con igual de oportunidades y en el marco del trabajo decente.

Finalmente, he de señalar que todo servidor público tiene la gran oportunidad de servir a su país y ser artífices de los cambios necesarios desde los espacios donde trabajan, para ser un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente, donde el ciudadano es el centro de nuestra atención y como parte de este engranaje, fomentan cero corrupciones y nuestro país se fortalece desde su rol regulador y prestacional.

Debemos tener presente que la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo. Por ello, urge impulsar, implementar la reforma en materia política, desde un punto de vista sistémico, cuyo centro debe ser el servicio público.

Conclusiones

1. La carrera administrativa del Sector Público está regulada por el Decreto Legislativo N° 276 y esta ha sido regulada por sucesivas normas, la Centésima Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Decreto Supremo N° 261-2019-EF, Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto Supremo N° 420-2019-EF.

2. Se ha derogado tácitamente el Título II referido al Sistema Único de Remuneraciones del Decreto Legislativo N° 276, en virtud de la nueva estructura de los ingresos y las reglas para su otorgamiento, regulado actualmente por el Decreto de Urgencia N° 038-2019 y el Decreto Supremo N° 420-2019-EF.
3. Los tratados e instrumentos internacionales y las normas que regulan la relación laboral para referirse a la retribución que perciben los trabajadores, sean públicos y privados, emplean el término "remuneración".
4. A los servidores públicos nombrados sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, les corresponde percibir el Monto Único Consolidado, Beneficio Extraordinario Transitorio (BET), Incentivo Único - CAFAE, ingreso por condiciones especiales e ingreso por situaciones específicas.
5. A los servidores contratados del régimen 276 les corresponde percibir el Monto Único Consolidado (MUC), Beneficio Extraordinario Transitorio fijo y variable (siempre y cuando cumpla con los presupuestos establecidos por los marcos normativos, compensación vacacional y vacaciones trunca y los ingresos por situaciones específicas (Aguinaldo por fiestas patrias, aguinaldo por navidad y bonificación por escolaridad).
6. Corresponde el otorgamiento del Beneficio Extraordinario Transitorio (BET) fijo a los servidores públicos contratados, en virtud de lo dispuesto por el inciso 1 del numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, habida cuenta establece que el BET fijo constituye el monto regular que mensualmente percibe el servidor público en función de la plaza, por tanto, está establecido por grupo ocupacional y nivel remunerativo.

Bibliografía

Bustamante., C. B. (2009.). Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo. Lima.: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009.

Córdova., L. C. (2017.). Derecho al trabajo y proceso de amparo. Lima.: Palestra Editores S.A.C.

Manuel Carlos Palomeque López, Manuel Álvarez de la Rosa. (2011). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Mujica., J. N. (2007). Introducció al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Trabajo., O. I. (2008). Normas internacionales del trabajo. Ginebra: Centro Internacional de Formación de la OIT.

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

Incorporan el artículo 46-A al “Reglamento del Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces y Juezas del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público”

RESOLUCIÓN N° 468-2021-JNJ

Lima, 14 de julio de 2021

VISTO

El proyecto de modificación de disposiciones del “Reglamento del Procedimiento de Evaluación y Ratificación de Jueces y Juezas del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público” presentado por la Comisión Permanente de la Evaluación y Ratificación; y,

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2, inciso i) de la Ley Orgánica, de la Junta Nacional de Justicia y el artículo 10, numeral 3, del Reglamento del Pleno aprobado por Resolución N.°005-2020-JNJ, es competencia de la Junta elaborar y aprobar los reglamentos necesarios relacionados con sus funciones constitucionales y, por consiguiente, decidir su modificatoria para su optimización.

Que, por Resolución N.° 260-2020-JNJ, del 09 de diciembre de 2020, la Junta Nacional de Justicia aprobó el “Reglamento del Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces y Juezas del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público”, publicada en el Diario Oficial El Peruano y en el Boletín Oficial de la Magistratura el 20 de diciembre de 2020.

Que, el artículo 85 de la Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial, y artículo 84 de la Ley 30803, Ley de la Carrera Fiscal, en relación al régimen especial de evaluación integral de los jueces y fiscales supremos,

respectivamente, establecen que los mismos serán evaluados sobre la base de: i) la calidad de sus decisiones y ii) desarrollo profesional.

Que, por otro lado, es necesario considerar la pandemia del Covid-19 como un evento sanitario extraordinario, imprevisible e irresistible, el cual constituye un hecho fortuito que está acabando con la vida de las personas y dejando, en muchos casos, secuelas terribles de discapacidad a los que sobreviven. Ello repercute muy sensiblemente en la vida e integridad física de los ciudadanos y ciudadanas.

Que, con el propósito de perfeccionar los marcos legales en relación a la situación del régimen especial de evaluación integral de los jueces y fiscales supremos y a las diversas peticiones y comunicaciones de jueces, juezas y fiscales de todos los niveles de diversos distritos judiciales y fiscales del país, se considera necesario modificar el citado reglamento a fin de incorporar el artículo 46-A y modificar la Primera Disposición Complementaria, Final y Transitoria.

Estando a los acuerdos adoptados por unanimidad por el Pleno de la Junta Nacional de Justicia en sesiones del 16 de junio y 14 de julio de 2021, y de conformidad con las facultades otorgadas por los incisos b) y e) del artículo 24 de la Ley Orgánica de la JNJ – Ley 30916.

SE RESUELVE

Artículo Primero. Incorpórese el artículo 46-A al

“Reglamento del Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces y Juezas del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público”, en los siguientes términos:

“Artículo 46° A–Régimen especial de evaluación integral de jueces, juezas y fiscales supremos.

Los jueces, juezas y fiscales supremos son evaluados considerando los mismos aspectos detallados en el rubro conducta y, en cuanto al rubro idoneidad, sobre la base de los siguientes aspectos:

- a) La calidad de sus resoluciones, dictámenes o pronunciamientos, según corresponda (90%)
- b) El desarrollo profesional (10%)*

Artículo Segundo. Modifíquese la Primera Disposición Complementaria, Final y Transitoria del “Reglamento del Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces y Juezas del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público”, en los siguientes términos:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, FINALES Y TRANSITORIAS

Primera. Los jueces, juezas y fiscales que serán convocados a procedimiento de ratificación durante el año 2021 deberán presentar en el plazo de cuarenticinco (45) días calendario posteriores a la convocatoria que se hará oportunamente, las muestras y los informes correspondientes de los años del periodo de evaluación, en condiciones especiales de flexibilidad (bajo declaración jurada de autenticidad de la información, sujeta a fiscalización) que se detallarán y precisarán en las mismas.

Todos los jueces, juezas y fiscales titulares no convocados a procedimientos de ratificación presentarán las muestras para evaluar: i) la calidad argumentativa de decisiones, ii) gestión de los procesos y, iii) los informes de administración y organización del trabajo, correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, hasta el 31 de marzo de 2022.

La JNJ, oportunamente y en forma progresiva, requerirá

a todos los jueces, juezas y fiscales la presentación en forma acumulada de las muestras e informes a los que se refiere el párrafo precedente, de los años anteriores al 2018, en los casos que corresponda y en función de los años de ejercicio que cumplan a la fecha del requerimiento, desde su ingreso a la carrera, última ratificación o ascenso.”

Artículo Tercero. Publíquese la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Boletín Oficial de la Magistratura, al que se accede desde el portal web institucional (www.jnj.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LUZ INÉS TELLO DE ÑECCO

Presidenta

1977793-1

Derogan la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES y la Resolución de Superintendencia N° 000120-2020-MIGRACIONES que la prórroga, y dictan otras disposiciones referidas a la calidad migratoria de ciudadanos extranjeros

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000170-2021-MIGRACIONES

Breña, 4 de agosto del 2021

VISTOS

El Informe N° 000195-2021-DIROP/MIGRACIONES, de fecha 22 de marzo de 2021, emitido por la Dirección de Operaciones; Informe N° 000315-2021-UCT/MIGRACIONES, de fecha 26 de marzo de 2021, emitido por la Unidad de Contabilidad y Tesorería de la Oficina de Administración y Finanzas; Informes N° 000687-2021-SGTM/MIGRACIONES y N° 000754-2021-SGTM/MIGRACIONES, de fecha 12 de julio de 2021 y 26 de julio de 2021, respectivamente, emitido por la Subdirección de Gestión Técnica Migratoria de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria; Informe N° 000159-2021-UDS/MIGRACIONES, de fecha 22 de abril de 2021, emitido por la Unidad de Desarrollo de Sistemas de la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones; Informe N° 000277-2021-SCM/MIGRACIONES, de fecha 26 de julio de 2021, emitido por la Subdirección de Control Migratorio de la Dirección de Registro y Control Migratorio; así como el Informe N° 000614-2021-OAJ/MIGRACIONES, de fecha 02 de agosto de 2021, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Mediante Decreto Legislativo N° 1130 se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones–

MIGRACIONES, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Interior; señalando en su artículo 2° que, MIGRACIONES tiene competencia de alcance nacional en materia de política migratoria interna y participa en la política de seguridad interna y fronteriza, coordina el control migratorio con las diversas entidades del Estado que tengan presencia en los puestos de control migratorio o fronterizo del país, para su adecuado funcionamiento;

Asimismo, el artículo 6° del referido decreto legislativo establece que son funciones de la Entidad, entre otras, a) Ejecutar la política migratoria interna, en el marco de su competencia y de conformidad con la normatividad y los tratados internacionales, promoviendo la integración de las personas migrantes a la sociedad peruana; b) Aprobar y autorizar visas, prórrogas de permanencia y residencia, así como el cambio de clase de visa y calidad migratoria; c) Otorgar y renovar los documentos que acrediten la permanencia o residencia legal de personas extranjeras, así como de las personas cuya condición de apátridas, asilados o refugiados sea determinada por el Ministerio de Relaciones Exteriores; d) Autorizar, denegar y controlar el ingreso, salida y permanencia legal de los extranjeros al país; e) Impedir el ingreso o la salida a nacionales y extranjeros que

no cumplan con los requisitos, establecidos por la normativa vigente; y, f) Aplicar las sanciones a los ciudadanos extranjeros y a las empresas de transporte internacional por infracción a la normatividad vigente;

De otra parte, en el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado por el Gobierno por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, así como de las medidas excepcionales y temporales adicionales dispuestas por el Gobierno, como la suspensión de actividades a nivel de las instituciones públicas, suspensión de plazos administrativos y cierre total de fronteras, suspendiendo el transporte internacional de pasajeros, por medio terrestre, aéreo, marítimo y fluvial; la Superintendencia Nacional de Migraciones emitió la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, de fecha 19 de marzo de 2020, prorrogada a través de la Resolución de Superintendencia N° 000120-2020-MIGRACIONES, de fecha 02 de mayo de 2020, se resolvió diferentes medidas, entre ellas la suspensión de plazos y atención de trámites, en protección a sus administrados y personal a cargo, a fin de que no se vean afectadas por estas medidas de contención asumidas por el Estado peruano;

Debe indicarse que, a través del numeral 12.2 del artículo 12° del Decreto de Urgencia N° 053-2020, el Estado facultó a las entidades públicas aprobar mediante resolución de su titular, un listado de procedimientos administrativos cuya tramitación no se encuentre sujeta a las suspensiones; dicho listado tiene como finalidad determinar qué procedimientos brindará la Entidad en el reinicio de sus actividades; habiendo la Superintendencia Nacional de Migraciones emitido la Resolución de Superintendencia N° 000131-2020-MIGRACIONES, de fecha 28 de mayo de 2020, que crea la Plataforma "Agencia Digital de MIGRACIONES", y que fue modificado por Resolución de Superintendencia N° 000119-2021-MIGRACIONES, de fecha 27 de mayo de 2021, mediante la cual se reinició los servicios y procedimientos llevados ante MIGRACIONES, habilitándose la virtualización

de trámites, servicios u otros a fin de que pueden efectuarse por las personas nacionales y extranjeras ante MIGRACIONES;

En ese sentido, en virtud que la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, se emitió en el escenario de un inicio de pandemia mundial de hace más de un año y que a lo largo de este tiempo se han venido produciendo diferentes hechos enfocándonos en el aspecto peruano, como la reactivación económica, la implementación de la mayoría de nuestros procedimientos y servicios a través de los canales digitales y la emisión de nuevas disposiciones del Gobierno Peruano, la Dirección de Operaciones, a través del Informe N° 000195-2021-DIROP/MIGRACIONES, propone la modificación y/o eliminación de los artículos de la mencionada Resolución, a fin de que los órganos competentes establezcan nuevas medidas acorde al nuevo escenario sanitario y económico por el cual viene atravesando el país;

Al respecto, con relación a la propuesta planteada por la Dirección de Operaciones, de acuerdo al Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de MIGRACIONES, publicado a través de Resolución de Superintendencia N° 000153-2020-MIGRACIONES, las Oficinas de Administración y Finanzas, y de Tecnologías de Información y Comunicaciones, así como las Direcciones de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, y de Registro y Control Migratorio emitieron opinión técnica de acuerdo a su competencia;

En ese contexto, la Oficina de Administración y Finanzas, a través de su Unidad de Contabilidad emite el Informe N° 000315-2021-UCT/MIGRACIONES que, de acuerdo a su competencia, considera necesario no dejar de cobrar la multa por exceso de permanencia de una persona extranjera que se retira del país, teniendo en consideración que con fecha 26 de setiembre del 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 157-2020-PCM, que aprueba la Fase 4 de la reanudación de actividades económicas y estableciendo la apertura de vuelos internacionales a destinos sanitarios;

Asimismo, la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones, a través de su Unidad de Desarrollo de Sistemas, emite el Informe N° 000159-2021-UDS/MIGRACIONES que, de acuerdo a su competencia, manifiesta que con relación a las propuestas de modificación que implican cambios o modificaciones en los procesos de negocio, se informa que ameritará sea solicitado de acuerdo al procedimiento vigente, a fin de que permitan estimar los tiempos de desarrollo;

De otro lado, la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, a través de su Subdirección de Gestión Técnica Migratoria, emite el Informe N° 000687-2021-SGTM/MIGRACIONES, mediante el cual manifiesta sobre los artículos previstos en la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, opinando que debe derogarse y establecer nuevas disposiciones teniendo en consideración la casuística planteada en los mismos, en relación a las personas extranjeras que cuentan con calidad migratoria temporal o residente otorgados durante los alcances de la referida Resolución y hayan vencido, de la reanudación del cómputo del plazo de la calidad migratoria temporal y residente, así como de los plazos de las autorizaciones de estadía fuera del país que fueron extendidos por la misma Resolución, y de las personas extranjeras en situación migratoria irregular;

Al respecto, aunado al informe anterior, la referida Subdirección emitió el Informe N° 000754-2021-SGTM/MIGRACIONES, que amplía su opinión, proponiendo medidas que deben adoptarse en relación a las casuísticas y los efectos que acarrearía la derogación de la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, manifestando que existen supuestos de personas extranjeras con plazos de permanencia contados a partir del 16 de marzo de 2020, que a la fecha podrían encontrarse vencidos; por lo que, correspondería emitir una disposición que contemple a este supuesto de personas extranjeras, pues ante el vacío normativo, podría devenir en una afectación de los derechos de los administrados;

Además, la Subdirección de Gestión Técnica Migratoria

señala que, al dejar sin efecto la referida resolución, los plazos de permanencia y residencia volverían a computarse, de acuerdo a la calidad migratoria otorgada; por ello se debe contemplar la reanudación del cómputo de plazos, teniendo en cuenta la situación migratoria en la que se encontraron las personas extranjeras al 16 de marzo del 2020; y se propone el otorgamiento de un plazo de diez (10) días a partir de la publicación de la Resolución que deroga la Resolución de Superintendencia N° 0000104-2020-MIGRACIONES, dado que resulta oportuno que el administrado pueda tener conocimiento de esta reanudación de plazos y realice o implemente las acciones o procedimientos que estime pertinentes. Al igual que se propone la reanudación de los plazos de las calidades migratorias, también se debe reanudar el cómputo del plazo sobre los permisos para ausentarse del territorio nacional pertinentes, proponiendo también un plazo de diez (10) días, a fin de realizar la difusión correspondiente y que el administrado pueda realizar las acciones que estime pertinente;

Asimismo, la mencionada Subdirección, se pronuncia respecto a la regularización migratoria que permitiría a las personas extranjeras permanecer en el territorio nacional, señalando que, el plazo de permanencia de las calidades migratorias temporales se extendieron a partir del 16 de marzo de 2020, correspondiendo determinar que dicha extensión no es aplicable para las personas con plazo de permanencia vencido al 15 de marzo de 2020; por lo que, se debe aplicar las opciones que la normativa migratoria prevé para los casos que abarca este último supuesto, siendo esto, la aplicación del artículo 220° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1350. De otro lado, considera pertinente que, se contemple una disposición que permita a las personas extranjeras que cuentan con exceso de permanencia y por ende se encuentra en situación migratoria irregular, pueda solicitar su regularización migratoria, al amparo del Decreto Supremo N° 010-2020-IN;

Por último, la Subdirección de Gestión Técnica Migratoria señala que, las disposiciones vinculadas con las mencionadas medidas que se proponen, y

se relacionan con el cómputo de los plazos para la multa correspondiente, deberá pronunciarse el órgano competente. Asimismo, considera oportuno que se establezca que tanto la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria como la Dirección de Registro y Control Migratorio, cuando corresponda y en el ámbito de sus competencias, puedan emitir disposiciones complementarias a lo que se vaya a disponer como medidas;

Por otro lado, la Dirección de Registro y Control Migratorio, a través de su Subdirección de Control Migratorio, emite el Informe N° 000277-2021-SCM/MIGRACIONES, señalando que en atención a las reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional, resulta pertinente la derogatoria de la Resolución de Superintendencia N° 104-2020-MIGRACIONES, y propone en el marco de sus funciones, medidas que deben adoptarse en relación a las casuísticas planteadas por la Dirección de Gestión y Fiscalización Migratoria y manifestando que la derogación de la citada resolución de superintendencia, trae como efecto, la reanudación del cómputo de los días de permanencia, lo que a su vez origina el cálculo del exceso de permanencia, según corresponda; por lo que, se deberá tener en cuenta al establecer las nuevas medidas respectivas;

Además, la Subdirección de Control Migratorio señala que, se encuentra conforme con las propuestas de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, en relación a las medidas de extensión del plazo de las calidades migratorias que se otorgaron a partir del 16 de marzo de 2020 y se vencieron durante los alcances de la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES; así, como de la reanudación del cómputo de plazos de las calidades migratorias temporales y residentes, a fin de que las personas extranjeras que ostentan dichas calidades puedan realizar los trámites que correspondan; y también la reanudación del cómputo del plazo de las autorizaciones de estadía fuera del país otorgado por MIGRACIONES, en razón a que se ha venido dando la

reapertura de las fronteras de los países; por lo que, se ha considerado prudente otorgar un plazo razonable a fin de que se reanuden dichos cómputos de plazos;

De igual manera, la mencionada Subdirección, se encuentra conforme con las medidas propuestas de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, en relación a la aplicación de la regularización migratoria de las personas extranjeras, precisando que, sea cual fuera la aplicación a través del artículo 220° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1350 o lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN, no enerva el pago de la multa generada desde el vencimiento de su calidad migratoria hasta el 15 de marzo de 2020, la misma que se reanudará a partir de la entrada en vigencia de la resolución que deroga la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, hasta lo dispuesto por la referida normativa, según corresponda;

Asimismo, la referida Subdirección señala de suma importancia establecer disposición relacionada a las órdenes de salida que fueron suspendidas, en razón a que, la orden de salida por denegatoria de trámite será presentada en el control migratorio, y los servidores de control migratorio, deberán verificar el plazo de la misma y proceder de acuerdo a la norma migratoria para las acciones que correspondan. También considera necesario disponer medidas respecto a que los servicios vinculados al tránsito internacional guarde correspondencia con la situación actual y solo se establezca limitaciones en razón de las disposiciones que determine el Gobierno, y que, tanto la Dirección de Registro y Control Migratorio como la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, cuando corresponda y en el ámbito de sus competencias, puedan emitir disposiciones complementarias sobre las medidas que se vayan a disponer, a fin de optimizar las labores de los servidores de MIGRACIONES en lo concerniente a los procesos a su cargo;

En virtud de las opiniones vertidas por las unidades orgánicas especializadas sobre la propuesta planteada por la Dirección de Operaciones y de la

normativa migratoria vigente, la Oficina de Asesoría Jurídica, a través del Informe N° 000614-2021-OAJ/MIGRACIONES, procedió a evaluar las propuestas formuladas y opina que resulta jurídicamente viable las mismas, correspondiendo derogar la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, prorrogada a través de la Resolución de Superintendencia N° 000120-2020-MIGRACIONES, de fecha 02 de mayo de 2020, y que se establezcan nuevas disposiciones a favor de los administrados, teniendo en cuenta las limitaciones y medidas que se establezcan en virtud del estado de emergencia sanitaria declarada por el Estado peruano a causa del COVID-19;

El literal i) del artículo 11° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de MIGRACIONES, señala como parte de las funciones del Despacho de el/la Superintendencia Nacional el emitir directivas y resoluciones en el ámbito de su competencia, en concordancia con el artículo 10° del referido documento en el que se prescribe que el Despacho de el/la Superintendente Nacional es la máxima autoridad ejecutiva de la entidad;

Estando a lo propuesto y contando con los vistos de la Gerencia General, de las Direcciones de Operaciones, de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, y de Registro y Control Migratorio, así como de las Oficinas de Administración y Finanzas, y de Tecnologías de Información y Comunicaciones, y de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; el Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones; el Decreto Supremo N° 009-2020-IN y la Resolución de Superintendencia N° 000148-2020-MIGRACIONES, que aprueban las Secciones Primera y Segunda, respectivamente, del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; la Resolución de Superintendencia N° 000153-2020-MIGRACIONES, que dispone la publicación del Texto Integrado

del Reglamento de Organización y Funciones de MIGRACIONES;

SE RESUELVE

Artículo 1°.- Derogar la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, de fecha 19 de marzo de 2020, y la Resolución de Superintendencia N° 000120-2020-MIGRACIONES, de fecha 02 de mayo de 2020 que la prórroga, por las consideraciones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2°.- Precisar que el plazo de la calidad migratoria temporal o residente otorgado a partir del 16 de marzo del 2020, que haya vencido durante los alcances de la Resolución de Superintendencia N° 000104-2020-MIGRACIONES, queda extendido hasta la entrada en vigencia de la presente resolución.

Artículo 3°.- Disponer que, a partir del décimo día de la publicación de la presente resolución, se reanude el cómputo del plazo de la calidad migratoria temporal y residente extendido mediante el artículo 5° de la Resolución de Superintendencia N° 104-2020-MIGRACIONES.

Artículo 4°.- Reanudar el cómputo de plazo de la autorización de estadía fuera del país por treinta (30), ciento ochenta y tres (183) o trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios extendido mediante el artículo 3° de la Resolución de Superintendencia N° 104-2020-MIGRACIONES, a partir del décimo día de la publicación de la presente resolución.

Artículo 5°.- Aplicar a las personas extranjeras con calidad migratoria temporal cuyo plazo de permanencia se encuentre vencido al 15 de marzo del 2020, lo dispuesto en el artículo 220° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1350, aprobado por Decreto Supremo 007-2017-IN.

El cómputo de la multa por exceso de permanencia, se reanudará a partir del décimo día de publicada la presente resolución hasta la presentación de la solicitud de acuerdo a lo previsto en el referido artículo.

Artículo 6º.- Disponer que las personas extranjeras en situación migratoria irregular al 22 de octubre de 2020, puedan solicitar su regularización migratoria en atención al Decreto Supremo N° 010-2020-IN. De haberse generado multa por exceso de permanencia, esta empezará a computarse desde el día siguiente del vencimiento del plazo de permanencia otorgado hasta el 15 de marzo de 2020; reanudándose el cómputo a partir del décimo día de publicación de la presente resolución hasta la fecha de aprobación de su solicitud.

Artículo 7º.- Otorgar el plazo de quince (15) días calendario a partir del décimo día de la publicación de la presente Resolución, a las personas extranjeras que cuenten con orden de salida pendientes de ejecución por denegatoria de su solicitud de cambio o prórroga de calidad migratoria, a efectos de que cumplan con abandonar el territorio nacional, de acuerdo a lo previsto en el numeral 61.1 del artículo 61º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1350.

Vencido el plazo perentorio y no habiendo cumplido con lo dispuesto en el presente artículo, quedan sujetos a lo establecido en la normativa migratoria vigente.

Artículo 8º.- Disponer que los servicios vinculados al tránsito internacional se encuentran habilitados, con sujeción a las medidas y limitaciones que disponga el Estado peruano mediante norma expresa.

Artículo 9º.- Disponer que la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria y la Dirección de Registro y Control Migratorio, cuando corresponda y en el ámbito de sus competencias emitan las disposiciones complementarias a lo dispuesto en la presente resolución.

Artículo 10º.- Publicar la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como encargar a la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones, publique la presente resolución en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones (www.migraciones.gob.pe) y en el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FRIEDA ROXANA DEL ÁGUILA TUESTA

Superintendente Nacional de Migraciones

1979058-1

Ley N° 31342

LA PRESIDENTA DEL CONGRESO

DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE LA CONDICIÓN MILITAR DE LOS OFICIALES PROFESIONALES DE RESERVA DE LAS FUERZAS ARMADAS

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la condición militar de los oficiales profesionales de reserva de las Fuerzas Armadas, su ámbito de aplicación y vinculación, los criterios rectores de clasificación, categoría y grado, con la finalidad de fortalecer la vinculación de la población con las Fuerzas Armadas en la defensa nacional y el desarrollo del país, y la captación del oficial de reserva.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica a todas las personas egresadas del Curso de Formación de Oficiales de Reserva, que implementen las instituciones de las Fuerzas Armadas.

Artículo 3. Definición de reserva

La reserva es el recurso humano que no se encuentra en el servicio activo y que las instituciones de las Fuerzas Armadas requieren para completar, mantener e incrementar su organización, en caso de movilización nacional, así como contribuir a la defensa nacional y protección de los intereses nacionales.

Artículo 4. Vinculación

El oficial profesional de reserva está vinculado a las Fuerzas Armadas de modo libre y voluntario, desarrolla sus actividades ad honorem y pueden completar cuadros de manera temporal de acuerdo a las necesidades de los institutos armados.

Implica el acatamiento de los deberes y obligaciones consignados en las normas que regulan la organización y funcionamiento de las Fuerzas Armadas.

Artículo 5. Finalidad

La finalidad de la captación del oficial profesional de reserva es:

- a. Contar con profesionales en especialidades que las instituciones de las Fuerzas Armadas requieran en situaciones de llamamiento, movilización y convocatorias.
- b. Establecer el fortalecimiento y conservación de la integración de la población con las instituciones de las Fuerzas Armadas, a fin de lograr la proyección de una imagen positiva y constituirse en un factor multiplicador para la difusión de la doctrina de las instituciones de las Fuerzas Armadas en su misión de la defensa nacional y el desarrollo del país.

Artículo 6. Egresados del Curso de Formación de Oficiales Profesionales de Reserva

La persona que egresa del Curso de Formación de Oficiales Profesionales de Reserva de las instituciones

de las Fuerzas Armadas es considerada como oficial profesional de reserva, rigiéndose por la presente ley e integrando la reserva orgánica, acorde con el título universitario que ostente; únicamente para fines de movilización militar, de conformidad con la Ley 31061, Ley de Movilización para la Defensa Nacional y el Orden Interno, y para periodos de instrucción, entrenamiento y actualización.

Artículo 7. Servicio de reserva

El servicio en la reserva se cumple en las instituciones de las Fuerzas Armadas, mediante la concurrencia obligatoria a los llamamientos con fines de instrucción y entrenamiento; asimismo, en los casos de movilización nacional para afrontar situaciones de emergencia ocasionadas por conflictos o desastres que atenten contra la seguridad y defensa nacional.

Los oficiales profesionales de reserva permanecen en esta condición hasta que el interesado manifieste su voluntad de retirarse o cuando fallezca por causa natural, enfermedad u otro motivo o por decisión de la institución de las Fuerzas Armadas a la que pertenecen.

TÍTULO II

PERSONAL EGRESADO DEL CURSO DE FORMACIÓN DE OFICIALES PROFESIONALES DE RESERVA DE LAS FUERZAS ARMADAS

Artículo 8. Conformación

Los egresados del Curso de Formación de Oficiales de Reserva de las Fuerzas Armadas son ciudadanos peruanos que, en forma voluntaria y cumpliendo los requisitos previstos en la presente ley y reglamento, ad honorem y sin guardar relación laboral con los institutos armados, se vinculan a las Fuerzas Armadas.

Artículo 9. Formación y vacantes

De acuerdo con las necesidades y los requerimientos de las instituciones de las Fuerzas Armadas, previa autorización del Ministerio de Defensa, cada institución de las Fuerzas Armadas programa el Curso de Formación de Oficiales Profesionales de Reserva, determinando

las vacantes de acuerdo a sus necesidades.

Artículo 10. Grado militar

A la persona que aprueba el Curso de Formación de Oficiales Profesionales de Reserva de las Fuerzas Armadas se le otorga el grado militar de teniente o teniente segundo de reserva. El grado militar se ostenta solo cuando está cumpliendo el servicio de reserva, correspondiéndole los honores, tratamientos y preeminencias correspondientes.

Artículo 11. Certificación

El grado militar del oficial profesional de reserva se otorga mediante resolución de la comandancia general de la respectiva institución de las Fuerzas Armadas, previa aprobación del Curso de Formación de Oficiales Profesionales de Reserva de las Fuerzas Armadas.

Artículo 12. Uso de uniformes

Los oficiales profesionales de reserva usan el uniforme militar únicamente cuando se encuentran cumpliendo el servicio de la reserva y/o por autorización expresa y motivada de la institución responsable de las Fuerzas Armadas a la que pertenecen.

El uso inadecuado del uniforme o uso sin autorización expresa de la autoridad de la institución de las Fuerzas Armadas a la que pertenece es causal de sanción de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente ley.

Artículo 13. Antigüedad y precedencia en el grado militar

La antigüedad es la permanencia en el servicio que constituye la prelación existente entre los oficiales de cada una de las instituciones de las Fuerzas Armadas y entre estas.

La antigüedad se determina en atención a los criterios siguientes:

- a. A mayor grado, mayor antigüedad.
- b. A igualdad de grado, los oficiales en situación

militar de actividad son considerados de mayor antigüedad que los oficiales profesionales de reserva.

c. A igualdad de grado entre los oficiales profesionales de reserva, prima el mayor tiempo de permanencia de la reserva.

d. A igualdad de grado, los oficiales asimilados son considerados de mayor antigüedad que los oficiales profesionales de reserva.

Artículo 14. Ascensos

Los oficiales profesionales de reserva podrán ascender en la jerarquía militar hasta el grado de Coronel o Capitán de Navío, de acuerdo a los requisitos establecidos por cada institución de las Fuerzas Armadas.

El número mínimo de años de servicio en cada grado militar requerido para el ascenso al grado inmediato superior del Oficial Profesional de Reserva es el siguiente:

- a. Teniente o Teniente Segundo, 4 años.
- b. Capitán o Teniente Primero, 4 años.
- c. Mayor o Capitán de Corbeta, 5 años.
- d. Teniente Coronel, Capitán de Fragata o Comandante, 5 años.
- e. Coronel o Capitán de Navío, 5 años.

TÍTULO III

PROCESO DE LLAMAMIENTO, SELECCIÓN E INSTRUCCIÓN Y BAJA DEL OFICIAL PROFESIONAL DE RESERVA

CAPÍTULO I

PROCESO DE LLAMAMIENTO

Artículo 15. Llamamiento ordinario

El llamamiento ordinario para los oficiales de reserva podrá disponerse de acuerdo a los requerimientos, necesidades y en las fechas que determine cada

institución de las Fuerzas Armadas para periodos de instrucción y entrenamiento, hasta por treinta días calendario.

Artículo 16. Llamamiento extraordinario

El Poder Ejecutivo puede disponer llamamientos extraordinarios separadamente para cada institución de las Fuerzas Armadas, mediante decreto supremo, con la finalidad de:

- a. Convocar a las reservas a periodos de instrucción y entrenamiento por lapsos mayores de treinta días calendario.
- b. Cubrir las necesidades de las instituciones de las Fuerzas Armadas en casos de movilización nacional para afrontar situaciones de emergencia ocasionadas por conflictos o desastres que atenten contra la seguridad y defensa nacional.

Artículo 17. De las convocatorias

El oficial profesional de reserva acude a las convocatorias realizadas por las instituciones armadas, de acuerdo a su especialidad profesional, para cumplir con lo establecido con el artículo 6 de la presente ley.

Estas convocatorias son independientes de los llamamientos ordinarios y extraordinarios dispuestos en la presente ley, debiendo ser regulados por el Departamento de Reserva o su equivalente de las instituciones de las Fuerzas Armadas.

CAPÍTULO II

PROCESO DE INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

Artículo 18. Requisitos

La incorporación del personal para seguir la instrucción de formación de oficiales profesionales de reserva de las Fuerzas Armadas se realiza por selección, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- a. Ser peruano de nacimiento.
- b. Tener entre 30 y 55 años de edad en el momento

de la inscripción para la selección.

c. Presentar copia certificada del título profesional universitario y/o grado académico de magíster o doctor. Asimismo, ser egresados de los colegios militares con nota aprobatoria en el curso de formación militar.

d. Aprobar el examen de suficiencia médica y física, que cada institución de las Fuerzas Armadas implemente.

e. Presentar certificados de no registrar antecedentes policiales, judiciales ni penales, expedidos por el fuero común y el Fuero Militar Policial.

f. Presentar copia legalizada del documento nacional de identidad.

g. No encontrarse en estado de gestación durante el proceso de selección.

h. No haber sido separado de un centro de formación de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional del Perú o destituido de una entidad pública por causal de medida disciplinaria o ser inhabilitado de un cargo público.

Artículo 19. Principio de igualdad

Los oficiales profesionales de reserva de las instituciones de las Fuerzas Armadas, para el cumplimiento del servicio siendo parte de la reserva, tienen iguales derechos y obligaciones.

Las limitaciones sobre la base de criterios objetivos, inherentes a la función militar, únicamente se justifican cuando existan restricciones en las facilidades de habilitación de las unidades o dependencias, que no permitan el servicio de ambos sexos con la debida intimidad.

Artículo 20. Programas de educación y de entrenamiento

Los programas de instrucción y de entrenamiento para el personal que sigue el Curso de Formación de Oficiales

Profesionales de Reserva de las Fuerzas Armadas son establecidos por cada institución de las Fuerzas Armadas con la finalidad de prepararlos para el puesto al cual serán asignados, acorde con su formación profesional.

CAPÍTULO III

BAJA DEL OFICIAL DE RESERVA

Artículo 21. Alcances generales

El oficial profesional de reserva que es separado definitivamente del servicio en la reserva se encuentra en la condición de baja.

Artículo 22. Causales de baja para el oficial de reserva

El oficial profesional de reserva es dado de baja por las causales siguientes:

- a. Límite de edad en el grado. El oficial profesional de reserva egresado de los cursos o programas de formación es dado de baja en atención a lo establecido en el artículo 7 de la presente ley.
- b. Enfermedad o incapacidad psicosomática permanente.
- c. Fallecimiento.
- d. Medida disciplinaria. Por haber incurrido en una falta muy grave de acuerdo con la normativa militar aplicable.
- e. Haber incurrido en una conducta deshonrosa que afecte la imagen de las Fuerzas Armadas, cuando no estén en servicio en la Reserva.
- f. Haber sido inhabilitado permanentemente en el ejercicio profesional.
- g. Sentencia judicial condenatoria
- h. A su solicitud, solo en tiempo de paz.
- i. Por no presentarse a dos llamamientos consecutivos, tres alternados injustificadamente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Curso de Formación de Oficiales Profesionales de Reserva a la vigencia de la presente ley

El personal que aprobó los cursos de formación de oficiales profesionales de reserva con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley se sujeta a las disposiciones contenidas en esta. En consecuencia, a partir de la vigencia de la presente normal, se reconoce a dicho personal la calidad de oficiales profesionales de reserva.

SEGUNDA. Reglamentación de la Ley

La presente ley es reglamentada por el Poder Ejecutivo en el plazo de noventa días calendario contados a partir de su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Derógase la Ley 30415, Ley que establece la condición militar de los oficiales de reserva de las fuerzas armadas, excepto su segunda disposición complementaria modificatoria.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince 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:

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

República, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los doce días del mes de agosto de dos mil veintiuno.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

1981765-4

Aprueban el Listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el D.U. N° 127-2020, así como el monto que corresponde por dicho concepto respecto al mes de mayo de 2021

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 142-2021-TR

Lima, 12 de agosto de 2021

VISTOS

El Memorando N° 0958-2021-MTPE/2 del Viceministerio de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0312-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Informe N° 0061-2021-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° 67-2021-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° 0111-2021-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe N° 1759-2021-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° 0663-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0335-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0715-2021-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 mayo 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 mayo 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; asimismo, corresponde 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 mayo de 2021, según el Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Los empleadores incluidos en el referido 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 mencionado 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.

IBER ANTENOR MARAVÍ OLARTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1981431-1

Ley N° 31344

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE RECONOCE LA LABOR DE LOS CANILLITAS Y REGULA SUS ACTIVIDADES EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto el reconocimiento de la labor de los canillitas y la regulación de sus actividades en espacios públicos autorizados.

Artículo 2. Reconocimiento del interés informativo, comunicativo, cultural y turístico, y como microempresa generadora de autoempleo, reconocimiento de las actividades de los canillitas en espacios públicos

2.1. Se reconoce de interés informativo, comunicativo, cultural y turístico, las actividades de los canillitas en los espacios públicos, en su condición de microempresas generadoras de autoempleo, cuya labor económica principal de servicio de comercio al por menor está considerada en la Clasificación Industrial Uniforme (CIU) de todas las Actividades Económicas, Revisión 4.

2.2. Se reconoce, además, que el desarrollo continuo de estas actividades garantiza el servicio de comunicación poblacional, esencial para el desarrollo normal del país, especialmente en situaciones de emergencia nacional.

Artículo 3. Denominación de canillita

3.1. Se denomina "canillita" a la persona natural que realiza las actividades específicamente señaladas en el artículo 4, en concordancia con la Ley 10674, que establece la protección y asistencia

del Estado en favor de los expendedores callejeros de diarios, revistas y billetes de loterías; y de la Ley 30677, Ley que declara Día del Expendedor de Diarios, Revistas y Loterías, Canillita, el 5 de octubre de cada año.

3.2. Las modalidades de canillita consideradas en la presente ley son las siguientes:

- a. Canillita. La persona natural que expende o vocea, directamente o en unidad familiar, los bienes o actividades establecidas en la presente ley.
- b. Exhibidor. El estante que forma parte del kiosco o módulo que sirve para exhibir al público los diarios, revistas, loterías y otros productos exhibibles de las actividades reconocidas en la presente ley.
- c. Kiosco o módulo. El bien mueble donde los canillitas realizan sus actividades, cuyas dimensiones, características y zonas de funcionamiento son autorizadas por cada gobierno local.
- d. Voceador. El canillita, expendedor y repartidor transeúnte o a domicilio, de los productos señalados en la presente ley, cuya labor lo realiza en zonas específicas fuera de un kiosco o módulo.

Artículo 4. Actividades de los canillitas

4.1. Actividad principal: Expendio de diarios, revistas, loterías y productos afines teniendo

en cuenta su importancia en la información y comunicación población.

4.2. Actividades complementarias:

4.2.1. La venta directa y personalizada de:

- a. Material de lectura y escritura; álbumes de figuritas y coleccionables; banderines y postales; pines y escarapelas; banderas y juguetes pequeños; llaveros; tarjetas de saludo, felicitación o regalo; souvenir; y otros productos afines.
- b. Accesorios y tarjetas para celulares como memoria y afines, DVD y CD, o tecnología que los reemplace.
- c. Entradas para espectáculos culturales, deportivos, artísticos y musicales pasibles de ser impresas en el momento.
- d. Golosinas y bebidas envasadas y productos afines.

4.2.2. La prestación de los siguientes servicios a la comunidad:

- a. Colaboración con la promoción de actividades culturales y turísticas, previo convenio con las autoridades culturales y turísticas locales, regionales, nacionales e internacionales respectivas.
- b. Participación y colaboración para la realización de actividades relacionadas con el ornato, salubridad y limpieza pública, previo convenio con las autoridades respectivas.
- c. Realización de encuestas públicas y privadas, así como sus flashes.
- d. Colocación de avisos de servicio público y particular de publicidad en

escaparates especialmente diseñados para tal fin.

e. Impresiones.

f. Colectas de bien público.

g. Servicios de edición de diarios, revistas u otras formas de comunicación o publicidad.

h. Entrega personalizada a domicilio de los productos que comercializa.

Artículo 5. Regulación y promoción municipal

Los gobiernos locales regulan mediante ordenanza municipal las actividades de los canillitas reconocidas en el artículo 4, estableciendo dentro de su jurisdicción mecanismos para su ordenamiento, registro, salubridad, capacitación cultural y turística, y fomento de capacidades que garanticen a la población un servicio de calidad, en coordinación con las organizaciones representativas de los canillitas, conforme a las funciones y atribuciones que les otorga la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Artículo 6. Fomento de capacidades y convenios para el mejor servicio cultural y turístico

6.1. Los gobiernos locales pueden suscribir convenios de cooperación con las organizaciones representativas de los canillitas de su jurisdicción, para contribuir a un mejor y más adecuado servicio cultural y turístico a la comunidad y a los turistas nacionales y extranjeros.

6.2. Estos convenios de cooperación son facultativos y opcionales para los gobiernos locales y para las respectivas organizaciones representativas de los canillitas, y deben referirse esencialmente a la elaboración y ejecución de acciones, actividades y medidas conjuntas para el fomento de la cultura y el turismo.

Artículo 7. Kioscos o módulos de expendio

Los kioscos o módulos de expendio de los canillitas:

a. Tienen las dimensiones y características que se regulan por ordenanza municipal de acuerdo a los parámetros que señale cada gobierno local.

b. Se ubican en veredas, retiros y cualquier parte de los espacios públicos debidamente autorizados por la autoridad municipal, siempre y cuando no dañen la propiedad pública o privada ni obstruya u obstaculicen el libre tránsito peatonal o vehicular o dificulten o restrinjan la visión de los conductores de vehículos, conforme a las disposiciones vigentes.

c. Son reubicados solamente cuando existan razones de interés y orden público, salubridad ensanchamiento o remodelación de vías. La reubicación se hace al lugar más cercano posible y no irroga gasto alguno al canillita.

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

GUIDO BELLIDO UGARTE

Presidente del Consejo de Ministros

1982660-1

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

FINAL

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de sesenta (60) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación. El reglamento regulará las sanciones administrativas a imponerse por el incumplimiento de 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:

Aprueban el Procedimiento denominado “Registro, investigación y notificación de accidentes de trabajo en el Poder Judicial”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000242-2021-CE-PJ

Lima, 30 de julio del 2021

VISTO

El Oficio N° 000877-2021-GG-PJ cursado por la Gerencia General del Poder Judicial que contiene el Informe N° 000886-2021-OAL-GG-PJ de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial, el Memorando N° 646-2021-GP-GG-PJ de la Gerencia de Planificación que hace suyo el Informe N° 133-2021-SRGP-GG-PJ de la Subgerencia de Racionalización; con relación al proyecto de Procedimiento denominado “Registro, investigación y notificación de accidentes de trabajo en el Poder Judicial”.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 370-2020-CE-PJ se aprobó la Directiva N° 019-2020-CEPJ denominada “Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos en el Poder Judicial”, la misma que establece en el numeral 6.1 que son documentos normativos todos aquellos destinados a organizar y ejecutar actos de administración interna en el Poder Judicial. En ese contexto, el Procedimiento es un instrumento de carácter interno que contiene la descripción documentada de la forma específica de ejecución de un proceso, detallando la secuencia de los pasos a seguir en forma lógica y concatenada, incluyendo a los responsables y los recursos necesarios para su ejecución.

Segundo. Que, de igual forma, el numeral 6.5 de la citada Directiva señala que los proyectos de documentos normativos y sus informes de sustentación, deben ser

presentados a la Subgerencia de Racionalización de la Gerencia de Planificación, quien debe analizar y evaluar su contenido; siendo que la omisión de presentar el informe de sustentación dará lugar a la devolución del proyecto, para la correspondiente subsanación.

Tercero. Que, bajo dicho contexto, mediante Oficio N° 021-2021-JAV-PCSST-CE-PJ, el señor Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial remite el Informe N° 030-2021-OFITECSST-CEPJ, elaborado por el Coordinador de la Oficina Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sustenta el proyecto de Procedimiento denominado “Registro, investigación y notificación de accidentes de trabajo en el Poder Judicial”. El informe sustentatorio señala que la situación problemática que se pretende resolver con la propuesta que presenta, son las actividades diarias de los trabajadores en el Poder Judicial expuestas a riesgos laborales, que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales; señala que, ante su posible ocurrencia, el Poder Judicial no cuenta con un procedimiento estandarizado para la investigación y notificación de accidentes.

Cuarto. Que, por su parte, la Subgerencia de Racionalización mediante Informe N° 133-2021-SR-GPGG-PJ, señala que efectuada la revisión del proyecto normativo propuesto concluye que se cumple con la estructura y formato dispuesto en la Directiva N° 019-2020-CE-PJ, denominada “Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos del Poder Judicial”, aprobada por Resolución Administrativa

Nº 370-2020-CE-PJ; por lo que otorga su opinión técnica favorable, recomendando continuar con el trámite previsto para su aprobación. La Gerencia de Planificación, a través del Memorando Nº 0646-2021-GP-GG-PJ, hace suyo el informe de su unidad orgánica.

Quinto. Que, a su turno, la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial, mediante Informe Nº 000886-2021-OAL-GG-PJ, considera en principio que la Ley Nº 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia; la norma resulta aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Sexto. Que, asimismo, el Informe Legal señala que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial ha propuesto el proyecto de Procedimiento acorde a la normativa sobre la materia, la misma que de implementarse no generará costos adicionales a la entidad; a su vez, señala que el objetivo de la propuesta es establecer las acciones a realizarse ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, tanto en el registro, investigación y notificación del suceso cuyo alcance considera a todos los trabajadores y aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

Sétimo. Que, la Gerencia General del Poder Judicial, mediante Oficio Nº 2021-GG-PJ, eleva a este Órgano de Gobierno el citado proyecto de Procedimiento para su aprobación, el cual cuenta con los vistos del Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como de la Gerencia de Planificación, Subgerencia de

Racionalización y la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial.

Octavo. Que la propuesta se encuentra de conformidad con la Directiva Nº 019-2020-CE-PJ, “Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos en el Poder Judicial” cumpliéndose con la estructura prevista para este tipo de documentos conforme al “Anexo 09: Formato de Procedimiento”, siendo que los conceptos contenidos se encuentran desarrollados en forma clara, cuenta con una base legal actualizada y tiene un impacto administrativo favorable en la administración en términos de eficiencia y eficacia sobre el procedimiento que regula.

Noveno. Que, el artículo 82º, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia; siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, resulta pertinente aprobar la propuesta presentada.

Por tales fundamentos; en mérito al Acuerdo Nº 893-2021 de la cuadragésimo cuarta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 21 de julio de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Aprobar el Procedimiento denominado “Registro, investigación y notificación de accidentes de trabajo en el Poder Judicial”, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

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

Artículo Tercero.- Publicar la presente resolución y

el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial, para su difusión y cumplimiento.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país, Procuraduría Pública del Poder Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

1982632-1

Disponen que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país convoquen a elección de jueces de paz (titulares y accesitarios) en sus respectivas jurisdicciones, en los casos en que esté por vencer el período de designación

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000253-2021-CE-PJ

Lima, 16 de agosto del 2021

VISTO

El Oficio N° 00012-2021-CR-ONAJ UP-CE-PJ cursado por la doctora Mercedes Pareja Centeno, Consejera Responsable de la Justicia de Paz y Justicia Indígena.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la Constitución Política del Perú establece en el artículo 152° que “Los Jueces de Paz provienen de elección popular. Dicha elección, sus requisitos, el desempeño jurisdiccional, la capacitación y la duración en sus cargos son normados por ley. La Ley puede establecer la elección de jueces de primera instancia y determinar las acciones pertinentes”.

Segundo. Que, por su parte, la Ley Orgánica de Elecciones señala en el artículo 24° que “Los jueces de paz son elegidos mediante elección popular. Los requisitos para ello, la convocatoria, el procedimiento de la elección, el desempeño jurisdiccional, la capacitación y la duración de sus cargos, son regulados por ley especial. La ley especial puede establecer la elección de los jueces de primera instancia y determinar los mecanismos pertinentes”.

Tercero. Que, asimismo, el artículo 8° de la Ley N° 29824, Ley de Justicia de Paz, prescribe que “El juez de paz

accede al cargo a través de los siguientes mecanismos:

a) Por elección popular, b) Por selección del Poder Judicial, con la activa participación de la población organizada. La Elección popular es la forma ordinaria de acceso al cargo. Ambos procesos son reglamentados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial”.

Cuarto. Que, mediante Resolución Administrativa N° 098-2012-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el Reglamento de Elección Popular de Jueces de Paz y el Reglamento de Selección de Jueces de Paz, los cuales tienen por finalidad desarrollar el proceso de elección popular del juez acorde con lo establecido por el artículo 24° de la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones.

Quinto. Que, por Resolución Administrativa N° 000263-2021-CE-PJ, se dispuso que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país efectúen las siguientes medidas en relación al funcionamiento de los Juzgados de Paz: a) En el caso que el período de designación del juez de paz haya vencido o este por vencer, se procederá a la prórroga de su designación hasta que se realice el proceso de elección popular conforme a ley; y b) En el caso de los juzgados de paz que no cuentan con juez de paz titular, se encargue el

referido órgano jurisdiccional al juez de paz accesitario; a falta de éste último, se encargue al juez de paz más cercano a la jurisdicción; y, si no lo hubiere, se encargue al juez de paz letrado con competencia jurisdiccional en dicha zona.

Sexto. Que, en ese contexto, la señora Consejera Responsable de la Justicia de Paz y Justicia Indígena remite a este Órgano de Gobierno el Informe N° 000059-2021- ONAJUP-CE-PJ, elaborado por la Jefa de la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, por el cual se informa sobre las acciones adoptadas por las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 263-2020-CE-PJ. Asimismo, eleva las siguientes recomendaciones:

a) Suspender temporalmente las elecciones populares de jueces de paz hasta el 4 de enero de 2023.

b) Prorrogar la aplicación de la Resolución Administrativa N° 263-2020-CE-PJ de fecha 19 de setiembre de 2020, hasta el 4 de agosto de 2023.

c) Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, elaboren y presenten la propuesta del Programa de Itinerancia de Juzgados de Paz, ante el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; y, una vez aprobado, implementan este programa a fin de facilitar el acceso al servicio de administración de justicia de los pobladores cuyos nuevos juzgados de paz no fueron instalados; así como de los juzgados de paz que no cuentan con juez de paz titular ni accesitarios; y que por distintas razones no fueron encargados a otros despachos judiciales.

d) Disponer que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, aprueben el cronograma y esquema tarifario por gastos de traslado de los Jueces de Paz titulares que ejecutarán el programa de itinerancia, a efectos de que se realice la asignación correspondiente, con cargo al presupuesto institucional de la Corte

Superior de Justicia respectiva; y

e) La Oficina Nacional de Justicia de Paz y la Justicia Indígena deberá evaluar el Reglamento de Elección Popular de Jueces de Paz, y presentar la propuesta de modificación a dicho documento de gestión normativa, con el propósito de convocar a elecciones de jueces de paz a nivel nacional, prevista para el 4 de enero de 2023.

Sétimo. Que, no obstante a las propuestas técnicas planteadas por la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, este Órgano de Gobierno considera pertinente adoptar medidas administrativas de solución para enfrentar la situación actual de la justicia de paz en el país, más aun teniendo en cuenta que el Jurado Nacional de Elecciones ha dado por concluido la convocatoria a elecciones generales 2021, superándose el impedimento legal contenido en el artículo 7° del Reglamento de Elección Popular de Jueces de Paz. En tal sentido, resulta viable convocar a elecciones de jueces de paz (titulares y accesitarios) de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29824 y los Reglamentos de Elección y Selección Popular de Jueces de Paz, realizándose las mismas a través de las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país que tienen la atribución de dirigir la aplicación de la política institucional del Poder Judicial en su Distrito en coordinación con el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; así como cautelar la pronta administración de justicia en aplicación de los numerales 3), 4) y 9) del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y del artículo 22° del Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial.

Octavo. Que, del mismo modo, este Órgano de Gobierno considera necesario que la Oficina Nacional de Justicia de Paz y la Justicia Indígena presente propuesta respecto a la forma que debe efectuarse las elecciones de jueces de paz a nivel nacional.

Noveno. Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo

Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente dictar el acto administrativo correspondiente.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 945-2021 de la cuadragésima séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 5 de agosto de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país, convoquen a la elección de jueces de paz (titulares y accesitarios) en sus respectivas jurisdicciones, en los casos en que se encuentre o está por vencer el período de designación; teniendo en consideración el impedimento establecido en la normatividad vigente.

Artículo Segundo.- Disponer que la Jefa de la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia indígena, en coordinación con las Oficinas Distritales de Justicia de Paz, proceda a elaborar la delimitación territorial de los Juzgados de Paz a nivel nacional; en los casos que no se tenga dicha información.

Artículo Tercero.- Disponer que la Jefa de Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, presente propuesta sobre la forma de elección de jueces de paz a nivel nacional.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país; y a la Gerencia

General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

1983035-1

Establecen que Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país, por excepción pueden regular el trabajo remoto de jueces y juezas si en la sede judicial no existe capacidad tecnológica adecuada

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000256-2021-CE-PJ

Lima, 16 de agosto del 2021

VISTOS

El Oficio N° 000619-2021-P-CSJCU-PJ cursado por el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Cusco; y el Oficio N° 000281-2021-MPC-RJEM-CE-PJ remitido por la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno.

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario, dictándose medidas de prevención y control a fin de evitar la propagación del COVID- 19, la cual fue prorrogada sucesivamente por los Decretos Supremos Nros. 020-2020- SA, 027-2020-SA y 031-2020-SA; extendiéndose a partir del 7 de marzo de 2021 por ciento ochenta días calendario por disposición del Decreto Supremo 009-2021-SA

Segundo. Que, en coherencia con la regulación establecida por el Ministerio de Salud en las disposiciones mencionadas, mediante Resolución Administrativa N° 000240-2021-CE-PJ, se prorrogó hasta el 31 de agosto de 2021 la vigencia del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-

2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos N° 051 y N° 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ. Asimismo, se estableció el horario de trabajo presencial y remoto de jueces, juezas y personal auxiliar; y se dictaron diversas medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

Tercero. Que, asimismo, en mérito al Acuerdo N° 962-2021 el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial estableció precisiones respecto a la aplicación de la Resolución Administrativa N° 000240-2021-CE-PJ del 30 de julio de 2021, para realizar el trabajo remoto por parte de jueces, juezas; así como personal jurisdiccional y administrativo.

Cuarto. Que, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco formula consulta respecto a si se debe priorizar el trabajo interdiario o el trabajo remoto, considerando que la mayoría de jueces y juezas actualmente cuentan en sus domicilios con capacidad tecnológica y logística, para desarrollar las audiencias virtuales; refiriendo que se podría efectuar labor presencial un día a la semana si la urgencia del caso lo justifica, con un sistema de control virtual de la labor efectuada a cargo de la Oficina Desconcentrada

de Control de la Magistratura.

Quinto. Que, de otro lado, la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno remite para conocimiento de éste Órgano de Gobierno el Informe Técnico N° 076-2021 del 5 de agosto del año en curso, emitido por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades del Ministerio de Salud, el cual contiene la proyección de escenarios de la probable tercera ola del COVID-19 en el país.

Sexto. Que, en ese contexto, en aras de continuar brindando un adecuado servicio de administración de justicia a la ciudadanía; sin poner en riesgo la salud no solo de jueces y juezas, sino también de abogados y sujetos procesales que asistirían a los locales judiciales, es necesario complementar las medidas dictadas para realizar el trabajo presencial y remoto en la institución.

Sétimo. Que el artículo 82º, numeral 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, emitir acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 976-2021 de la cuadragésima octava sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 11 de agosto de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Establecer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país, por excepción y en concordancia con lo establecido en el numeral 2.4 del artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000240-2021-CE-PJ, pueden regular el trabajo remoto de jueces y juezas si en la sede judicial no existe capacidad tecnológica adecuada; quienes

concurrirán a sus despachos cuando menos una vez por semana.

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

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

1983035-3

Ley N° 31349

LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Artículo 1. Objeto de la Ley

Autorizar de manera excepcional el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia. Dicha acción se ejecutará siempre y cuando existan plazas orgánicas consideradas en la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, y para dicha categoría. De existir más demanda que oferta de plazas, la universidad pública realizará un concurso interno de méritos para proceder al nombramiento respectivo.

Artículo 2. Reordenamiento del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)

Ordenar, a quien corresponda, que en el plazo de noventa (90) días calendario, de entrada en vigencia la presente ley, se realice el reordenamiento de la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), convirtiendo las plazas de docentes contratados Tipo A-32, A-16, A-8, B-32, B-16 y B-8 a la categoría de docente auxiliar de acuerdo al siguiente detalle:

| De: Contratados | A: Nombrados |
|--------------------|------------------------------------|
| Tipo | Categoría |
| A-32 | Auxiliar a Tiempo Completo |
| A-16 | Auxiliar Tiempo Parcial a 10 horas |
| A-8 | Auxiliar Tiempo Parcial a 4 horas |
| B-32 | Auxiliar a Tiempo Completo |
| B-16 | Auxiliar Tiempo Parcial a 10 horas |
| B-8 | Auxiliar Tiempo Parcial a 4 horas |

Artículo 3. Modificaciones presupuestarias

Autorízase a las universidades públicas a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para la implementación de la presente ley, no irrogando mayor gasto al tesoro público.

Artículo 4. Actualización de los instrumentos de gestión

Disponer que las universidades públicas actualicen sus documentos de gestión como el Cuadro para la Asignación de Personal – Provisional (CAP-P) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de acuerdo a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 5. Autorización extraordinaria de nombramiento y promoción de personal docente en las universidades públicas

5.1. Autorízase a las universidades públicas a desarrollar acciones de personal como nombramiento, ascenso y/o promoción de personal docente para la prestación del servicio educativo de pregrado. Para tal efecto, durante el año fiscal 2021, las universidades públicas quedan exceptuadas de las restricciones en los numerales 8.2 y

8.3 del artículo 8 de la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

5.2. Los procesos de nombramiento o promoción a que hace referencia el presente artículo se realizan en las plazas disponibles y registradas en el aplicativo informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público en condición de vacante.

5.3. Lo dispuesto en el presente artículo no debe generar gasto adicional al tesoro público, ni obligación para los años sucesivos, dichas plazas se financian con cargo a los presupuestos asignados de las universidades públicas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Autorización de contrato de personal docente en universidades públicas que amplíen oferta académica durante el Año Fiscal 2021

1.1. Autorízase, de manera excepcional, a las universidades públicas que amplíen oferta académica en el marco de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, para que durante el año fiscal 2021 realicen contrato de personal docente de pregrado, en plazas de personal docente, que a la fecha de la publicación de la presente ley, se encuentran financiadas y registradas en el aplicativo informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), del Ministerio de Economía y Finanzas.

1.2. Para tal efecto, las universidades públicas que amplían oferta académica, quedan exceptuadas de los requisitos establecidos en los numerales 8.2 y 8.3 del artículo 8 de la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

Segunda. Acciones para contar con los documentos de gestión

Las universidades públicas que desarrollen acciones de nombramiento y/o promoción docente, así como

aquellas que amplíen oferta académica en el marco de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, deberán iniciar las acciones para contar con sus respectivos documentos de gestión como son el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro de Asignación de Personal – Provisional (CAP - P) y el Presupuesto Analítico de Personal 2021 (PAP-2021).

Tercera. Vigencia de la presente ley

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

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

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

En Lima, a los dieciocho días del mes de agosto de dos mil veintiuno.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

1983515-1

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

Presidencia del Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000389-2021-P-PJ

Lima, 20 de agosto del 2021

VISTA

La Resolución Administrativa N.º 000041-2021-SP-CS-PJ, emitida por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República, que designó a los señores jueces supremos titulares Héctor Enrique Lama More y Carlos Giovanni Arias Lazarte, a dedicación exclusiva, como integrantes del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para el Décimo Primer Periodo de Sesiones agosto 2021 - agosto 2023.

CONSIDERANDO

Primero: Que, mediante Resolución Administrativa N.º 35-2019-SP-CS-PJ del 15 de agosto de 2019, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República, designó a los señores jueces supremos titulares Javier Arévalo Vela y Héctor Enrique Lama More, a dedicación exclusiva, como Integrantes del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial para el Décimo Período de Sesiones agosto 2019 – agosto 2021.

Segundo: Que, el 4 de enero de 2021, la Presidencia del Poder Judicial, emitió la Resolución Administrativa N.º 000003-2021-P-PJ, que dispuso la conformación de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, para el presente Año Judicial, designándose al señor juez supremo titular Carlos Giovanni Arias Lazarte, como presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Tercero: Que, es atribución de la Presidencia del Poder Judicial designar a los señores jueces supremos que

integrarán las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República, de conformidad con lo señalado en el numeral 5 del artículo 76º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuarto: Que, en atención a la designación del señor juez supremo titular Carlos Giovanni Arias Lazarte, la Presidencia de este Poder del Estado debe adoptar las medidas para garantizar la dinámica y efectividad de los órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República; por lo que resulta necesario efectuar una nueva conformación en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

En consecuencia, estando a lo expuesto precedentemente y en uso de las funciones y atribuciones conferidas por el artículo 76º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer que, a partir del 23 de agosto de 2021, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, estará conformada de la siguiente manera:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1. Sr. Javier Arévalo Vela (Presidente)
2. Sr. Víctor Raúl Malca Guaylupo
3. Sra. Miriam Helly Pinares Silva De Torre

4. Sr. Martín Eduardo Ato Alvarado

5. Sra. Elisa Vilma Carlos Casas

Artículo Segundo.- Notificar la presente resolución al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; al presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República; a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial; a los presidentes de la Cortes Superiores de Justicia de Lima y Cusco; a la Gerencia General del Poder Judicial; a la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia; e interesados.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y publíquese.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

1984855-1

Formalizan la aprobación de la Directiva N° 1-2021-PGE/CD, denominada “Directiva que regula el régimen disciplinario de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicas/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado”

RESOLUCIÓN DEL PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO N° 76-2021-PGE/PG

Lima, 26 de agosto del 2021

VISTOS

El Informe N° 017-2021-JUS/PGE-OCF de la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado; el Informe N° 018-2021-JUS/PGE-DTN de la Dirección Técnico Normativa de la Procuraduría General del Estado; el Informe N° 083-2021-JUS/PGE-OPPM y el Memorando N° 262-2021-JUS/PGE-OPPM de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado; el Informe N° 119-2021-JUS/PGE-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica y el Acta N° 19-2021-PGE correspondiente a la trigésima sesión extraordinaria del Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado (presencial);

CONSIDERANDO

Que conforme al artículo 47 de la Constitución Política del Perú, la defensa de los intereses del Estado está a cargo de los/as procuradores/as públicos/as conforme a ley;

Que por Decreto Legislativo N° 1326 se reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y se crea la Procuraduría General del Estado, como organismo público técnico especializado adscrito al

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y ente rector del Sistema, con personería jurídica de derecho público interno, autonomía funcional, técnica, económica y administrativa para el ejercicio de sus funciones;

Que mediante el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, con la finalidad de optimizar el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, garantizando el desarrollo efectivo de las actividades desplegadas por los operadores en beneficio de los intereses del Estado;

Que el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1326 define al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado como el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales el Procurador General del Estado, los/as procuradores/as públicos/as y demás funcionarios/as o servidores/as ejercen la defensa jurídica del Estado;

Que el artículo 10 del mencionado decreto legislativo establece que la Procuraduría General del Estado es la entidad competente para regular, supervisar, orientar, articular y dictar lineamientos para la adecuada defensa de los intereses del Estado a cargo de los/as

procuradores/as públicos/as, conforme a lo establecido en el artículo 47 de la Constitución Política del Perú;

Que conforme al numeral 1 del artículo 16 del citado decreto legislativo, el Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado tiene las funciones de aprobar las normas, los lineamientos y las disposiciones generales del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, y supervisar su cumplimiento;

Que el artículo 44 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, prevé la facultad reglamentaria de los entes rectores de los Sistemas Administrativos y Funcionales, al establecer que estos se constituyen en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional, facultándolos a dictar las normas y establecer los procedimientos relacionados con su ámbito;

Que mediante el Informe N° 017-2021-JUS/PGE-OCF, la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado propone la aprobación del proyecto de directiva denominada "Directiva que regula el régimen disciplinario de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicas/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado", precisando que el mismo responde a la necesidad de contar con un marco normativo que permita regular la tramitación del régimen disciplinario reconocido en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento, garantizando el derecho al debido proceso y el respeto al principio de legalidad, así como coadyuvar al pleno funcionamiento de la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado en su actuación como primera instancia administrativa en el procedimiento administrativo disciplinario;

Que asimismo, la propuesta de directiva permitirá que el régimen disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, cuente con un desarrollo normativo y procedimental alineado a las normas de naturaleza común, así como a los principios que rigen

la potestad sancionadora administrativa, contenidos en el Capítulo III Procedimiento Sancionador del Título IV del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Que a través del Informe N° 018-2021-JUS/PGE-DTN, la Dirección Técnico Normativa de la Procuraduría General del Estado, como órgano de línea encargado de emitir resoluciones, directivas, lineamientos e informes técnico jurídicos sobre aspectos relacionados al ejercicio de la defensa del Estado, tal como lo prevé el artículo 28 del Decreto Supremo N° 009-2020-JUS, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado, emite opinión favorable sobre el proyecto normativo al encontrarse enmarcado en la normativa del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado;

Que mediante el Informe N° 083-2021-JUS/PGE-OPPM, complementado por el Memorando N° 262-2021-JUS/PGE-OPPM, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado emite opinión técnica favorable al proyecto de directiva aludido, indicando que el mismo se ha formulado de acuerdo al formato E020104PR-F01 que forma parte del procedimiento E020104PR "Formulación/actualización y aprobación de documentos normativos", aprobado por Resolución de Gerencia General N° 16-2021-PGE/GG;

Que a través del Informe N° 119-2021-JUS/PGE-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado brinda opinión favorable a la aprobación de la propuesta de directiva por cumplir con el principio de legalidad, precisando además que su aprobación le corresponde al Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado;

Que el Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado acordó en su trigésima sesión extraordinaria (presencial), entre otros puntos, aprobar la directiva denominada "Directiva que regula el régimen disciplinario de los/as Procuradores/as Públicos/as,

Procuradores/as Públicas/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado”; disponiendo además la expedición del acto resolutivo que formalice su aprobación, así como su publicación;

Que en virtud de los numerales 4 y 10 del artículo 19 del Decreto Legislativo N° 1326, el Procurador General del Estado tiene entre sus funciones, emitir de resoluciones que contengan las normas, los lineamientos y las disposiciones generales del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, aprobadas por el Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado, así como disponer las acciones necesarias para cumplir y hacer cumplir los acuerdos adoptados por el mencionado Consejo, respectivamente;

Estando a lo opinado por la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1326, que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS; y contando con los vistos de la Gerencia General de la Procuraduría General del Estado, de la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado, de la Dirección Técnico Normativa de la Procuraduría General del Estado, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado y de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Formalizar la aprobación de la Directiva N° 1-2021-PGE/CD, denominada “Directiva que regula el régimen disciplinario de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicas/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado”, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer el cumplimiento de la Directiva N° 1-2021-PGE/CD, denominada “Directiva que regula el régimen disciplinario de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicas/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado”, por todos los órganos de la Procuraduría General del Estado y por los operadores del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, bajo responsabilidad.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución, así como de su anexo, en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la Procuraduría General del Estado (<https://pge.minjus.gob.pe>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL SORIA LUJAN

Procurador General del Estado

DIRECTIVA N° 1-2021-PGE/CD

Versión: 1

DIRECTIVA QUE REGULA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS/AS PROCURADORES/AS PÚBLICOS/AS, PROCURADORES/AS PÚBLICOS/AS ADJUNTOS/AS Y ABOGADOS/AS VINCULADOS/AS AL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO QUE EJERCEN LA DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO

1. OBJETIVO

Establecer normas y procedimientos que regulen el régimen disciplinario, así como las quejas o denuncias formuladas contra los/las procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as, abogados/as y ex abogados/as que ejercen o ejercieron la defensa jurídica del Estado por delegación o representación, por presunto acto de inconducta en el ejercicio de sus funciones, en el marco del Decreto Legislativo N° 1326 que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, y su Reglamento

aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.

2. FINALIDAD

Uniformizar el procedimiento del régimen disciplinario de los/as procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as, abogados/as y ex abogados/as que ejercen o ejercieron la defensa jurídica del Estado por delegación o representación, en observancia de los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa de las entidades de la Administración Pública.

3. BASE LEGAL

3.1. Constitución Política del Perú.

3.2. Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado.

3.3. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

3.4. Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado.

3.5. Decreto Supremo N° 009-2020-JUS, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado.

3.6. Resolución Ministerial N° 186-2020-JUS, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

4. ALCANCE

4.1. Las normas contenidas en la presente Directiva son de cumplimiento ineludible para todos los órganos y unidades orgánicas que conducen el procedimiento del régimen disciplinario de la Procuraduría General del Estado, y de aplicación obligatoria para los/as procuradores/as públicos/as y procuradores/as públicos/as adjuntos/as de las entidades de la Administración Pública, tanto en los tres (3) niveles de gobierno (nacional, regional y municipal) como en el orden transversal (especializadas y ad hoc), así como también a los/as abogados/as que ejercen la defensa jurídica del Estado por delegación o representación, aun cuando hubieran cesado en sus funciones, y siempre que no hubiera prescrito la potestad sancionadora de la Procuraduría General del Estado.

4.2. Respecto de los sujetos comprendidos en la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, la evaluación del resultado o producto de la contratación de asesoría externa, se realizará de acuerdo al procedimiento establecido en la "Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado".

5. VIGENCIA

5.1. La presente Directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

5.2. Además, en forma adicional y con carácter informativo, se publica la misma en el Portal del Estado peruano y en el Portal Institucional de la Procuraduría General del Estado (PGE).

6. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Directiva, se tiene en consideración las siguientes definiciones:

6.1. **Infracción:** Es toda acción u omisión que afecte la idoneidad o el desempeño funcional en el ejercicio de la defensa jurídica del Estado.

6.2. **Órgano de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización:** La Unidad Orgánica de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización es el órgano competente para conducir la fase de evaluación previa al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, recomendar a la Oficina de Control Funcional la adopción de medidas preventivas cuando resulten pertinentes, entre otras funciones que le han sido atribuidas.

6.3. **Órgano Instructor:** La Unidad Orgánica de Instrucción es el órgano competente para conducir la fase de instrucción de los procedimientos administrativos disciplinarios. Se encuentra facultada para evaluar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, imputar cargos, recomendar a la Oficina de Control Funcional la adopción de medidas preventivas cuando resulten pertinentes, entre otras funciones que le han sido atribuidas.

Dentro de su función instructora le corresponde, entre otros, evaluar los descargos presentados, disponer la actuación de pruebas y elaborar el informe final de instrucción que elevará a la Unidad Orgánica de Sanción para que ésta resuelva según sus atribuciones.

6.4. **Órgano Resolutorio:** La Unidad Orgánica de Sanción es el órgano competente para imponer y ejecutar las acciones de sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios de los/as procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as, abogados/as y ex abogados/as que ejercen o ejercieron la defensa jurídica del Estado por delegación o representación por actos de inconducta funcional, recomendar a la Oficina

de Control Funcional la adopción de medidas preventivas cuando resulten pertinentes, entre otros.

6.5. **Procesado/a:** Se refiere a aquellos/as procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as de las entidades de la Administración Pública, tanto en los tres (3) niveles de gobierno (nacional, regional y municipal) como en el orden transversal (especializadas y ad hoc); así como también, a los/las abogados/as que ejercen o ejercieron la defensa jurídica del Estado por delegación o representación; a quienes se les ha iniciado un procedimiento administrativo disciplinario.

7. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Para los efectos de la presente Directiva son de aplicación las siguientes siglas y acrónimos:

8. DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

8.1. Principios

a) **Legalidad.-** Sólo por norma con rango de ley se atribuye a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un/a administrado/a, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

b) **Debido procedimiento.-** No se pueden imponer sanciones sin que previamente se hubiera tramitado el procedimiento respectivo, respetando los derechos y principios procesales y garantías del debido procedimiento.

c) **Razonabilidad.-** Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan

restricciones a los/as administrados/as, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido.

d) Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente por la PGE, las infracciones previstas expresamente en las normas del SADJE, su Ley y su Reglamento.

e) Irretroactividad.- Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el/la administrado/a en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

f) Concurso de infracciones.- Cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

g) Causalidad.- La responsabilidad recae en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

h) Presunción de licitud.- Los órganos disciplinarios de la PGE deben presumir que los/as procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as, tanto en los tres (3) niveles de gobierno (nacional, regional y municipal) como en el orden transversal (especializadas y ad hoc), así como también, los/as abogados/as que ejercen o ejercieron la defensa jurídica del Estado, por delegación o representación, actúan acorde a sus deberes, mientras no cuenten con evidencia en contrario.

i) Culpabilidad.- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos

en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

j) Non bis in idem.- No se puede imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el numeral 7 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

La observancia de los principios mencionados en el presente numeral no excluye la aplicación de los principios del Derecho Administrativo y Principios Generales del Derecho que resulten compatibles con el ejercicio de la potestad disciplinaria.

8.2. Fases del Régimen Disciplinario

El Régimen Disciplinario se desarrolla a través de una Fase Previa, Fase Instructiva y Fase Sancionadora.

8.3. Partes del PAD

Las partes del PAD están constituidas por los/as procesados/as y las unidades orgánicas que conducen el procedimiento administrativo disciplinario.

8.4. Inicio del PAD

El PAD se inicia siempre de oficio, como consecuencia de una recomendación formulada por la UDESCF en una investigación preliminar motivada por propia iniciativa o por la presentación de queja o denuncia contra los/as procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as, abogados/as y ex abogados/as que ejercen o ejercieron la defensa jurídica del Estado por delegación

o representación, por la comisión de las faltas tipificadas en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.

8.5. Abstención de los/as funcionarios/as encargados/as del régimen disciplinario

8.5.1. Si durante el desarrollo de la Fase Previa o del PAD, los/as jefes/as de la UDESCF, la UI y la US que tengan facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución y se encuentren comprendidos/as en cualquiera de las causales de abstención previstas en el artículo 99 del TUO de la LPAG, deben plantear su abstención motivada por escrito al/la Director/a de la OCF, quien resuelve la pertinencia de la misma. De ser aceptada la abstención, el/la Director/a de la OCF designa al/la servidor/a civil que continúa con la tramitación de la Fase Previa o del PAD, respecto del/los caso/s en que se solicita la abstención.

8.5.2. El trámite de la abstención y sus consecuencias se regulan de acuerdo con lo dispuesto en el TUO de la LPAG.

8.6. Indicios de la comisión de delitos y otras infracciones administrativas

8.6.1. Si del trámite del PAD, se evidencia la existencia de indicios de la comisión de un ilícito penal, la unidad orgánica que hubiera detectado el hecho remite copia de los actuados al/la respectivo/a procurador/a público/a o al Ministerio Público, según corresponda. En caso se evidencie la existencia de indicios de la comisión de infracciones administrativas de distinta naturaleza a las vistas en el PAD, se remite copia de los actuados a la EAP correspondiente.

8.6.2. En caso que la delegación de representación del/la procurador/a público/a se extienda a aquellos/as abogados/as colegiados/as y habilitados/as de cualquier EAP, entidad de economía mixta o por mandato de la ley, de acuerdo a las reglas establecidas en el numeral 15.5 del artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, y de la revisión de los hechos y medios probatorios se advierta el presunto incumplimiento o cumplimiento defectuoso de dicha delegación, se remite copia de los actuados a la autoridad administrativa correspondiente.

8.7. Causas de conclusión del PAD

El PAD puede concluir por los siguientes motivos:

8.7.1. Por muerte de los/as procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, abogados/as y ex abogados/as, que ejercen o ejercieron la defensa del Estado por delegación o representación.

8.7.2. Por prescripción de la potestad sancionadora disciplinaria.

8.7.3. Por resolución firme de sanción o absolución.

8.8. Notificación electrónica

8.8.1. Las notificaciones se efectúan mediante casilla electrónica, en cuyo caso, se entienden válidamente realizadas cuando se depositen en el buzón electrónico asignado a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen o ejercieron la defensa del Estado, así como a los/as quejosos/as o denunciantes, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida o, en caso tal día sea feriado oficial o día no laborable, a partir del primer día hábil siguiente.

8.8.2. En tanto no esté culminado el procedimiento que regula el uso de las casillas electrónicas en la PGE, todo acto de notificación se realiza dentro del marco establecido en el TUO de la LPAG.

8.9. Plazos

Los plazos previstos en esta Directiva se computan por días hábiles y se cuentan a partir del día siguiente de producida la notificación. Si el último día del plazo es feriado oficial o día no laborable, el plazo se prorroga hasta el primer día hábil siguiente.

8.10. Órganos del régimen disciplinario

Los órganos del régimen disciplinario son:

a) Oficina de Control Funcional: Es la primera instancia del régimen disciplinario funcional de la PGE y se encuentra compuesta por tres (3) unidades orgánicas con labores diferenciadas:

a.1. Unidad Orgánica de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización.

a.2. Unidad Orgánica de Instrucción.

b.3. Unidad Orgánica de Sanción.

b) Tribunal Disciplinario: Es la segunda y última instancia del régimen disciplinario funcional de la PGE.

9. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

9.1. EVALUACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

9.1.1. Recepción de la queja o denuncia

La queja o denuncia se presenta por la Mesa de Partes de la PGE y contiene:

a. Nombre completo, documento de identificación y dirección domiciliaria de la persona que presenta la queja o denuncia y,

en caso se trate de una EAP, quien la suscribe debe indicar el cargo que ostenta y la oficina o dependencia de la institución a la que pertenece.

b. Nombres y apellidos del/la quejado/a o denunciado/a, así como la indicación de la entidad para la cual labora o ha laborado, de ser posible.

c. Exposición de los hechos que motivan la queja o denuncia, circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan la constatación de la comisión de una conducta funcional, acompañando los elementos probatorios con que cuente para acreditar los hechos que expone o la indicación de los medios de prueba que deban ser recabados por la autoridad competente.

9.1.2. Reserva de identidad del/la quejoso/a o denunciante

9.1.2.1. De forma excepcional, el/la quejoso/a o denunciante puede solicitar que su identidad como tal, se mantenga en reserva. La reserva de la identidad es otorgada desde el momento de la presentación de la solicitud del/la quejoso/a o denunciante.

9.1.2.2. Corresponde a la UDESCF, asignar un código de identidad al/la quejoso/a o denunciante, que reemplace su identificación. El código de identidad es consignado en el registro correspondiente. Dicho registro se encuentra bajo administración y custodia de la referida unidad orgánica.

9.1.2.3. El código asignado al/la quejoso/a o denunciante es utilizado igualmente por la UI, la US y el TD, en todos los actos emitidos durante el desarrollo del PAD.

9.1.2.4. La protección de la identidad del/la quejoso/a o denunciante cesa por solicitud expresa presentada ante la unidad orgánica

que se encuentre tramitando su denuncia o ante el TD, según corresponda. Dicha solicitud es tramitada por la UDESCF, quien gestiona la supresión del código asignado y su reemplazo por los datos de identidad del/la quejoso/a o denunciante.

9.1.2.5. La protección de identidad cesa también si como resultado de la evaluación previa de la queja o denuncia, la UDESCF dispone su archivo. En estos casos, la protección queda sin efecto desde el día siguiente de la notificación de la resolución correspondiente.

9.1.3. Incumplimiento de requisitos mínimos

9.1.3.1. De existir el incumplimiento de uno o varios de los requisitos establecidos en el numeral 9.1.1 de la presente Directiva, la UDESCF declara inadmisibles la queja o denuncia, y concede un plazo de cinco (5) días al/la quejoso/a o denunciante para que la subsane y cumpla con los requisitos exigidos.

9.1.3.2. El incumplimiento de requisitos mínimos no exime a la autoridad administrativa de iniciar de oficio los actos de investigación pertinentes debido a los hechos expuestos e indicios presentados.

9.1.4. Improcedencia de la queja o denuncia

La unidad orgánica que viene tramitando una queja o denuncia declara su improcedencia, cuando de la calificación se advierta lo siguiente:

- a. La prescripción de la misma.
- b. El hecho cuestionado fue conocido y evaluado en un PAD anterior, imponiéndose la sanción respectiva o la absolución del/la investigado/a.
- c. El hecho denunciado, por su naturaleza,

no constituye irregularidad funcional susceptible de ser evaluada conforme a la normatividad disciplinaria del SADJE.

d. Cuando exista un PAD o investigación preliminar en trámite por los mismos hechos, cargos y partes. Excepcionalmente, si después de presentada la queja o denuncia, el denunciante o quejoso/a formula nuevos cargos contra el/la mismo/a investigado/a, por hechos relacionados a la queja o denuncia primigenia, tal escrito constituye ampliación de la misma, siempre y cuando no se hubiera emitido la respectiva resolución de inicio de PAD.

9.1.5. Acumulación de quejas o denuncias

A pedido del/la quejoso/a o denunciante, del/la investigado/a, o de oficio, la UDESCF puede disponer la acumulación de quejas o denuncias cuando exista conexión entre ellas, o se trate de un hecho continuado, o resulte aconsejable para los fines del futuro procedimiento o de su resolución, siempre y cuando no se haya dado inicio al PAD.

9.2. FASE DE EVALUACIÓN PREVIA

9.2.1. Objeto

9.2.1.1. La evaluación previa tiene por objeto realizar actos de investigación preliminar destinados a reunir los indicios, elementos de convicción o medios probatorios de la comisión de presuntas infracciones disciplinarias que puedan ser imputadas a los/las procuradores/as públicos/as, ex procuradores/as públicos/as, titulares y adjuntos/as, abogados/as y ex abogados/as que ejerzan o ejercieron la defensa del Estado por delegación o representación, con la finalidad de que la autoridad administrativa competente decida si considera necesario o no, disponer el inicio de un PAD.

9.2.1.2. Las actuaciones realizadas en la evaluación previa son inimpugnables y pueden ser usadas como prueba en el PAD.

9.2.2. Trámite

9.2.2.1. Una vez recibida la queja o denuncia, la UDESCF dispone la realización de las acciones que considere necesarias para reunir la información que permita identificar presuntas infracciones, determinando si de los hechos, recaudos y medios probatorios obtenidos, hay mérito para elaborar el informe preliminar que proponga el inicio del PAD o, en caso contrario, la resolución que disponga el archivo.

9.2.2.2. Entre las diligencias facultativas a desarrollar, se efectúan las siguientes:

- a. Recabar información documental.
- b. Realizar visitas de campo y entrevistas, levantando las actas correspondientes.
- c. Solicitar los descargos preliminares correspondientes al/la investigado/a, en el plazo de cinco (5) días.
- d. Coordinaciones y demás actuaciones que resulten pertinentes, según la naturaleza de cada caso.

Las diligencias señaladas en el presente numeral pueden registrarse en medios físicos, magnéticos u otros medios que la tecnología permita y son insertadas en el expediente, dejando constancia del soporte físico o digital en el que se hubieran registrado, la fecha de registro u obtención de la información y cualquier otra información que se considere relevante.

9.2.2.3. Para la evaluación previa, se cuenta con un plazo máximo de treinta (30) días, contados desde la recepción del escrito de queja o denuncia por la UDESCF.

9.2.2.4. Para los casos en que la evaluación previa sea motivada a consecuencia del ejercicio de las funciones de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de la UDESCF, el plazo previsto en el párrafo anterior se empieza a contar desde la fecha en la que ésta reciba el documento correspondiente, de acuerdo a lo señalado en la "Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la Defensa Jurídica del Estado".

9.2.2.5. La resolución de archivo de la queja o denuncia que expida la UDESCF, en esta fase, tiene el carácter de inimpugnable.

9.3. FASE DE INSTRUCCIÓN

9.3.1. Inicio del PAD

La fase instructiva se encuentra a cargo de la UI. Esta unidad orgánica emite la resolución de inicio del PAD o, en su defecto, la resolución que declara improcedente o no haber mérito al inicio del PAD, disponiendo en este último caso su archivo definitivo. Estas resoluciones son inimpugnables.

9.3.2. Desarrollo del PAD

9.3.2.1. El/la procesado/a por la presunta comisión de infracción/es cuenta con el plazo de diez (10) días, computados a partir del día siguiente de su notificación con la resolución de inicio del PAD, para presentar sus descargos.

Por única vez y dentro del término establecido, se puede solicitar la ampliación del plazo, el mismo que es concedido mediante prórroga automática por el mismo período de diez (10)

días.

9.3.2.2. La UI puede precisar, rectificar o ampliar los cargos imputados, mediante resolución motivada dirigida al/la procesado/a, concediéndole un nuevo plazo de diez (10) días para la presentación de sus descargos.

9.3.2.3. Con el respectivo descargo o sin él, la UI cuenta con ciento veinte (120) días para realizar de oficio las actuaciones necesarias con el propósito de determinar la existencia de indicios suficientes de responsabilidad disciplinaria susceptible de sanción, pudiendo solicitar la información que sea necesaria a los organismos, EAP o privados, conforme a sus competencias.

9.3.2.4. Si el/la procesado/a lo considera pertinente, mediante su escrito de descargo puede solicitar que se le conceda fecha y hora para la realización de un informe oral. En caso la UI conceda el informe oral solicitado o, de oficio, convoque al/la procesado/a para dicho acto, este debe ser programado y realizado hasta antes del vencimiento del plazo para la emisión del informe final de instrucción. Para tal fin, la UI procede a comunicar al solicitante el día, hora, lugar y forma (virtual o presencial) en el que se efectúa el informe oral, con una antelación no menor a dos (2) días.

9.3.2.5. La UI es responsable de la gestión de la logística necesaria para realizar la diligencia de informe oral que programe, la misma que puede ser presencial o virtual, así como de resguardar una copia magnetofónica del desarrollo de la misma. Dicha copia debe ser anexada al expediente, junto al acta respectiva donde consten los detalles sobre la fecha, hora de inicio y fin de la diligencia, la presencia o inasistencia del/la procesado/a y

cualquier otra cuestión relevante ocurrida.

9.3.3. Informe final de instrucción

En un plazo no mayor de quince (15) días, después de concluido el plazo señalado en el numeral 9.3.2.3, la UI emite el informe final de instrucción en el que se determina, en forma motivada, las conductas que se consideren constitutivas de falta por inconducta funcional, la norma que establece la imposición de sanción, la propuesta de sanción o la declaración de absolución, según corresponda. En ambos casos, los informes se derivan en el día a la US.

9.3.4. Rechazo de actuaciones dilatorias

La UI se encuentra facultada a rechazar de plano todo pedido de naturaleza dilatoria presentado por los/as procesados/as, sus abogados/as y terceros.

9.4. FASE SANCIONADORA

9.4.1. Trámite

9.4.1.1. La fase sancionadora se encuentra a cargo de la US.

9.4.1.2. Luego de recibido el informe final de instrucción, la US notifica al/la procesado/a el informe de instrucción para que formule sus descargos en un plazo de cinco (5) días. Por única vez y dentro del plazo establecido, el/la procesado/a puede solicitar la ampliación del plazo otorgado, el cual es concedido mediante prórroga automática por el mismo periodo.

9.4.1.3. Si lo considera pertinente el/la procesado/a, puede solicitar a través de su escrito de descargo se le conceda fecha y hora para realizar su informe oral. En caso la US conceda el informe oral solicitado o, de oficio, convoque al/la procesado/a para dicho acto, este debe ser programado y realizado

hasta antes del vencimiento del plazo para la emisión de la resolución final, debiendo comunicarse al solicitante el día, hora, lugar y forma (virtual o presencial) en el que se efectúa el informe oral, con una antelación no menor a dos (2) días.

9.4.1.4. La US es responsable de la gestión de la logística necesaria para realizar la diligencia de informe oral que programe, la misma que puede ser presencial o virtual, así como de resguardar una copia magnetofónica del desarrollo de la misma. Dicha copia debe ser anexada al expediente, junto al acta respectiva donde consten los detalles sobre la fecha de inicio y fin de la diligencia, la presencia o inasistencia del/la procesado/a y cualquier otra cuestión relevante ocurrida.

9.4.2. Resolución final

9.4.2.1. En un plazo máximo de sesenta (60) días contados desde la fecha de recepción del informe final de instrucción, la US emite la resolución que determina la responsabilidad disciplinaria y la sanción que corresponde o, de ser el caso, la resolución que declara la ausencia de responsabilidad disciplinaria y el archivo definitivo de los actuados.

9.4.2.2. Excepcionalmente y mediante resolución debidamente motivada, la US puede disponer la ampliación de este plazo por treinta (30) días adicionales para la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere relevantes y necesarias para resolver el procedimiento. Esta resolución de ampliación de plazo tiene el carácter de inimpugnable.

9.5. SEGUNDA INSTANCIA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

9.5.1. Recurso de apelación

La resolución que pone fin a la primera

instancia es notificada al/la procesado/a. Contra dicha resolución, procede recurso impugnatorio de apelación. El recurso impugnatorio señalado, se interpone únicamente por el/la procesado/a en un plazo no mayor de quince (15) días contados a partir del día siguiente de su notificación con la resolución que pone fin a la instancia. Dicho recurso impugnatorio es resuelto por el TD en segunda y última instancia, agotando su decisión la vía administrativa.

9.5.2. Trámite del recurso de apelación

9.5.2.1. Recibido el recurso de apelación y dentro de los cinco (5) días siguientes, la US eleva el expediente administrativo al TD, a través de una resolución de trámite.

9.5.2.2. La presentación del recurso impugnatorio suspende la ejecución de la resolución final emitida por la US hasta que se agote la vía administrativa.

9.5.2.3. El TD cuenta con treinta (30) días para resolver el recurso de apelación. Si lo considera pertinente el/la procesado/a, puede solicitar al TD, que se le conceda fecha y hora para brindar su informe oral. En caso el TD conceda el informe oral solicitado o, de oficio, convoque al/la procesado/a para dicho acto, este debe ser programado y realizado hasta antes del vencimiento del plazo para la emisión de la resolución que resuelve el recurso administrativo de apelación, debiendo comunicarse al solicitante el día, hora, lugar y forma (virtual o presencial) en el que se efectúa el informe oral, con una antelación no menor a dos (2) días.

9.5.2.4. El TD será responsable de la gestión de la logística necesaria para realizar la diligencia de informe oral que programe, la misma que podrá ser presencial o virtual, así como de resguardar una copia

magnetofónica del desarrollo de la misma. Dicha copia debe ser anexada al expediente, junto al acta respectiva donde consten los detalles sobre la fecha de inicio y fin de la diligencia, la presencia o inasistencia del/la procesado/a y cualquier otra cuestión relevante ocurrida.

9.5.2.5. Dentro del plazo señalado en el numeral 9.5.2.3 de la presente Directiva, el TD emite la resolución que resuelve el recurso de apelación, la misma que debe ser notificada al/la procesado/a según lo dispuesto en el numeral 8.8 de la presente Directiva.

9.6. REGISTRO DE SANCIONES

9.6.1. Registro de las resoluciones sancionatorias

Las resoluciones sancionatorias de primera instancia que hubieran quedado firmes, así como las resoluciones de segunda instancia que confirmen la responsabilidad de los/las procesados/as, deben ser insertadas en su legajo personal y remitirse al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles y al Registro Nacional de Abogados Sancionados por Mala Práctica Profesional, según resulte pertinente, en aplicación de las normas que los regulan.

10. RESPONSABILIDADES

El TD, la OCF y sus unidades orgánicas, son los responsables del cumplimiento de la presente Directiva, en el marco de sus competencias y funciones.

11. ANEXOS

11.1. Anexo N° 01: Formato de queja o denuncia.

11.2. Anexo N° 02: Formato de autorización de notificación electrónica.

Modifican el Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales - Acceso Abierto y aprueban su Texto Único Ordenado (TUO)

RESOLUCIÓN N° 525-2021-JNJ

Lima, 20 de agosto del 2021

VISTOS

El acuerdo adoptado por el Pleno de la Junta Nacional de Justicia en sesión del 18 de agosto de 2021, relativo a las modificaciones del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales– Acceso Abierto; y,

CONSIDERANDO

Mediante Resolución N.º 047-2021-JNJ del 28 de enero del 2021, publicada en el Diario Oficial El Peruano y en el Boletín Oficial de la Magistratura el 04 de febrero del 2021, la Junta Nacional de Justicia aprobó el vigente Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales–Acceso Abierto, respecto del cual, luego de una merituada revisión, se ha considerado efectuar algunas modificaciones, encontrándose entre las principales las que se pasan a detallar.

El artículo 24 del Reglamento indicado estableció el puntaje mínimo aprobatorio de cada una de las etapas del procedimiento de selección, escala que corresponde ser ponderada y dosificada con el objetivo de selección de postulantes que cumplan con el perfil del juez/jueza o fiscal, aprobado por la Resolución N.º 453-2021-JNJ, de fecha 25 de junio de 2021.

Asimismo, con la finalidad de ampliar la verificación de la actividad formativa y por ende la acreditación de la solvencia académica y profesional del candidato para poder desempeñar el cargo al que postula, de conformidad con el artículo 30 de la Ley N.º 30916,

Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia, resulta necesario considerar también la calificación de cursos de especialización y diplomados en derecho dictados por entidades nacionales e internacionales, adicionalmente a los contemplados en el numeral 1.4 del apartado I del artículo 34 del precitado Reglamento.

Como parte de la aplicación de la Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, corresponde puntualizar la necesidad de que los/las postulantes que tienen acuerdo de nombramiento y que provienen de la carrera judicial o fiscal acrediten formación en dicha materia.

Además, se consideró la necesidad de incorporar la condición de candidatos en reserva producto de procedimientos de selección a cargo de la Junta Nacional de Justicia; entre otras consideraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 2, literal i), de la Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia y el artículo 10, numeral 3 del Reglamento del Pleno aprobado por Resolución N.º 005-2020-JNJ, es competencia de la Junta elaborar y aprobar los reglamentos necesarios relacionados con sus funciones constitucionales.

Por lo que de conformidad con las facultades conferidas por los artículos 2 literal i) y 24 literales b) y e) de la Ley N.º 30916 – Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia;

SE RESUELVE

Artículo Primero. Incorporar en el Glosario de Términos del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales–Acceso Abierto, la definición de “Candidato(a) en Reserva”, en los siguientes términos:

“Candidato(a) en reserva: Postulante que no habiendo obtenido un cargo como juez/jueza o fiscal titular en el concurso de acceso abierto, opte por inscribirse en el Registro de Candidatos(as) en Reserva, con el propósito de esperar la existencia de una plaza vacante, siempre que se encuentre en el cuadro de aptos elaborado por la Junta.”

Artículo Segundo. Modificar los artículos III, IV y VIII de las Disposiciones Generales; y los artículos 6º, 23º–numeral 3-, 24º -literales a, b y c-, 34º–Rubro I, numerales 1.1, 1.2, 1.4 y 1.5 y Rubro III-; 62º 68º, 73º y 74º, del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Acceso Abierto, conforme a los siguientes textos:

“DISPOSICIONES GENERALES

(...)

“III. Objeto

El presente reglamento regula el procedimiento del concurso de acceso abierto dirigido a jueces, juezas y fiscales titulares, abogados(as) y docentes universitarios que deseen acceder a la carrera judicial y fiscal, cumpliendo los requisitos establecidos en la normatividad vigente, de acuerdo al nivel de la plaza y a la condición de postulación, con excepción de los/las jueces/juezas y fiscales de control de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial y Ministerio Público, respectivamente, que se regulan con su propio reglamento.

El procedimiento relacionado a los(as) candidatos(as) en reserva se rige, en lo pertinente, por lo dispuesto en el Capítulo II del Título VII del presente Reglamento.”

“IV: Principios

(...)

Además, del reconocimiento de estos principios, la Junta Nacional de Justicia considera en todos su procesos y etapas la perspectiva de igualdad de género y derechos humanos.”

“VIII. Prohibiciones

Los y las miembros del Pleno, así como los/las funcionarios(as) y servidores(as) de la Junta, están prohibidos(as), bajo responsabilidad, de concertar y/o promover reuniones con los/las postulantes o candidatos(as) en reserva durante el procedimiento de selección o dentro del periodo de vigencia del Registro correspondiente, tanto dentro como fuera de la institución.

Cualquier consulta de el/la postulante, relativa a su participación en un concurso, o de el/la candidato(a) en reserva, se atiende por escrito, correo electrónico y vía telefónica.”

“Notificaciones

Artículo 6º.- Los actos concernientes al procedimiento de selección y nombramiento y al Registro de Candidatos(as) en Reserva, se notifican a través de los correos electrónicos consignados en la ficha de inscripción, así como en el BOM cuando corresponda.”

“Etapas

Artículo 23º.- Las etapas son:

(...)

3. Estudio de caso.

(...)”

“Consideraciones generales

Artículo 24º.- Para el desarrollo de las etapas se considera:

a. La calificación en cada una de las etapas tiene un máximo de 100 puntos. Sólo se consideran hasta dos decimales en las calificaciones, sin redondeo en el entero superior o inferior.

b. Todas las etapas son eliminatorias. El/la postulante debe obtener puntaje mínimo aprobatorio en cada una de 66.66 sobre un máximo de 100 puntos.

c. No se admiten pedidos de informe oral durante el procedimiento de selección ni con relación al Registro de Candidatos(as) en Reserva.

(...)"

"Evaluación

Artículo 34°.- (...)

I. FORMACIÓN ACADÉMICA

1.1. Grados académicos en Derecho u otras disciplinas

Grado académico de doctor(a) o maestro(a) expedido por universidad del país o del extranjero reconocida conforme a ley.

1.2. Estudios de post grado en Derecho u otras disciplinas

Estudios de doctorado o maestría en Derecho u otras disciplinas, siempre que no se haya optado el grado académico y que el/la postulante tenga la condición de egresado. Se acreditan con copias simples de la constancia de egresado y del certificado de estudios, suscritos por la autoridad académica competente. El certificado de estudios debe indicar:

(...)

Formalidades en la presentación de documentos relativos a grados académicos, estudios de post grado y título profesional

- Los grados y título profesional en otras disciplinas, se sustentan únicamente con copia del diploma, los mismos que deben estar inscritos en la Sunedu.

- Tratándose de grados y título profesional en otras disciplinas, obtenidos en el extranjero, se califican además con la presentación de la Constancia de Inscripción de Resolución de Reconocimiento de Grados y Títulos Profesionales otorgados en el

extranjero expedida por la Sunedu, o de ser el caso, deben encontrarse revalidados conforme a ley.

- Si los estudios de post grado fueron realizados en el extranjero, deben contar con las certificaciones del Consulado Peruano del país donde se realizaron dichos estudios y del Ministerio de Relaciones Exteriores de Perú o, cuando se trate de documentos públicos extranjeros, contener la apostilla a que se refiere el Convenio de la Apostilla de La Haya del 5 de octubre de 1961.

(...)

1.4. Cursos de especialización y diplomados

Se califican cursos de especialización y diplomados en derecho, realizados por universidades reconocidas conforme a ley, por la Academia de la Magistratura, colegios de abogados, organismos públicos y los realizados en el extranjero por instituciones análogas, siempre que cuenten con las certificaciones del consulado peruano del país donde se realizaron dichos estudios y del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú o, cuando se trate de documentos públicos extranjeros, con la apostilla a que se refiere el Convenio de la Haya del 05 de octubre de 1961, que tengan una duración mínima de sesenta (60) horas, nota aprobatoria y una antigüedad no mayor a siete (07) años a la fecha de publicación de la convocatoria.

De haberse desarrollado simultáneamente más de un curso en el mismo periodo, solo se califica uno de ellos. Se entiende por simultaneidad la coincidencia temporal en el dictado del curso en por lo menos tres (03) días.

1.5. Expositor, ponente o panelista

Se califica la participación en eventos académicos de carácter jurídico nacionales o internacionales en calidad de expositor, ponente o panelista, con una antigüedad no mayor de siete (07) años a la fecha de publicación de la convocatoria."

"III. EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN JURÍDICA

Se califica la investigación jurídica realizada por el/la postulante en calidad de autor o formando parte de una obra colectiva, y publicada en libros o revistas indexadas especializadas en Derecho o en otras disciplinas de las ciencias sociales, que cuenten con un Comité Editorial.

Se acredita con la presentación de los trabajos en archivo digital, en formato Word; así como del contenido del ejemplar físico escaneado y de las partes pertinentes que permitan determinar que se trata de una revista indexada especializada y que cuenta con un comité editorial, o de un libro. De no cumplir con lo establecido, no es objeto de calificación.

El ejemplar del libro debe contar con: cubierta, depósito legal, número de edición, editorial, introducción, índice y documentación que sustente un tiraje no menor de 500 ejemplares. Se admiten también libros virtuales con las mismas exigencias y que tengan un reconocimiento institucional y que estén bajo un enlace de dominio público.

Solo se califica una publicación de la investigación respectiva.

(...)"

"Bonificación por idioma nativo

Artículo 62º.- Se otorga una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el promedio final a el/la postulante que obtiene calificación aprobatoria en la evaluación del idioma nativo."

"Programa de Habilitación o de Inducción con énfasis en la formación ética, gestión, capacidad de resolución de conflictos y formación académica de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley 30364, para los/las postulantes que no provienen de la carrera judicial o fiscal

Artículo 68º.- Los/las postulantes que tienen acuerdo de nombramiento y que no provienen de la carrera judicial o fiscal, antes del acto solemne de juramentación y entrega de título, deben participar obligatoriamente en un programa de alto nivel de formación de ochenta

horas académicas (80), el mismo que es a dedicación exclusiva sobre: i) ética judicial y fiscal, ii) liderazgo y gestión moderna del despacho judicial y/o fiscal, iii) de interpretación y argumentación jurídica y, iv) formación académica en materia de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, derechos humanos e interculturalidad relacionada con las mujeres e integrantes del grupo familiar en aplicación de lo dispuesto en el artículo 60º numeral 16 del Texto Único Ordenado de la Ley 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; de acuerdo con el nivel de la plaza, a cargo de la Academia de la Magistratura.

El diseño, contenido, metodología, modalidad y supervisión del programa de alto nivel es definido y aprobado por la Junta Nacional de Justicia y la Academia de la Magistratura; puede contar con la asistencia técnica de una Facultad de Derecho u otros centros especializados de una Universidad licenciada en el país.

La Junta Nacional de Justicia, a través de su representante en el Consejo Directivo de la AMAG, coadyuva para que dicho programa se desarrolle en el marco de los más altos estándares de exigencia y calidad.

El/la postulante asiste al programa de alto nivel por una sola vez, el que debe iniciarse hasta dentro de los siguientes sesenta (60) días calendario.

Al finalizar el programa, la Academia de la Magistratura expide un informe motivado que exprese la capacidad y suficiencia necesarias de el/la postulante para entrar en posesión del cargo de juez, jueza o fiscal. Del examen y validación de dicho informe, la Junta dispone que el/la postulante preste juramento en el cargo.

En el supuesto que el informe no sea favorable a el/la postulante, el Pleno de la Junta reevalúa la decisión del nombramiento. De dejar sin efecto el nombramiento de el/la postulante, la plaza es convocada en un nuevo concurso público."

“Cuadro de aptos(as)”

Artículo 73°.- Culminado el acto de votación y nombramiento de los/las postulantes, los/las subsiguientes en el orden de méritos que no hayan alcanzado vacante y no hayan sido objeto de votación, pueden optar por incorporarse tanto al Registro de Jueces/Juezas Supernumerarios(as) como al Registro de Candidatos(as) en Reserva. En el caso de postulantes que son jueces/juezas titulares, solo pueden optar por inscribirse en el Registro de Candidatos(as) en Reserva.

La Dirección de Selección y Nombramiento propone el Cuadro de Aptos(as) y lo eleva al Pleno de la Junta para su aprobación y publicación en el BOM.

El plazo para optar por la incorporación al Registro de Jueces/Juezas Supernumerarios(as) y al Registro de Candidatos(as) en Reserva es de tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente de efectuada la publicación del Cuadro de Aptos(as), para lo cual los/las postulantes aptos(as) deben expresar su voluntad por escrito a través de la extranet de la JNJ.

Vencido el plazo, la Dirección de Selección y Nombramiento elabora el Registro de Jueces/Juezas Supernumerarios(as) y el Registro de Candidatos(as) en Reserva y lo eleva a la Presidencia de la Junta para su aprobación y posterior publicación en el BOM.

El nombramiento de el/la postulante en plaza vacante como juez/jueza o fiscal titular, conlleva a la cancelación automática del Registro en el que está inscrito(a).”

“Registro de jueces/juezas supernumerarios(as)”

Artículo 74°.- Los jueces/juezas supernumerarios(as) pueden ser llamados a cubrir temporalmente plazas vacantes de acuerdo a ley, según las necesidades del Poder Judicial.”

Artículo Tercero. Incorporar los numerales 1.2-A, 1.6-A y 1.6-B al Rubro I del artículo 34°, y el artículo 68°-A, al Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Acceso Abierto, conforme a los siguientes textos:

“1.2-A. Título profesional en otras disciplinas”

El título profesional en otras disciplinas distintas al Derecho se acredita con copia simple del título suscrito por la autoridad competente.”

“1.6-A. Eventos académicos de carácter jurídico”

Se califica la participación como asistente en seminarios, talleres, fórums, mesas redondas, ciclos de conferencia y otros análogos, nacionales o internaciones. Se acreditan con la copia del certificado respectivo.

No se califica la participación como observador, colaborador, organizador, delegado o similares.

De concurrir a un mismo certamen bajo diversas condiciones de participación, señaladas en los numerales 1.5 y 1.6-A, sólo se califica la de mayor puntaje.”

“1.6-B. Idioma nativo o extranjero”

Se califican los conocimientos en idiomas acreditados con los certificados expedidos por instituciones especializadas debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación, así como los de centros de idiomas de las universidades del país licenciadas por la Sunedu y de aquellos avalados por su respectiva embajada.

Asimismo, puede certificarse el dominio del idioma nativo o extranjero con la constancia de haber aprobado los exámenes de suficiencia nacional o internacionales pertinentes.

El certificado debe precisar el nivel alcanzado (intermedio o avanzado) en el conocimiento del idioma respectivo; en caso contrario no es calificado. Se asigna puntaje a los estudios de nivel intermedio o avanzado concluidos y a los certificados de suficiencia que acrediten el nivel respectivo.”

“Formación académica de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley 30364 para los/las postulantes que provienen de la carrera judicial o fiscal”

Artículo 68-A.- Los/las postulantes que tienen acuerdo de nombramiento y que provienen de la carrera judicial o fiscal, deben acreditar obligatoriamente una formación académica en materia de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, derechos humanos e interculturalidad relacionada con las mujeres e integrantes del grupo familiar, a través de programas, talleres o capacitaciones, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 60º numeral 16 del Texto Único Ordenado de la Ley 30364.

Artículo Cuarto. Modificar la denominación del Título VII del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Acceso Abierto, en los términos siguientes: “TÍTULO VII: DE LOS JUECES Y JUEZAS SUPERNUMERARIOS(AS) Y CANDIDATOS(AS) EN RESERVA”.

Artículo Quinto. Incorporar el CAPÍTULO I: DEL REGISTRO DE JUECES/JUEZAS SUPERNUMERARIOS(AS) y el CAPÍTULO II: DE LOS/LAS CANDIDATOS(AS) EN RESERVA, en el Título VII del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Acceso Abierto, conforme a los siguientes textos:

“CAPÍTULO I: DEL REGISTRO DE JUECES/JUEZAS SUPERNUMERARIOS(AS)”

Registro de jueces/juezas supernumerarios(as)

Artículo 74º.- (...)”

“CAPÍTULO II: DE LOS/LAS CANDIDATOS(AS) EN RESERVA”

Registro de Candidatos(as) en Reserva

Artículo 74-A.- El/la postulante incorporado(a) en el Registro de Candidatos(as) en Reserva, puede ser convocado/a para cubrir una plaza vacante en calidad de titular de acuerdo a ley y a lo establecido en el presente reglamento. Dicha condición se mantiene hasta por un año contado a partir de la fecha de publicación del citado registro. Una vez culminado el plazo de un año, vence automáticamente su condición de candidato(a) en reserva.

El/la candidato(a) en reserva debe cumplir con los requisitos legales para ser nombrado juez/jueza o fiscal. Asimismo, debe actualizar la información sobre sanciones disciplinarias, procesos judiciales o procedimientos disciplinarios, remitiendo las resoluciones escaneadas que los sustenten, a través de la Ficha Única en la extranet de la JNJ, cuando se hayan producido cambios en la información contenida en su hoja de vida.

Votación de candidatos en reserva

Artículo 74-B.- La votación para el nombramiento de el/la candidato(a) en reserva se sujeta al procedimiento contenido en los artículos 64º al 67º del presente Reglamento.

En caso de renunciar al nombramiento o de no obtener los votos requeridos para su nombramiento, es excluido(a) del Registro de Candidatos(as) en Reserva.

Plaza de nombramiento

Artículo 74-C.- El/la candidato(a) en reserva sólo puede ser nombrado(a) en plaza idéntica a la de su postulación, es decir, del mismo nivel, especialidad o sub especialidad, ubicación geográfica, distrito judicial o fiscal e institución. No procede el nombramiento en plaza distinta.

Las plazas declaradas desiertas no pueden ser cubiertas por candidatos(as) en reserva de acuerdo a ley.

Los/las candidatos(as) en reserva a plazas de fiscal adjunto supremo y fiscal adjunto superior, no pueden cubrir plazas vacantes de fiscal superior o fiscal provincial, respectivamente. La misma regla se aplica para los/las candidatos(as) en reserva a plazas de fiscal superior o fiscal provincial.

Prohibición de participar en otro concurso

Artículo 74-D.- El/la candidato(a) en reserva no puede postular a otro concurso, salvo renuncia expresa a tal condición; de lo contrario, es excluido(a) del concurso y del Registro de Candidatos(as) en Reserva.

La renuncia a su condición de candidato(a) en reserva debe formularse antes de su inscripción a otro concurso mediante escrito con firma legalizada notarialmente, el mismo que se presenta en mesa de partes de la Junta, siendo su aprobación automática.”

Artículo Sexto. Aprobar nuevas Tablas de Puntaje para la Evaluación Curricular (Anexos 1, 2, 3 y 4), del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales–Acceso Abierto.

Artículo Séptimo. Aprobar el Texto Único Ordenado (TUO) del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Acceso Abierto, el mismo que consta de Glosario de Términos, diez (10) Disposiciones Generales, nueve (9) títulos, quince (15) capítulos, cuatro (4) sub capítulos, ochenta y cinco (85) artículos, una (1) Disposición Complementaria Transitoria y tres (3) Disposiciones Complementarias Finales; así como Tablas de Puntaje para la Evaluación Curricular (Anexos 1, 2, 3 y 4). El texto del TUO se publicará en la página web institucional y en el Boletín Oficial de la Magistratura.

Artículo Octavo. Lo dispuesto en la presente resolución rige desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano y en el Boletín Oficial de la Magistratura (BOM) y se aplica para los concursos de selección y nombramiento de jueces y fiscales que se convoquen a partir de su vigencia.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LUZ INÉS TELLO DE ÑECCO

Presidenta

1986386-1

Modifican el Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales - Ascenso

RESOLUCIÓN N° 524-2021-JNJ

Lima, 20 de agosto del 2021

VISTOS

El acuerdo adoptado por el Pleno de la Junta Nacional de Justicia en sesión del 18 de agosto del 2021, relativo a la modificación de los artículos 24 y 34 del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales–Ascenso; y,

CONSIDERANDO

Mediante Resolución N.º 140-2021-JNJ del 26 de febrero del 2021, publicada en el diario oficial El Peruano y en el Boletín Oficial de la Magistratura el 14 de marzo del 2021, la Junta Nacional de Justicia aprobó el vigente Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales–Ascenso.

El artículo 24 del Reglamento indicado estableció el puntaje mínimo aprobatorio de cada una de las etapas del procedimiento de selección, escala que corresponde ser ponderada y dosificada con el objetivo de seleccionar postulantes que cumplan con el perfil del juez/jueza o fiscal, aprobado por la Resolución N.º 453-2021-JNJ del 25 de junio de 2021.

Con la finalidad ampliar la verificación de la actividad formativa y por ende la acreditación de la solvencia académica y profesional del candidato para poder desempeñar el cargo al que postula, de conformidad con el artículo 30 de la Ley N.º 30916, Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia, resulta necesario ampliar la calificación de cursos de especialización y diplomados en derecho dictados por entidades nacionales e internacionales, adicionalmente a los contemplados en el numeral 1.4 del apartado I del artículo 34 del precitado Reglamento.

En ese sentido, el Pleno de la Junta Nacional de Justicia ha estimado establecer la nota de 66.66 puntos como puntaje mínimo aprobatorio que debe obtener el postulante en cada etapa del concurso, así como calificar los cursos de especialización y diplomados organizados por otras entidades nacionales e internacionales, además de universidades reconocidas conforme a ley y Academia de la Magistratura.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2, literal i), de la Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia y el artículo 10, numeral 3 del Reglamento del Pleno aprobado por Resolución N.º 005-2020-JNJ, es competencia de la Junta elaborar y aprobar los reglamentos necesarios relacionados con sus funciones constitucionales.

Por lo que de conformidad con las facultades conferidas por los artículos 2 literal i) y 24 literales b) y e) de la Ley N.º 30916 – Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia;

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Modificar los artículos 24 literales a y b; y 34 Rubro I numeral 1.4, del Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso, aprobado por Resolución N.º 140-2021-JNJ:

“Consideraciones Generales

Artículo 24.- Para el desarrollo de las etapas se considera:

- a. La calificación en cada una de las etapas tiene

un máximo de 100 puntos. Sólo se consideran hasta dos decimales en las calificaciones, sin redondeo en el entero superior o inferior.

b. Todas las etapas son eliminatorias. El/la postulante debe obtener puntaje mínimo aprobatorio en cada una de 66.66 sobre un máximo de 100 puntos.

(...)"

"Evaluación

Artículo 34.- (...)

I. FORMACIÓN ACADÉMICA

(...)

1.4. Cursos de especialización y diplomados

Se califican cursos de especialización y diplomados en derecho, realizados por universidades reconocidas conforme a ley, por la Academia de la Magistratura, colegios de abogados, organismos públicos y los realizados en el extranjero por instituciones análogas, siempre que cuenten con las certificaciones del consulado peruano del país donde se realizaron dichos estudios y del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú o, cuando se trate de documentos públicos extranjeros, con la apostilla a que se refiere el Convenio de la Haya del 05 de octubre de 1961, que tengan una duración mínima de sesenta (60) horas, nota aprobatoria y una antigüedad no mayor a siete (07) años a la fecha de publicación de la convocatoria.

De haberse desarrollado simultáneamente más de un curso en el mismo periodo, solo se califica uno de ellos. Se entiende por simultaneidad la coincidencia temporal en el dictado del curso en por lo menos tres (03) días.

(...)"

Artículo Segundo.- Lo dispuesto en la presente resolución rige desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano y en el Boletín Oficial de la Magistratura (BOM) y se aplica para los concursos

de selección y nombramiento de jueces y fiscales – ascenso –, que se convoquen a partir de su vigencia.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LUZ INÉS TELLO DE ÑECCO

Presidenta

1986387-1

Aprueban el “Listado de microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año fiscal 2022”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 157-2021-TR

Lima, 30 de agosto de 2021

VISTOS

El Informe N° 1068-2021-MTPE/4/13.1 de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el Informe N° 1505-2021-MTPE/3/17.2 de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral, el Memorando N° 0798-2021-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo, el Informe N° 71-2021-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, la Hoja de Elevación N° 332-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, el Memorando N° 979-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo, y el Informe N° -2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

Que, el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias, establece que los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el literal f) del artículo 48 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y sus modificatorias, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a

como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Transitoria de la antes mencionada Ley N° 29981 establece que, mediante decreto supremo con el voto favorable del Consejo de Ministros, se define el concepto de microempresas para delimitar la competencia de los gobiernos regionales en materia de inspección del trabajo;

Que, el primer párrafo del artículo 3 de la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, dispone la asignación temporal de las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que le corresponden a los gobiernos regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); asimismo, el artículo 5 de la citada norma establece que, en aquellos ámbitos de gobierno regional en que se haya implementado una intendencia regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la transferencia se efectúa de manera progresiva;

Que, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2013-TR, Decreto Supremo que precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales, establece que, únicamente con la finalidad de precisar el ejercicio de la función inspectiva a cargo de los gobiernos regionales, se considera como microempresa al empleador que cuenta con entre uno y diez trabajadores registrados en la Planilla Electrónica creada por Decreto Supremo N° 018-

2007-TR, sus normas modificatorias y sus normas complementarias; para dichos efectos, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora un listado de microempresas que se encuentran en el ámbito de competencia de los gobiernos regionales, considerando el promedio de trabajadores registrados en la Planilla Electrónica en los doce últimos meses anteriores al 30 de junio de cada año;

Que, el literal l) del inciso 1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 002-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba el listado de microempresas a ser fiscalizadas por los Gobiernos Regionales;

Que, conforme a lo anteriormente señalado, el listado que apruebe el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no debe comprender a las microempresas ubicadas en los gobiernos regionales que, a la fecha, han transferido sus competencias y funciones en materia de inspección del trabajo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL);

Que, de acuerdo con los documentos de vistos, la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral, por intermedio de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, solicita a la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones el listado de empresas que, según la Planilla Electrónica registran en promedio de uno a diez trabajadores en los últimos doce meses anteriores al 30 de junio de 2021, excluyendo a las empresas de las regiones del Callao, Lima (provincias), Pasco, Áncash, Madre de Dios, Cajamarca, Ica, Lambayeque, Lima Metropolitana, Huancavelica, Amazonas, Apurímac, Ucayali, San Martín, Tacna, Junín, Puno, Tumbes, Cusco, Moquegua, Piura, y Huánuco; dado que mediante las Resoluciones Ministeriales N° 069-2019-TR, N° 096-2020-TR, N° 161-2020-TR y N° 100-2021-TR se habría efectuado la transferencia temporal de competencias, funciones,

personal y acervo documentario de dichos gobiernos regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL);

Que, mediante los documentos de vistos, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo, remite la información solicitada para efectos de la aprobación del referido listado;

Que, por lo expuesto en los considerandos precedentes, corresponde emitir la resolución ministerial que aprueba el listado de microempresas que se encuentran bajo la competencia de los gobiernos regionales, en materia de inspección del trabajo, durante el año 2022;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo; el Decreto Supremo N° 015-2013-TR, Decreto Supremo que precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales; el Decreto Supremo N° 002-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación del “Listado de microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año fiscal 2022”

Apruébese el “Listado de microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año fiscal 2022” que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Aplicación del “Listado de microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año fiscal 2022”

El listado señalado en el artículo 1 no es aplicable en aquellas regiones en las que los gobiernos regionales hubieran transferido las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

Artículo 3.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

IBER ANTENOR MARAVI OLARTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1986608-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

16539-2017 CUSCO

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros - PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: El 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, estas 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, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número dieciséis mil quinientos treinta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion CUSCO, 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 entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el seis de julio del dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta a ciento ochenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio del dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y cinco a ciento setenta, que confirmó la sentencia apelada de fecha seis de abril del dos mil diecisiete que corre de fojas ciento treinta a ciento cuarenta, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Benedicta Ttito Velásquez, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha quince de octubre de dos mil diecinueve que corre en fojas cuarenta y seis a cincuenta y dos del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal: -Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir

pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito a) De la pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda de fecha ocho de marzo de dos mil dieciséis a fojas cuarenta y cinco a cincuenta y siete, que la actora solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el quince de junio del dos mil diez, y se disponga el otorgamiento de sus derechos y beneficios laborales consistentes en el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, otorgamiento de Vacaciones anuales, Gratificaciones por fin de año y navidad, y bonificación por escolaridad, conforme a lo establecido para los obreros permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco. Asimismo, pretende se disponga y ordene a la Municipalidad Provincial del Cusco el pago 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. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, a través de la Sentencia emitida con fecha seis de abril de

dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta a ciento cuarenta, declaró fundada en parte la demanda, señalando en su decisión lo siguiente: i) Se reconoce entre las partes la vinculación por un contrato de trabajo de plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 desde el quince de junio del dos mil diez en adelante, ya que mediante proceso de amparo se reconoció dicho vínculo laboral en el Expediente N° 2386-2013, ii) Se disponga el pago a la actora de sus remuneraciones mensuales en la suma de (mil doscientos sesenta con 83/100 soles (S/ 1260.83), suma que la demandada deberá pagar en forma adicional al básico unificado y asignación que le venía pagando a la actora; y iii) Ordeno a la Municipalidad Provincial del Cusco, el 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; asimismo, al haberse acreditado el Convenio Colectivo del año 2014, celebrado entre la Municipalidad del Cusco se ha y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco-SITRAOMUN, y haber pactado el otorgamiento y pago de los beneficios reclamados, que la afiliación a la organización sindical no es un requisito que determine el acceso a los beneficios pactados en el convenio, también pueden acceder a estos los trabajadores no afiliados, que es el caso de la actora, es en ese sentido que la demandada no ha negado la inexistencia del convenio colectivo 2015, por lo que dichos beneficios también le corresponden. Finalmente, se declara Infundada la demanda respecto de la pretensión de otorgamiento de sus derechos y beneficios laborales consistentes en otorgamientos de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad y bonificación por escolaridad conforme a lo establecido para los obreros permanentes de la Municipalidad Provincia del Cusco; y del concepto de "Bonificación por día del padre". c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y cinco a ciento setenta, confirmó la Sentencia apelada, argumentando que se acreditó de la existencia del convenio Colectivo 2014 y

se solicitó la exhibición del Convenio Colectivo 2015, acreditándose así la carga probatoria, señalado en el numeral 23.3, literal a) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, asimismo, no es necesario que se acredite si la demandante se encontraba afiliada o no al sindicato mencionado, ya que la demandada no ha presentado documento alguno que demuestre que el SITRAOMUN no tiene afiliada a la mayoría absoluta de los trabajadores, o que la demandante pertenecía a otro sindicato y/o que no negoció los derechos pretendidos, por lo que, el A quem confirmó la sentencia apelada. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha vulnerado la garantía

constitucional del debido proceso que conlleve a la nulidad del proceso. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. El inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto. 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. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"¹. Séptimo. Respecto al 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 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 cualificadas. Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". En resumen, 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

1 Faúndez Ledesma, Héctor. "El Derecho a un Juicio Justo". En: Las Garantías del Debido Proceso (Materiales de Enseñanza). Lima: Instituto de Estudios Internacionales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Embajada Real de los Países Bajos, p. 17.

adoptada, aún si esta es breve o concisa. Noveno. Solución del caso concreto 9.1. Esta Sala Suprema, al revisar la causal interpuesta por la parte demandada, ha determinado que existen vicios de motivación incongruente, que afectan el debido proceso, por ello previamente se precisara lo siguiente:—Mediante Sentencia de Vista contenido en la Resolución N° 10 de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que obra a fojas ciento sesenta y cinco a ciento setenta, el mismo que señala en los fundamentos 10, 11 y 12, los fundamentos siguientes: “10. En autos, no se ha ofrecido medio probatorio alguno que acredite si existe o no sindicato mayoritario, o si coexisten dos o más sindicatos, que el actor se encuentre afiliado a alguno de los sindicatos, entre otras cosas. 11. La actora sin embargo, ha cumplido con presentar la Resolución de Alcaldía N° 387-2014-MPC que aprueba el actA final de negociación colectiva entre la autoridad municipal y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco SITRAOMUN (fs. 30 y siguientes), asimismo, ha solicitado la exhibición del convenio colectivo suscrito entre la demandada y el SITRAOMUN para el periodo 2014 y 2015 (fs. 57), aún cuando el convenio colectivo de 2015 no haya sido exhibido, la parte demandada no ha negado la existencia del mismo por lo que constituye fuente normativa de los derechos alegados por la demandante. Por tanto, ha satisfecho su carga probatoria, esto es, probar la fuente normativa que da sustento a los derechos que reclama, distinta de la Constitución o la ley, que le impone el numeral 23.3, literal a) del artículo 23 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. 12. Satisfecha la carga probatoria respecto de la fuente de donde nacen los derechos que reclama la actora, a quien le correspondía probar que la negociación colectiva no le es aplicable es a la entidad demandada, la misma que no ha presentado documento alguno que demuestre que el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco SITRAOMUN no tiene afiliada a la mayoría absoluta de los trabajadores, o que la demandante pertenecía a otro sindicato, que no negoció los derechos pretendidos. (Énfasis Agregado) 9.2. En ese sentido, se observa que el

Colegiado Superior ha señalado que le corresponde los beneficios del Convenio Colectivo 2015, sin tomar en cuenta el literal a) del numeral 23.3 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, el mismo que establece que el demandante tiene la carga de la prueba sobre la fuente del derecho que invoca si es de origen distinto al constitucional y legal, lo que implica que en materia colectiva, el cumplimiento de las condiciones en las cuales le corresponden dichos beneficios, no ha sido acreditado por la demandante. En adición a ello, tampoco se cumple con evaluar y fundamentar la aplicación concreta al demandante, de los acuerdos colectivos 2014 y 2015 desde su fecha de ingreso, ocurrida el 15 de junio de 2010. 9.3. Respecto al Convenio Colectivo 2014, que corre de fojas treinta a cuarenta y cuatro, el Colegiado Superior no ha señalado de manera congruente porque le corresponde los beneficios de dicho convenio, de esta forma, se debe tomar en cuenta que si en el caso en concreto se le aplicará la presunción legal, señalada en el artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se debe precisar que esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. En atención a ello, la doctrina² precisa que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos: 1) la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, 2) el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, y 3) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno, puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho. 9.4. En adición a ello, tampoco se cumple con evaluar y fundamentar la aplicación concreta al demandante de las diversas cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras insertas en los convenios colectivos de los años 2014 y 2015, desde su fecha de ingreso, ocurrida el 15 de junio de 2010. 9.5. En esa misma línea argumentativa y en relación a la

2 HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. "Nuevo proceso laboral venezolano". 3era ed. Caracas: Editorial CEJUZ, 2006, p.393.

exigencia de motivación suficiente, las decisiones jurisdiccionales que involucren el análisis de derechos nacidos de Convenios Colectivos, deben expresar suficiencia y coherencia cuando se pretenda el reconocimiento de beneficios de una organización sindical a la que el peticionante no se encontraba afiliado, evaluándose en ese escenario circunstancias que puedan ser implicantes a un ejercicio correcto y transparente de la libertad sindical, examen que no se advierte en el caso concreto. Décimo. Asimismo, en la Sentencia de Vista, que corre a fojas ciento setenta, en la parte resolutive señala lo siguiente: “CONFIRMAR la sentencia contenida en la Resolución No. 6, de 6 de abril de 2017 (folio 130 y siguientes) que declara: FUNDADA en parte la demanda de fs. 45 a 57 presentada por BENEDICTA TTITO VELASQUEZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO con el siguiente petitorio; (...) iii) Se disponga y ordene a la Municipalidad Provincial del Cusco, el pago a favor del demandante 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 (...)” (Énfasis Agregado) 10.1. Es en ese sentido, en la parte resolutive se ordena el pago a favor de la demandante, de los derechos provenientes del convenio colectivo, sin precisar y liquidar monto alguno. 10.2. Por lo tanto, este Supremo Colegiado al advertir estas incongruencias de índole procesal, estima pertinente amparar la infracción procesal declarada precedente. En consecuencia, se deberá emitir un nuevo pronunciamiento teniendo en consideración las pretensiones materia de debate y, en el supuesto caso de amparar una pretensión dineraria, la misma deberá ser calculada y liquidada fijándose un “monto líquido” de conformidad con lo establecido con el artículo 31^o de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. Décimo Primero. En síntesis, debemos expresar que las omisiones advertidas, afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino

también el principio de motivación de las resoluciones judiciales, ello en razón a que los argumentos del Colegiado Superior resultan en una motivación incongruente, que no resuelve adecuadamente las pretensiones postuladas. En ese contexto, se ha infraccionado el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual, resulta acorde a lo actuado en el proceso y al derecho, amparar la causal casatoria procesal evaluada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el seis de julio del dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta a ciento ochenta y tres; en consecuencia, **ANULAN** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio del dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y cinco a ciento setenta; **ORDENARON** que el Colegiado Superior emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **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 la demandante, Benedicta Ttito Velásquez, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO.

3 Artículo 31.- Contenido de la sentencia El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

CASACIÓN LABORAL

16713-2017 LIMA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: El monto de los costos procesales no puede ser modificado sino ha sido materia de agravio por los recurrentes.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número dieciséis mil setecientos trece, guion dos mil diecisiete, guion LIMA y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Congreso de la República–Poder Legislativo, mediante escrito de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y cuatro a trescientos sesenta y nueve, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha quince de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cincuenta y uno, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha dieciocho de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos tres a doscientos once, que declaró fundada en parte la demanda revocaron el extremo que declara fundada la indemnización por daño moral reformándola se declaró infundado dicho extremo con lo demás que contiene; en el proceso seguido por la parte demandante Doris Irene Salazar Saenz, sobre Indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y tres del cuaderno de casación, por la causal siguiente: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de

la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se advierte de la demanda de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre de fojas cincuenta y nueve a noventa y seis, subsanado mediante escrito que corre de fojas ciento cuatro a ciento veintidós, la demandante solicita como primera pretensión principal que se le pague la suma de doscientos noventa y siete mil cuatrocientos treinta con 80/100 Nuevos Soles (S/ 297,430.80) por indemnización por lucro cesante, como pretensión subordinada pide que se le pague la suma de doscientos noventa y siete mil cuatrocientos treinta con 80/100 Nuevos Soles (S/ 297,430.80) por los siguientes conceptos: remuneraciones devengadas, gratificaciones devengadas, día del trabajador parlamentario y el pago como depósito de la compensación por tiempo de servicios; como segunda pretensión principal pide que se le pague la suma de cuarenta mil con 00/100 Nuevos Soles (S/ 40,000.00) por indemnización por daño moral; como tercera pretensión principal pide que se acumule el periodo vacacional trunco por ocasión del despido con el tiempo de servicio prestado con posterioridad a su reposición; y como cuarta pretensión solicita que la demandada cumpla con consignar en la planilla de trabajadores y en las boletas de pago su real fecha de ingreso, es decir, el uno de enero de dos mil once y no la fecha de reposición ocurrido en mayo de dos mil quince; así mismo, pide que se le pague los intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Décimo Cuarto Juzgado

Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciocho de abril de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, argumentando que resulta improcedente la acumulación de procesos. Asimismo, en cuanto a la indemnización por daños y perjuicios, se aprecia los elementos de la responsabilidad civil con lo dispuesto en el proceso de amparo mediante el cual se ordenó la reposición de la actora. En dicho sentido, otorgó por concepto de lucro cesante el monto de ochenta y nueve mil doscientos ochenta y seis con 63/100 soles (S/ 89,286.63). Del mismo modo, le otorgó por daño moral la suma de veintidós mil quinientos nueve con 78/100 (S/ 22,509.78 soles). En cuanto a la pretensión del reconocimiento de los honorarios profesionales de su abogado señaló que la fijación de los costos del proceso debe efectuarse en ejecución de sentencia. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Resolución de Vista de fecha quince de junio de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago total de ochenta y nueve mil doscientos ochenta y seis con 63/100 soles (S/ 89,286.63) por el concepto de lucro cesante; sin embargo, revocó el extremo que amparó el daño moral y reformándolo declaró infundado dicho extremo. Asimismo, en cuanto a los costos del proceso, el Colegiado Superior indicó que fija por este concepto el monto del veinte por ciento (20%) de los importes totales que se ordene a pagar incluido los intereses legales, los que serán liquidados en ejecución de sentencia. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan

comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada procedente La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú¹. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; sin embargo, es importante precisar que la debida motivación de las resoluciones judiciales está subsumida dentro del debido proceso, según se precisó en la resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve del cuaderno de casación de fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y tres. En dicho sentido, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497², Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos 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)

1 La norma constitucional en mención, prescribe: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación".

2 Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39°.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el 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. 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. Sétimo: 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 partes³. 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). A partir de ello, este Colegiado Supremo debe resolver el conflicto de intereses suscitado, de conformidad con lo establecido en el artículo III del Código Procesal Civil, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales A fin de lograr la paz social en justicia; y en atención a lo dispuesto en el artículo 171° y segundo párrafo del artículo 173° del Código Procesal Civil, determinando en todo caso, que las nulidades sólo se sancionan por causa establecida en la Ley y la invalidación de una parte del acto procesal no afecta a las otras que resulten independientes de ellas, ni impide la producción de efectos para los cuales el acto es idóneo, salvo disposición expresa en contrario. En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutoria (congruencia interna). Octavo: Respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso en la admisión de la demanda Es preciso

3 DEVIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso". Tomo I, 1984, pp. 49-50.

indicar que, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, permitiendo, a su vez, que lo decidido judicialmente mediante una Sentencia, resulte eficazmente cumplido, así no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la afectación del derecho a la motivación de las resoluciones se encuentra íntimamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida que los hechos tengan incidencia en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, es evidente que para determinar ello deberá revisarse la cuestión controvertida al interior del proceso, pues, a partir de ello, podrá verificarse si se produjo una afectación de los derechos invocados en el que se requiere de un deber especial de motivación. Noveno: Pronunciamiento del caso en concreto De la revisión de los autos se aprecia lo siguiente: 1.1. El accionante petitionó como primera pretensión principal que se le pague la suma de doscientos noventa y siete mil cuatrocientos treinta con 80/100 Nuevos Soles (S/ 297,430.80) por indemnización por lucro cesante, como pretensión subordinada pide que se le pague la suma de doscientos noventa y siete mil cuatrocientos treinta con 80/100 Nuevos Soles (S/ 297,430.80) por los siguientes conceptos: remuneraciones devengadas, gratificaciones devengadas, día del trabajador parlamentario y el pago como depósito de la compensación por tiempo de servicios; como segunda pretensión principal pide que se le pague la suma de cuarenta mil con 00/100 Nuevos Soles (S/ 40,000.00) por indemnización por daño moral; como tercera pretensión principal pide que se acumule el periodo vacacional trunco por ocasión del despido con el tiempo de servicio prestado con posterioridad a su reposición; y como cuarta pretensión solicita que la

demandada cumpla con consignar en la planilla de trabajadores y en las boletas de pago su real fecha de ingreso, es decir, el uno de enero de dos mil once y no la fecha de reposición ocurrido en mayo de dos mil quince; asimismo, pide que se le pague los intereses legales, costas y el reconocimiento de honorarios profesionales del proceso. 1.2. Siendo así, transcurrido las etapas del proceso, el juez de primera instancia, declaró fundada en parte la demanda, indicando entre sus argumentos en cuanto a la indemnización por daños y perjuicios, se encuentran acreditados los elementos de la responsabilidad civil con lo dispuesto en el proceso de amparo mediante el cual se ordenó la reposición de la actora, amparando los conceptos de lucro cesante y daño moral. Por otro lado, en relación a la pretensión del reconocimiento de los honorarios profesionales de su abogado, en el fundamento 3.10.6 de dicha sentencia, indicó que la fijación de los costos del proceso debe efectuarse en ejecución de sentencia. 1.3. Elevados los actuados al Colegiado Superior, mediante sentencia de vista de fecha quince de junio de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago en total de ochenta y nueve mil doscientos ochenta y seis con 63/100 soles (S/ 89,286.63) por el concepto de lucro cesante; sin embargo, revocó el extremo que amparó el daño moral y reformándolo declaró infundado dicho extremo. Asimismo, en cuanto a los costos del proceso, el Colegiado Superior indicó que fija por este concepto el monto del veinte por ciento (20%) de los importes totales que se ordene a pagar incluido los intereses legales, los que serán liquidados en ejecución de sentencia. Décimo: De lo antecedido y en atención a los fundamentos expuestos en el recurso de casación referidos a los costos del proceso, se debe considerar que tanto del recurso de apelación presentado por la parte demandada, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos veinticuatro, así como del recurso impugnatorio de la parte demandante, que corre de fojas doscientos noventa y dos a trescientos seis; no se aprecia la exposición de argumentos de agravios referido a las costas del proceso. Por tanto, no resulta congruente, que la Sala Superior haya emitido pronunciamiento sobre los mismos fijando el monto en el veinte por ciento (20%) de los importes totales que

se ordene a pagar incluido los intereses legales, pues ya el A quo emitió pronunciamiento sobre dicha pretensión en la sentencia apelada indicando que la fijación de los costos del proceso debe efectuarse en ejecución de sentencia; extremo que no fue apelado por ninguna de las partes procesales. Décimo Primero: Siendo así se advierte que la Sala de mérito ha vulnerado el derecho a una resolución debidamente fundamentada la cual está subsumida en el derecho al debido proceso, lo cual implica la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual, corresponde declarar fundado el recurso de casación solo respecto al monto fijado por los costos procesales, resultando nulo dicho extremo y dejándose subsistente la sentencia de vista en lo demás que contiene, en tanto con relación a las pretensiones de fondo no se evidencia vulneración al debido proceso. En virtud a ello, el extremo de los costos queda subsistente en los términos expuestos en la sentencia apelada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Congreso de la República–Poder Legislativo, mediante escrito de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y cuatro a trescientos sesenta y nueve; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha quince de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cincuenta y uno, solo en el extremo en cuanto señala el monto del veinte por ciento (20%) de los costos procesales, y por ende se mantienen los costos en los términos fijados en la sentencia de primera instancia; quedando subsistente la sentencia de vista en lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante Doris Irene Salazar Saenz, sobre Indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL

16735-2018 LIMA

Materia: Desnaturalización de contratos y otros- PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: La Sala Superior al resolver la controversia de autos, ha expresado una motivación suficiente y congruente respecto a los hechos alegados por las partes, por lo que los fundamentos de la Sentencia apelada y la Sentencia de Vista se sujetan a las reglas contenidas en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

Lima, catorce de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dieciséis mil setecientos treinta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Lari Contratistas Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el veinticuatro de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y tres, contra la Sentencia de Vista del ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa a doscientos, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Roberto Mamani Ticona, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y uno a setenta y seis del cuaderno formado, por la causal de Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Contexto del caso Para contextualizar el análisis de las causales de casación declaradas procedentes, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) El señor Roberto Mamani Ticona interpone demanda obrante a fojas ciento dos a ciento siete, subsanado por escrito de fojas ciento diecisiete a ciento dieciocho con la pretensión de que se declare la desnaturalización de los contratos modales suscritos con la demandada en el periodo comprendido entre el uno de enero de dos mil nueve al cinco de agosto de dos mil dieciséis, en consecuencia se declare la existencia de una relación laboral única, continuada y a plazo indeterminado; y que se ordene su reposición en el puesto que venía trabajando hasta antes del despido incausado perpetrado en su contra, se señala lo siguiente:—El demandante fundamenta la pretensión argumentando que desde el inicio de sus labores ejerció labores continuas e ininterrumpidas en las funciones de técnico instalador, y que fue cesado de manera verbal el cinco de agosto de dos mil dieciséis, impidiéndole ingresar a su centro de labores alegando que su contrato modal había fenecido.—Asimismo, sustenta que la obligación de su empleador era considerarlo como trabajador a tiempo indeterminado desde el principio pero que lo contrataron a través de sucesivos contratos sujetos a modalidad de obra o servicio específico y por inicio de actividad, pero que la prestación de servicios fue continua y en el mismo lugar de prestación de

servicios, es decir su empleador simuló estos contratos con la finalidad de encubrir una contratación fraudulenta por lo cual ambas modalidades de contratación modal fueron desnaturalizadas por la causal prevista en el literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. – Por último asegura que el despido se confirmó cuando al regresar de sus vacaciones el cinco de agosto de dos mil dieciséis no le permitieron ingresar a su centro de labores, alegando únicamente una supuesta terminación del contrato modal, pero al tener la calidad de trabajador a tiempo indeterminado únicamente podía ser despedido por causa justa. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Trigésimo Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada la demanda, en consecuencia determinó la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada desde el uno de octubre de dos mil doce hasta el treinta y uno de julio de dos mil dieciséis. Asimismo, ordena a la demandada reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo o de igual categoría o nivel, respetando los derechos adquiridos a la fecha de su cese. Como argumentos de su resolución el Juez expuso lo siguiente: – En aplicación del principio de realidad, resulta evidente que la relación laboral entre la parte demandante y demandada data desde el mes de enero de dos mil nueve, en atención a que las empresas para las que el accionante prestó servicios se encontraron representados por la misma persona (Antonio Lari Castañón) y contaban con idéntico domicilio ubicado en Av. José Gálvez N° 678 La Victoria – Lima, además que las Boletas de pago de ambas empresas están suscritas por la misma Jefe de Personal (Verónica Estaban Febres), y que en el contrato de cesión de posición contractual las partes suscribientes son las mismas. Concluyéndose que el vínculo laboral del accionante se prolongó sin solución de continuidad. – Que los motivos alegados para la contratación modal son imprecisos por cuanto de la redacción de las cláusulas de los contratos no se evidencia la causa objetiva de contratación. Y por tanto, dichos contratos son inválidos generando la desnaturalización de la relación laboral. – Como no hubo procedimiento de despido previo, el supuesto vencimiento contractual califica como despido incausado. c) Sentencia de

segunda instancia: La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de mayo de dos mil dieciocho confirmó la sentencia apelada en base a los siguientes fundamentos: – De la revisión de los contratos, sujetos a modalidad a partir del uno de octubre de dos mil doce, si bien constan por escrito tanto su duración y causa objetiva de contratación, la misma no resulta admisible ni válida, por falta de claridad y precisión, lo cual conlleva a establecer la ausencia de validez del contrato modal. – No se demostró que la supuesta causa de contratación se haya extinguido y por ello que se haya cesado también las labores del demandante, por tanto tal circunstancia también demuestra la desnaturalización, por la presencia de simulación o fraude a la ley, pues la ausencia de causa objetiva convierte al contrato en uno de duración indeterminada. – Las empresas demandadas tuvieron además del mismo representante, domicilio, jefa de personal, al mismo accionista mayoritario. – El vencimiento del plazo del contrato como causal de cese de la relación laboral no es aplicable, en virtud a que el demandante está sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, evidenciándose con ello la invocación de una causal aparente que se califica como inexistencia o ausencia de una causa justa entonces la causa de despido es inválida. Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme la causal de casación declarada procedente en el auto calificatorio del recurso de casación, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, si se ha cometido la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad respectiva de conformidad con el artículo 39 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; caso contrario, de no presentarse la afectación procesal alegada por el recurrente, este Colegiado procederá a declarar infundada la casación. Tercero: En cuanto al Derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales sabemos que es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones

judiciales no se encuentren justificados en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso. Aún más, en el expediente N° 3943-2006-PA/TC el Tribunal Constitucional determinó que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado en los supuestos de: a) La inexistencia de motivación o motivación aparente; b) la falta de motivación interna del razonamiento; c) Las deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas; d) La motivación insuficiente; y, e) La motivación sustancialmente incongruente. En tal sentido, el Tribunal Constitucional, precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, estableció que este "(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa) (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)¹. Cuarto: Sobre el particular, la empresa recurrente señala que la resolución impugnada no contiene motivación sobre la totalidad de los argumentos esgrimidos en el escrito de apelación, pues la Sala Superior procedió a señalar que existe una continuidad laboral desde el uno de enero de dos mil nueve hasta el treinta y uno de julio de dos mil dieciséis argumentando que el Consocio Antonio Lari-Mantto y Lari Contratistas Sociedad Anónima Cerrada estaría representados por la misma persona, teniendo el mismo jefe de personal, pero no analizó que ambas empresas son distintas y por tanto no puede haber continuidad laboral; además, señala que se debió emplazar a la otra empresa, y al no hacerlo vulneró su derecho de defensa; por último, refiere que era imposible que se reconozca una relación laboral hasta antes del

inicio de actividades que se dio en febrero de dos mil trece. Quinto: Sobre el particular, verificamos que en la parte resolutive de la sentencia de primera instancia -confirmada por la Sala Superior- se determinó la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada desde el uno de octubre de dos mil doce hasta el treinta y uno de julio de dos mil dieciséis; es decir, se estableció que a partir del año dos mil doce existiría una relación laboral continua entre las partes; no obstante, la empresa recurrente señala que la sentencia erró al considerar como inicio de la prestación de servicios enero de dos mil nueve; ante ello, se hace evidente la falta de coincidencia en los argumentos del recurso de casación, pues las instancias de mérito reconocieron el inicio de la relación laboral desde octubre de dos mil doce y no enero de dos mil nueve, como lo sustenta la empresa recurrente, en todo caso estos argumentos no demuestran falta de motivación sino un error en el sustento fáctico del recurso de la empresa recurrente. Por otro lado, en el fundamento 4.14 de la Sentencia de Vista, se determina que Consorcio Antonio Lari-Mantto y Lari Contratistas Sociedad Anónima Cerrada son empresas vinculadas porque comparten el mismo representante legal (Antonio Lari Castañón), la misma jefa de personal, y hasta los mismos accionistas mayoritarios, datos que la Sala Superior considera suficientes para acreditar que el demandante prestó servicios para los mismos empleadores, sin solución de continuidad, a partir del uno de octubre de dos mil diez hasta su cese en julio de dos mil dieciséis. En razón a ello, mucho menos en este punto se verifica algún vicio de motivación, pues la Sala Superior justifica que tales datos se desprenden de la ficha ruc, los contratos, y las boletas de pago que obran en autos; además, el hecho de no haber emplazado a Lari Contratistas Sociedad Anónima Cerrada, tampoco acredita que la sentencia este indebidamente motivada, en todo caso, por escrito de fecha once de noviembre de dos mil dieciséis obrante a fojas ciento diecisiete, el demandante ya justificó el motivo por el cual no emplazó a esta empresa (sustentando que se trata de la misma empresa con nombres distintos), no siendo esta

¹Sentencia número 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e).

instancia la adecuada para discutir hechos previamente delimitados. Sexto: En este sentido, ante la justificación expuesta por la empresa recurrente, no es posible argumentar que la impugnada haya incurrido en un supuesto de indebida motivación, dado que la justificación de la decisión si se encuentra conforme a lo actuado en el presente proceso; criterio que si bien no es compartido por la empresa recurrente, lo objetivo es que tal decisión aparece justificada expresamente en argumentos concretos y congruentes; por tanto, corresponde desestimarse el recurso de casación en este extremo. En consecuencia, se advierte que la Sala Superior ha respetado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo que, no existe infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual, la causal denunciada deviene en infundada.

DECISIÓN

Por estas consideraciones; Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Lari Contratistas Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el veinticuatro de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y tres, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por Roberto Mamani Ticona sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 17132-2017 LIMA SUR

Materia: Incumplimiento de derechos laborales y otros..

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. Incurriéndose en nulidad cuando no existe justificación interna ni externa de la sentencia, siendo que en el caso en concreto, no se consideró que el Sindicato de Trabajadores tiene capacidad para comparecer al proceso en representación de sus afiliados.

Lima, siete de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número diecisiete mil ciento treinta y dos, guion dos mil diecisiete, guion LIMA SUR, 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, Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines-SUTEECEA, de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos veinticuatro a setecientos treinta y seis, contra el Auto de Vista de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos catorce a setecientos dieciséis-vuelta, que confirmó el Auto contenido en la resolución número dos, de fecha doce de diciembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y tres a seiscientos cincuenta y cinco, que resolvió rechazar la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Tecsur Sociedad Anónima, sobre incumplimiento de derechos laborales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del seis de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y dos a sesenta y siete del cuaderno formado, por la causal de infracción normativa del numeral 3 del artículo 139°

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

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas cuatrocientos ochenta y nueve a quinientos cincuenta y cinco, el demandante solicita el cumplimiento de derechos y pago de beneficios sociales de carácter permanente derivados de laudo arbitral y los intereses legales, costas y costos del proceso. 1.2. Resolución número uno: El Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante resolución que obra a fojas quinientos cincuenta y siete a quinientos sesenta y dos, declaró inadmisibles la demanda señalando que era necesario que cada uno de los sujetos que conforma la parte accionante ejercite su derecho en forma independiente y en forma separada. 1.3. Auto contenido en la resolución número dos: El Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante resolución número dos que obra de fojas seiscientos cincuenta y tres a seiscientos cincuenta y cinco, rechazó la demanda al considerar que la parte actora no ha cumplido con

subsanan adecuadamente todas las observaciones hechas por la judicatura, pues no recondujo la demanda de forma individual. 1.4. Auto de Vista: La Sala Civil Transitoria de la Corte Superior antes referida, mediante Auto de Vista que corre de fojas setecientos catorce a setecientos dieciséis, confirmó el auto que rechaza la demanda, para lo cual señaló que la parte actora al conocer las razones de la decisión de la Judicatura, se encontraba en la aptitud de reconducir su demanda para la defensa de los derechos de sus afiliados, por lo que al no proceder de esta manera no se puede concluir que se ha afectado el derecho a la tutela procesal efectiva. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada precedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o

no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las

1 Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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. Sobre la congruencia procesal Séptimo: 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 partes². Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Cabe citar de manera ilustrativa la Casación número 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). A partir de ello, este Colegiado Supremo debe resolver el conflicto de intereses suscitado, de conformidad con lo establecido en el artículo III del Código Procesal Civil, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses

planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales. A fin de lograr la paz social en justicia; y en atención a lo dispuesto en el artículo 171° y segundo párrafo del artículo 173° del Código Procesal Civil, determinando en todo caso, que las nulidades sólo se sancionan por causa establecida en la Ley y la invalidación de una parte del acto procesal no afecta a las otras que resulten independientes de ellas, ni impide la producción de efectos para los cuales el acto es idóneo, salvo disposición expresa en contrario. En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna). Respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso en la admisión de la demanda Octavo: Es preciso indicar que, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, permitiendo, a su vez, que lo decidido judicialmente mediante una Sentencia, resulte eficazmente cumplido, así no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la afectación del derecho a la motivación de las resoluciones se encuentra íntimamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida que los hechos tengan incidencia en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, es evidente que para determinar ello deberá revisarse la cuestión controvertida al interior del proceso, pues, a partir de ello, podrá verificarse si se produjo una afectación de los derechos invocados en el que se requiere de un deber especial de motivación Solución al caso concreto Noveno: De la revisión de autos se

² DEVIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso". Tomo I, 1984, pp. 49-50.

advierte que la recurrente ha manifestado como argumento de su recurso, lo siguiente: 9.1. La Sala Superior no ha aplicado el artículo III del Título Preliminar, el inciso 2 del artículo 8º, el inciso 2 del artículo 9º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; ni los artículos 89º, 86º y 85º del Código Procesal Civil. 9.2. Señala que es una demanda colectiva que encuentra suficientes elementos de conexidad siendo viable su tramitación conjunta, no resultando necesario que cada trabajador ejercite su derecho en forma independiente. Ahora bien, delimitados los argumentos por los cuales, la recurrente, solicita que se declare la nulidad de la Sentencia de Vista, pasaremos a absolver aquellos aspectos, a efectos de determinar si se ha producido o no, la infracción que se denuncia. Décimo: Para el desarrollo del presente caso debe tenerse en cuenta lo siguiente: 10.1. El sindicato pretende el pago de beneficios sociales de carácter permanente establecidos en el Laudo Arbitral de fecha veinticinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, tales como asignación por alimentación principal, asignación familiar, asignación por enseñanza escolar y estudios superiores, asignación vacacional, gratificaciones, reembolso de pasajes por día laborado, útiles de aseo y asignación por estudios superiores. 10.2. Mediante Resolución número uno, se concedió a la parte demandante el plazo de cinco días A fin que subsane la demanda en consideración a las observaciones realizadas, entre las cuales se tiene, la presentación individualizada de la demanda por cada uno de los demandantes, a efectos de salvaguardar el derecho de cada uno de ellos, lo que deberá presentarlo por el Centro General de Distribución debiendo señalar qué conceptos debe percibir cada trabajador adjuntando un cuadro liquidatorio. 10.3. El demandante, al respecto, señaló que en la demanda si existe elementos de conexidad, por lo que resulta posible su tramitación conjunta, no siendo necesario que cada trabajador ejercite su derecho en forma independiente y separada. 10.4. Mediante Resolución número dos, se señaló que "la parte actora no ha cumplido con subsanar adecuadamente todas las observaciones hechas por esta judicatura a través de la resolución número uno, no habiendo reconducido la presente demanda en

forma individual, conforme se indicó en la resolución número uno, por lo tanto, no resulta posible admitir a trámite la demanda". 10.5. Finalmente, mediante auto de vista se señaló que "la resolución materia de apelación cuenta con un razonamiento claro, lógico y jurídico, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho que lo justifican, por lo que la parte actora al conocer las razones por las cuales se decidió así, se encontraba en la aptitud de reconducir su demanda para la defensa de los derechos de sus afiliados; por lo que al no haber procedido de esta manera, no puede concluirse que se ha afectado el derecho a la tutela procesal efectiva". Décimo Primero: Bajo dicho contexto, debe tenerse en cuenta que una de las manifestaciones que proyecta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en el nuevo modelo procesal laboral, es el principio pro actione, previsto específicamente en el artículo III³ del Título Preliminar de la Ley número 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual implica que si en la dinámica del proceso laboral se presentan ciertas dudas razonables que coloquen al Juzgador en la posición de dar por terminado el proceso, éste, deberá optar por el criterio hermenéutico de preferir la continuidad del mismo, y no su conclusión. Décimo Segundo: Resulta relevante enfatizar que el Tribunal Constitucional⁴ ha considerado al principio pro actione como parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al acceso a la justicia y con éste el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. En efecto, recordemos que el contenido esencial del derecho de acceso a la justicia contiene dos exigencias de carácter constitucional: la primera, dirigida al legislador, en el sentido que la regulación de los requisitos de procedencia de los procesos debe ser efectuada dentro de los márgenes de razonabilidad y proporcionalidad; y la segunda, dirigida a los jueces, en el sentido de que, en todo caso, la interpretación de dichos requisitos de procedibilidad debe ser efectuada siempre, de manera que más favorezca la jurisdicción. Décimo Tercero: En atención a ello, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo establecido en el inciso 8.3 del artículo 8º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé que los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de

3 "En todo proceso laboral los jueces (...) interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso (...)"

4 Sentencia N° 2070-2003-AA/ TC

representación, por lo que, en el caso en concreto, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines (SUTEECEA) puede comparecer al proceso en representación de los veinte trabajadores (conforme a la demanda) de quien está asumiendo su defensa al petionar el pago de derechos laborales derivados del Laudo Arbitral. Aunado a lo expuesto, debe tenerse en cuenta lo previsto en la Primera Disposición Complementaria por el cual se determina que en lo no previsto por la Nueva Ley Procesal del Trabajo es de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, en el cual se regula la acumulación subjetiva, por el cual se permite la existencia de una pluralidad de sujetos en calidad de parte demandante en un proceso.

Décimo Cuarto: Por tanto, este Tribunal Supremo advierte que, las instancias de mérito al disponer el rechazo de la demanda y su confirmación han vulnerado el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva del Sindicato de Trabajadores en representación de sus afiliados, pues, los jueces deben orientar sus esfuerzos a la reivindicación de los derechos reclamados en la demanda, orientado bajo la predominancia de un proceso laboral célere y eficaz. En dicho sentido la exigencia en el cumplimiento de los requisitos de la demanda no debe ser severa y excesiva, en razón que debe ceñirse a lo previsto en la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, privilegiando en cada caso concreto el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, teniendo en cuenta el debido proceso, la tutela jurisdiccional, el principio de razonabilidad y sobretodo los principios del proceso laboral. Décimo Quinto: Bajo dichas premisas, se determina que las instancias de mérito efectuando una calificación severa y excesiva del escrito de demanda, han rechazado la misma, privilegiando un aspecto formal, como es la individualización de las demandas por cada uno de los trabajadores sindicalizados, sin tomar en cuenta la representación del Sindicato de Trabajadores y su capacidad para comparecer al proceso en representación de todos los afiliados, dejando de lado los lineamientos procesales para salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Décimo Sexto: A partir de ello, y advertidas las omisiones de las resoluciones materia de análisis, es de concluir que las instancias de mérito han

transgredido el derecho a una resolución debidamente fundamentada la cual está subsumida en el derecho al debido proceso afectando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, lo que implica la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual, corresponde declarar fundado el recurso de casación, nulo el auto de vista y declarar insubsistente la apelada, ordenando calificar nuevamente la demanda, de conformidad con las directivas emitidas en la presente resolución. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines-SUTEECEA, de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos veinticuatro a setecientos treinta y seis; en consecuencia, **NULO** el Auto de Vista de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos catorce a setecientos dieciséis vuelta; e **INSUBSISTENTE** el Auto contenido en la resolución número dos, de fecha doce de diciembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y tres a seiscientos cincuenta y cinco; y **ORDENARON** que el juez de la causa califi que nuevamente la demanda observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Tecsur Sociedad Anónima, sobre incumplimiento de derechos laborales y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL

17146-2017 CUSCO

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La observancia del debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, de acuerdo a los agravios expresados por las partes.

Lima, cinco de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número diecisiete mil ciento cuarenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion CUSCO, interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Vera Lazo y Rodríguez Chávez; con el voto singular de la señora juez suprema Torres Vega; y con el voto en discordia del señor juez supremo Ato Alvarado, con la adhesión de los señores jueces supremos: Ubillus Fortini y Yaya Zumaeta; 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, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito de diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta, contra la sentencia de vista de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos, que confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Andrés Julián Gamarra Ccoaquira, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte

demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha nueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cincuenta y cinco a sesenta 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 de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veinticinco a treinta y siete, subsanado en fojas cuarenta y uno, el actor solicita que se reconozca la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada. Asimismo, se disponga y ordene el pago de los beneficios sociales del trabajador, que comprende los siguientes conceptos: compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones anuales, gratificaciones, bonificación por escolaridad, así como los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos suscritos entre la parte demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la emplezada. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha diez de mayo de

dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, declaró fundada en parte la demanda, reconociendo el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, disponiendo que la demandada pague sus remuneraciones mensuales y los derechos y beneficios reconocido en el convenio colectivo celebrado con el SITRAOUMUN que incluye los incrementos pactados. 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 doce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos, confirmó la sentencia apelada, sosteniendo, entre otros argumentos, que si bien es cierto el actor no demostró con medios probatorios en el proceso N° 2574-2016 que no se encontraba afiliado al sindicato SITRAOUMUN, sin embargo, en la audiencia de juzgamiento del presente proceso, quedo determinado que aunque no haya podido ser actuada se evidencia que la prueba existe; por lo que, debe entenderse que el actor habría renunciado al sindicato SITRAOUMUN con fecha cuatro de setiembre de dos mil quince y al haberse presentado la demanda con fecha posterior, le corresponde percibir los beneficios económicos obtenidos en los convenios colectivos. 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, se encuentra

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. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal y el recurso devendrán en infundados. Quinto. Al respecto, el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. Respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso Es preciso indicar que, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de

1 Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, permitiendo, a su vez, que lo decidido judicialmente mediante una Sentencia, resulte eficazmente cumplido, así no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la afectación del derecho a la motivación de las resoluciones se encuentra íntimamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida que los hechos tengan incidencia en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, es evidente que para determinar ello deberá revisarse la cuestión controvertida al interior del proceso, puesto que, a partir de ello, podrá verificarse si se produjo una afectación de los derechos invocados en el que se requiere de un deber especial de motivación. Séptimo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación, así como lo resuelto por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a dilucidar si un trabajador que pretende el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, puede corresponderle el pago de los derechos laborales que perciben los trabajadores permanentes como consecuencia de la negociación colectiva. Octavo. Solución al caso concreto En ese sentido, el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado garantiza la libertad sindical, debiendo entenderse también que la libertad sindical es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, tanto en el plano sustantivo como procesal. Del mismo modo, el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical, no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados que no esté justificada en una causa objetiva y razonable como lo es el supuesto de los beneficios obtenidos por un

sindicato mayoritario y uno minoritario, toda vez que, a diferencia del primero lo obtenido por este último no se extiende a todos los trabajadores. Noveno. El sustento de los derechos que reclama el demandante, tiene como fundamento el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, como bien lo han determinado las instancias de mérito y como consecuencia de ello, le corresponde los beneficios reclamados. Décimo. Al respecto, nuestra posición es que un trabajador a quien se le reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado, debe ser considerado como tal para todos sus efectos; lo contrario nos llevaría a admitir un trato discriminatorio y a asignar a aquél una condición que el ordenamiento jurídico no ha previsto, lo cual implicaría además una visión restrictiva del contenido esencial a la libertad sindical en su aspecto referido a la facultad de no encontrarse afiliado, como es el caso de autos, cuando tenía una relación laboral encubierta. Estando a lo señalado, y en casos similares se tiene que el sindicato mayoritario era el SITRAOMUN y que el minoritario era el SITRAOUMUN; y si bien el actor renunció al sindicato SITRAOUMUN, ello no enerva el derecho del actor de percibir los conceptos reclamados, puesto que el sindicato mayoritario SITRAOMUN asume la representación de la totalidad de los afiliados y de los no afiliados conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Décimo Primero. Por lo expuesto, este Supremo Tribunal, advierte que habiendo sido amparado la pretensión del actor por las instancias de mérito, le corresponde el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato, independientemente de que el demandante estuvo anteriormente afiliado al sindicato, y a la fecha ya no, por cuanto como bien se ha señalado en el considerando precedente, el sindicato mayoritario asume la representación de la totalidad de los afiliados y de los no afiliados conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Décimo Segundo. Por lo expuesto, la Sala Superior fundamentó la sentencia de vista, efectuando una valoración conjunta de todas las pruebas aportadas por las partes, sin que haya infringido el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula el debido proceso, toda vez que expresa los

fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto de los extremos demandados, y que fue objeto de impugnación por la demandada, por el contrario, se evidencia las razones suficientes que justifican su decisión, no incurriendo en una infracción del derecho al debido proceso. De tal forma, se encuentra garantizado que la decisión expresada en el fallo de segunda instancia es consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica. En consecuencia, la causal de orden procesal deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISION

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito del diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista, de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley, en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Andrés Julián Gamarra Ccoaquira, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; y los devolvieron.

S.S. TORRES VEGA VERA LAZO RODRÍGUEZ CHÁVEZ MALCA GUAYLUPO LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema Vera Lazo, fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMA TORRES VEGA, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito

de diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta, contra la sentencia de vista de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos, que confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Andrés Julián Gamarra Ccoaquira. Primero. La jueza suprema que suscribe deja constancia que en casos similares al de autos viene emitiendo pronunciamientos reiterativos en el sentido de declarar improcedente el recurso de casación presentado por la Municipalidad Provincial del Cusco sobre pago de beneficios económicos. Asimismo, debe señalarse que no resulta implicate en el presente proceso el voto singular emitido en la Casación N°20215-2016, por cuanto en el presente caso la materia controvertida es la declaración de existencia de una relación laboral entre las partes. Segundo. Estando a que en el presente proceso se ha calificado procedente la casación y habiendo sido convocada la que suscribe mediante Oficio N°215-2019-2°SDCST/CSJR/RMUF, de fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve A fin de completar esta Sala Suprema, procedo a emitir pronunciamiento sobre el fondo del proceso, razón por la cual: Me **ADHIERO** al voto del Señor Juez Supremo Provisional Víctor Malca Guaylupo, por compartir los fundamentos contenidos en el mismo, por consiguiente mi VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO, en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha doce de julio de dos mil diecisiete.

S.S. TORRES VEGA

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ATO ALVARADO, CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS UBILLUS FORTINI Y YAYA ZUMAETA, ES COMO SIGUE: MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta

y seis a doscientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos, que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución número dieciséis de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Andrés Julián Gamarra Ccoaquirá, sobre Reconocimiento de relación laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del nueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cincuenta y cinco a cincuenta y ocho, se declaró procedente el recurso interpuesto por el recurrente 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 de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión demandada. Se verifica del escrito de demanda, que corre en fojas veinticinco a treinta y siete, subsanado en fojas cuarenta y uno, que el actor solicita se reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada; asimismo, se disponga y ordene el pago de los derechos y beneficios laborales consistentes en el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones anuales, gratificaciones, bonificación por escolaridad; además, los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos suscritos entre la parte demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Comuna emplazada. b) Sentencia de primera instancia. El juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, a través de la Sentencia emitida el diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho,

declaró fundada en parte la demanda, con el siguiente petitorio: Infundada respecto de la pretensión de otorgamiento de gratificaciones por fi estas patrias y navidad y bonificación por escolaridad, ordenando que el actor y la demandada se encuentran vinculadas a un contrato de trabajo a plazo indeterminada bajo el Régimen Regulado por el D.L. 728, desde el uno de agosto de dos mil doce en adelante, lo que debe ser reconocido por la demandada, debiendo para tal efecto dictar el acto administrativo correspondiente y de considerarlo necesario precisar los periodos de vigencias del vínculo excluyendo el periodo de despido. Asimismo, ordenó a la demandada que pague a la actora conjuntamente con sus remuneraciones mensuales a los conceptos siguientes: Costo de vida equivalente al monto de trescientos noventa con 83/100 Nuevos Soles (S/. 390.83), movilidad ascendente a veinticinco con 00/100 Nuevos Soles (S/. 25.00), incremento costo de vida equivalente al monto de ochenta con 00/100 soles, condición trabajo asignación especial por la suma de ciento veinticinco con 00/100 Nuevos Soles (S/. 125.00), condición de trabajo zona turística por el monto de trescientos cuarenta y cinco con 00/100 Nuevos Soles (S/. 345.00) y condición de trabajo asignación alimentos por la cantidad de doscientos noventa y cinco con 00/100 Nuevos Soles (S/. 295.00). Así también, ordenó a la demandada considere al momento de pagar la CTS al actor todo el periodo de labor efectiva desde la fecha de ingreso mas no el periodo de despido y le otorgue el descanso anual remunerado (vacaciones) conforme al D.L. 713, además ordenó a la demandada otorgue a la actora en adelante los beneficios y los derechos reconocidos en el convenio celebrado con el SITRAOMUN, así como los beneficios pactados en los convenios colectivos futuros celebrado con el SITRAOMUN que incluye los incrementos pactados de los conceptos reconocidos en los numerales 2 y 4 que anteceden u otros beneficios. El juez de primera instancia considera que el actor se encuentra sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 conforme se ha determinado en Proceso de Amparo, por tanto es obligación de la demandada pagar el beneficio a su cese. Asimismo, expresa que al tener el actor la condición de obrero, le asiste el derecho a percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo celebrado

entre la entidad demandada con el SITRAOMUN, en las mismas condiciones que paga al personal obrero permanente afiliado a esta organización sindical, aun cuando no se encuentre afiliado a este Sindicato y aun cuando no haya ingresado a laborar bajo el marco de la Ley N° 23853. c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos, confirma la Sentencia apelada, expresando que al haberse determinado que el actor ostenta la calidad de trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado le asiste el derecho de percibir los beneficios económicos y labores obtenidos en los convenios colectivos. Asimismo, precisa que el otorgamiento de los beneficios provenientes de convenios colectivos son obligaciones vigentes a los trabajadores. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497²,

Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, el recurso devendrá en infundado. Cuarto. Con respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la norma establece lo siguiente: [...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...). Quinto. Infracción del debido proceso Con respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes del 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; h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente

² Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el segundo párrafo del séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones 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.

Séptimo. Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, determina que existen vicios de motivación insuficiente que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso, lo cual resulta luego de haber efectuado una revisión de la Sentencia de Vista y de la sentencia de primera instancia, los que a continuación se enuncian y que deben corregirse para resolver el caso concreto: El Juez de primera instancia ha expresado en el considerado tercero, fojas ciento ochenta y cinco, parte pertinente, que al tener la actora la condición de obrero de la demandada, le asiste el derecho a percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo celebrado entre la Municipalidad del Cusco y el SITRAOMUN, aun cuando no se encuentra afiliada a este Sindicato. Sin embargo, sostiene que la demandada no ha probado el cumplimiento de su obligación de pagar y otorgar los conceptos de fuente colectiva; no obstante, invocando los alcances de la Casación Laboral número 2864-2009 LIMA, considera que dichos beneficios le son extensivos a la actora en su condición de personal obrero. De otro lado, la Sala Superior ha confirmado la sentencia apelada considerando que es extensible el otorgamiento de los beneficios y derechos obtenidos por convenio

colectivo por el SITRAOMUNC (por ser éste el sindicato mayoritario de obreros de la Municipalidad demandada) aun cuando el trabajador no se encuentre afiliado, esto conforme se encuentra previsto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que prescribe: "En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados".

Octavo. De lo expresado y actuado al interior del proceso, se verifica que la entidad demandada en su escrito de casación³ expresó: i. No se ha valorado que los obreros denominados como "permanentes" de la Municipalidad Provincial de Cusco, adquieren dicha condición en razón a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 en la cual se establecían que el personal obrero debía ser considerado en el régimen privado, razón por la cual y a raíz de la Negociación Bilateral se dividió el sindicato de trabajadores en SITRAMUN para trabajadores administrativos y en SITRAOMUN para trabajadores obreros permanentes, con la finalidad de seguir abonando estos rubros (incremento de costo de vida, condiciones de trabajo, asignación especial zona turística, asignación por alimentos y movilidad por constituir derechos adquiridos). ii. Teniendo en cuenta que el SITRAOMUN, está conformada únicamente por trabajadores que obtuvieron la condición de obrero nombrado o permanente; cuando estaba en vigencia la Ley 23853 (antigua Ley Orgánica de Municipalidades) resulta evidente que el actor no cuenta con las condiciones necesarias para obtener el pago de estos rubros. Noveno. En ese contexto, en el caso de autos no

se evidencia suficiente análisis de las instancias de mérito sobre la calidad de los diferentes Sindicatos que coexisten en la entidad demandada. Pues no basta alegar que por el solo hecho de referirse los beneficios a obreros nombrados o permanentes cuando estaba en vigencia la Ley 23853 (antigua Ley Orgánica de Municipalidades), alcanzan a todos los que tienen tal condición, sin expresar o motivar la existencia o no de cláusulas limitadoras a la vigencia de la Ley 23853 o la condición de Sindicato mayoritario o minoritario, con las consecuencias que ello legalmente puede generar a la luz de la normatividad aplicable. En esa misma línea argumentativa y en relación a la exigencia de motivación suficiente, las decisiones jurisdiccionales que involucren el análisis de derechos nacidos de Convenios Colectivos, deben expresar suficiencia y coherencia cuando se pretenda el reconocimiento de beneficios de una organización sindical a la que el peticionante no se encontraba afiliado, evaluándose en ese escenario circunstancias que puedan ser implicantes a un ejercicio correcto y transparente de la libertad sindical, examen que no se advierte en el caso concreto. Décimo. En ese sentido, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional que agote el examen del caudal probatorio acompañado y de otros que pudieran ser requeridos en el proceso, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso. Décimo Primero: En atención a lo expuesto se denota una afectación a la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por los órganos de resolución adolecen de motivación insuficiente. Por lo mismo, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal declarada procedente en fundada, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista, declarar la insubsistencia de la sentencia apelada y ordenarse la emisión de nueva sentencia por el órgano de primera instancia, con observancia de las

consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **FALLO NUESTRO VOTO** es por que se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y dos, se declare **NULA** la misma, y se declare **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada del fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que declaró Fundada en parte la demanda; **SE ORDENE** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Andrés Julián Gamarra Ccoaquira, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; y se devuelva.

S.S. UBILLUS FORTINI, YAYA ZUMAETA, ATO ALVARADO. LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Yaya Zumaeta, fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

CASACIÓN LABORAL

17203-2017 JUNÍN

Materia: Desnaturalización de contratos. PROCESO ABREVIADO-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. No se incurre en nulidad cuando la motivación expuesta resulta coherente con lo actuado al interior del proceso.

Lima, siete de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número diecisiete mil doscientos tres, guion dos mil diecisiete, guion JUNÍN, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Huancayo, mediante escrito presentado el once de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a doscientos diecisiete, contra la Sentencia de Vista del veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos dos a doscientos nueve, que confirmó la sentencia de primera instancia, de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Fredy Arana Lanazca, sobre desnaturalización de contratos.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del cinco de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuarenta y cuatro a cincuenta del cuaderno formado, por la causal de infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas uno a ocho, que la parte demandante pretende que se declare la desnaturalización de contratos modales suscritos con la Municipalidad Provincial de Huancayo; asimismo, se declare la relación laboral con el estatus de servidor permanente como obrero de la Municipalidad y el registro en el libro de planillas de obreros, bajo los alcances del Decreto Legislativo número 728. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia que corre de fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y nueve, declaró fundada la demanda al considerar que los períodos de interrupción no pueden ser considerados como término del vínculo laboral, sino simples interrupciones, más aún, si las labores corresponden a funciones propias de la demandada y que adolecen del carácter temporal que revisten los contratos para obra determinada, lo que evidencia un actuar fraudulento de la demandada y determina que el actor sea contratado a plazo indeterminado, obteniendo a su vez, protección contra el despido arbitrario. 1.3. Sentencia de segunda

instancia: La Sala Laboral de Huancayo de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas doscientos dos a doscientos nueve, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, bajo argumentos similares a los expresados por el Juez de primera instancia, precisando que las municipalidades siempre realizarán obras en el mejoramiento, mantenimiento y construcción de las vías públicas que demandan permanentemente trabajadores obreros que realicen las mismas.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada precedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o

no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Quinto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 5.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

5.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento “y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”², revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de

1 Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2 HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.

impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofáctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

5.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso³, debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso⁴, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

5.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: “Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de

derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo⁵. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Séptimo: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las

3 Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

4 De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F, 1940, página 222.

5 Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 AREQUIPA del 18 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

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. Solución al caso concreto Octavo: De la revisión de autos se advierte que la Comuna recurrente ha manifestado como argumento de su recurso, lo siguiente: 8.1. El actor ha sido contrato de manera temporal y eventual. 8.2. Los períodos laborados por el actor no han sido continuos, sino que fue contratado bajo contrato de obra determinada con sus propias características. Ahora bien, delimitados los argumentos por los cuales, la recurrente, solicita que se declare la nulidad de la Sentencia de Vista, pasaremos a absolver aquellos aspectos, a efectos de determinar si se ha producido o no, la infracción que se denuncia. Noveno: Sobre los argumentos descritos en los numerales 8.1 y 8.2, debe tenerse en cuenta que, a diferencia de lo postulado por la recurrente, la Sentencia de Vista ha expresado los argumentos tendientes a desestimar los agravios postulados por la demandada, para ello, expuso lo siguiente: 9.1. La Sentencia de Vista ha expresado en el considerando tercero, de fojas doscientos cinco a doscientos seis, parte pertinente, que si bien las partes se han vinculado a través de contratos para obra determinada, las labores desempeñadas por el actor constituyen labores de naturaleza permanente y ordinarias al interior de la demandada razón por la que

no se encuentra acreditada la finalidad del contrato, lo que ha conllevado a ratificar la decisión del Juez de primera instancia de desnaturalizar los contratos, conforme se describe a fojas doscientos seis, parte pertinente. A partir de dicha conclusión, podemos evidenciar que la Sala Superior ha cumplido con exponer los motivos por los cuales ha confirmado la Sentencia de primera instancia no evidenciándose en ella, falta de motivación, pues, se han detallado los argumentos por los cuales se ha confirmado la recurrida, no habiendo la demandada, en el decurso del proceso, desvirtuado las alegaciones expresadas por el actor, pese a que contaba con la posibilidad de ejercitar su derecho en cada estadio procesal, no evidenciándose vulneración alguna al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Décimo: A partir de ello, se advierte que la Sala Superior ha expresado los argumentos por los cuales ha confirmado la Sentencia de primera instancia, desvirtuándose los argumentos de la contraria y explicitando las razones, por las que devendría en fundada la demanda, no evidenciándose supuesto alguno que determine la nulidad de la Sentencia de Vista, por defectos en la motivación; es preciso indicar que ello no resulta cierto, pues, el Colegiado Superior ha absuelto cada uno de los agravios postulados por la recurrente y ha mencionado el sustento fáctico y jurídico que ha permitido desvirtuar las alegaciones de la entidad recurrente, evidenciándose, que cuenta con el respectivo soporte y por ello, no se encuentra dentro de los supuestos de falta de motivación. De tal modo, se evidencia que el agravio postulado por la demandada debe ser desestimado, deviniendo en infundado. Décimo Primero: En tal contexto, los argumentos brindados por el Colegiado Superior no se encuentran incursos en supuestos de motivación aparente e insuficiente, lo que importa desestimar la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal denunciada en infundada. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación

interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Huancayo, mediante escrito presentado el once de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a doscientos diecisiete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos dos a doscientos nueve; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Fredy Arana Lanazca, sobre desnaturalización de contratos; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL

17213-2017 TACNA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El 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, estas 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, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, siete de enero de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número diecisiete mil doscientos trece, guion dos mil diecisiete, guion TACNA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud - ESSALUD - Red Asistencial de Tacna, mediante escrito presentado el tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos setenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y nueve, que confirmó la sentencia apelada, de fecha ocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento noventa y dos, que declaró Fundada en parte la demanda, modificando el monto total a pagar; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandante, Ana Jacqueline Matos Lovera, sobre Indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve que corre en fojas setenta y seis a setenta y nueve del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: - Vulneración del inciso 3 del artículo

139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. CONSIDERANDO Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito. a) De la pretensión demandante: Se verifica que por escrito de demanda de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, en fojas ochenta y uno a ciento cinco, subsanado a fojas ciento diez a ciento once, la demandante solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral), por la suma de ciento noventa y dos mil trescientos cincuenta con 00/100 soles (S/.192,350.00), correspondiente al periodo desde el uno de setiembre de dos mil siete al treinta de enero de dos mil trece, más intereses legales y costos. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, a través de la Sentencia emitida con fecha ocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento noventa y dos declaró Fundada en parte la demanda, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) La antijuricidad está acreditada con el Expediente 3316-2011-PA/TC en donde se dispuso la reposición de la demandante, asimismo se cumplen los elementos de la responsabilidad civil, ii) Por ende, se debe fijar el lucro cesante teniendo en cuenta la remuneración básica de novecientos soles (S/900.00), según boleta del mes de julio de dos mil siete y no la remuneración bruta, debiéndose multiplicar por cinco años y cinco meses, resultando un monto de cincuenta

y ocho mil quinientos soles (S/58,500.00), iii) En cuanto al daño moral, el hecho de quedar sin trabajo, se presume un sufrimiento moral que debe ser indemnizado en forma equitativa, debiéndose fijar en un monto prudencial de cinco mil soles (S/5,000.00). c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado Superior de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y nueve procedió a confirmar la sentencia apelada, expresando fundamentalmente que respecto al lucro cesante, no se ha tomado en cuenta otros conceptos remunerativos que aparecen en sus boletas de Pago como son la Remuneración básica ascendente a novecientos soles (S/900.00) y la Bonificación RS019 que asciende a mil doscientos soles (S/1,200.00), debido a que son fijos y permanentes, generando un monto total referencial de dos mil cien soles (S/2,100.00); confirmando además el extremo del daño moral. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación Tercero. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de

determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso que conlleve a la nulidad del proceso. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. El dispositivo constitucional objeto de casación establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto. Sobre el debido proceso, 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. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala FAÚNDEZ LEDESMA: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se

refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa¹. Séptimo. Respecto al 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 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. Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". Noveno. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, A fin de determinar si existen vicios de

motivación que afectan el derecho al debido proceso, advierte como principal fundamento del recurrente: - El colegiado decide incluir en el monto base, además de la remuneración única, la bonificación de productividad, alegando como único sustenta que la misma tiene carácter permanente y que en la boleta de remuneraciones se detallan otros concepto, entonces existe una contradicción, pues si de acuerdo al criterio del colegiado no es obligación incluir todos los conceptos remunerativos ya que hacerlo implicaría el pago de remuneraciones devengadas y que además no deben incluirse conceptos que tienen relación con la prestación efectiva del servicio. Décimo. Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales. Sin perjuicio de ello, revisado los actuados se advierte que para el cálculo de la cantidad del concepto de lucro cesante se ha tenido en cuenta las boletas de pago de la demandante que obran a fojas siete a nueve, correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de dos mil siete, respectivamente, es decir, las instancias de mérito han valorado los ingresos mensuales de la demandante que percibía antes de su cese ilegal efectuado el treinta y uno de agosto de dos mil siete A fin de fijar un "monto referencial". Décimo Primero. De dichos medios de prueba se advierte que la demandante en los meses anteriormente señalados, percibió los siguientes conceptos:

| Mayo 2007 | |
|-------------------------|------------|
| Concepto | Ingresos |
| Remuneración | S/900.00 |
| Bonificación RS019 | S/1,200.00 |
| Bo. ZN. M. Desa. | S/90.00 |
| Horas extras | S/72.80 |
| Bonificación Vacacional | S/2,190.00 |

| Junio 2007 | |
|--------------------|------------|
| Concepto | Ingresos |
| Remuneración | S/900.00 |
| Bonificación RS019 | S/1,200.00 |
| Bo. ZN. M. Desa. | S/89.20 |
| Guardia Nocturna | S/226.20 |
| Re. Guardias | S/212.50 |

| Julio 2007 | |
|--------------------|------------|
| Concepto | Ingresos |
| Remuneración | S/900.00 |
| Bonificación RS019 | S/1,200.00 |
| Bo. ZN. M. Desa. | S/90.00 |
| Horas extras | S/145.60 |

En ese sentido, este Colegiado Supremo, comparte la posición efectuada por la Sala Superior, al considerar el concepto de "Remuneración" por el monto de novecientos soles (S/900.00) y la "Bonificación RS019" por la suma de mil doscientos soles (S/1,200.00), al ser un monto fijo percibido por la demandante antes del despido ilegal, hecho que no significa que se le esté reconociendo las remuneraciones devengadas como lo señala la parte recurrente, sino que dichos conceptos percibidos resultan ser razonables para ser considerados como "monto referencial" para el cálculo del lucro cesante. En otros términos, la vulneración al debido proceso que sustenta el recurrente resulta impertinente, teniendo en cuenta que la Sala Superior si justifica por qué considera que el monto de referencia para el cálculo de la indemnización solicitada debería de ser dos mil cien con 00/100 soles (S/2,100.00), siendo válido su razonamiento, posición y valoración prescrita demás en el artículo 1332° del Código Civil². Más aún si no se ha procedido a confundir el monto de indemnización con el pago de las remuneraciones caídas, puesto que conforme a las boletas de pago antes detalladas no se ha excedido a la remuneración bruta percibido por la accionante al efectuar su labor efectiva, siendo el monto de referencia aún menor. Aunado a ello, tampoco se ha incorporado otros conceptos como: "Bo. ZN. M. Desa.", "horas extras", "bonificación vacacional", "Re. Guardias" y "guardia nocturna" en la monto de referencia para el cálculo, por ende, este Colegiado Supremo considera razonable el monto otorgado por indemnización por daños y perjuicios referente al lucro cesante a la trabajadora, A fin de resarcir el daño ocasionado por su empleador ante su despido. Décimo Segundo. Por ende, la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica. De manera que, dicho fallo no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso y/o por falta de congruencia o motivación. Décimo Tercero. Sostener que las instancias de mérito vulneran el debido

proceso al contener una motivación inadecuada en sus pronunciamientos, importa cuestionar la posición asumida por el referido órgano revisor en relación a la evaluación conjunta de los medios probatorios y el derecho que se ha estimado aplicable, sin que pueda pretenderse que esta Sala Suprema efectúe a este nivel una revaloración de la situación fáctica planteada ante las instancias inferiores y determinadas por ellas. Décimo Cuarto. En ese contexto, sostener que la Sentencia de Vista ha incurrido en afectación al debido proceso carece de sustento, importando antes bien que, lo que se sostiene en el recurso es una discrepancia con la posición o criterio asumido por la Sala de mérito luego de la valoración probatoria respectiva y la aplicación del derecho que invoca, sin que existan argumentos suficientes que desvirtúen el contenido y alcances de la decisión superior materia de la impugnación y sin la evidencia de infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por lo cual, no se ha infringido el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y procede desestimar la causal evaluada. Por estas consideraciones: DECISIÓN Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud - ESSALUD - Red Asistencial de Tacna, mediante escrito presentado el tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos setenta y nueve, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y nueve, y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Ana Jacqueline Matos Lovera, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

1 Faúndez Ledesma, Héctor. "El Derecho a un Juicio Justo". En: Las Garantías del Debido Proceso (Materiales de Enseñanza). Lima: Instituto de Estudios Internacionales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Embajada Real de los Países Bajos, p.17.

2 Valoración del resarcimiento Artículo 1332.- Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.

CASACIÓN LABORAL

17268-2017 LIMA

Materia: Desnaturalización de contrato y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número diecisiete mil doscientos sesenta y ocho, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Eduardo Miguel Arrojo Guzmán, mediante escrito presentado con fecha dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento setenta y cinco, contra el Auto de Vista contenida en la resolución de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y uno, que confirmó el Auto emitido en primera instancia de fecha veinticuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento trece a ciento trece vuelta, que declaró Improcedente la demanda por incompetencia por razón de materia, remitiendo los actuados a los juzgados subespecializados contencioso administrativo; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha catorce de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cuatro a cien, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal referente a la infracción normativa del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir

pronunciamiento sobre el fondo.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes de caso a) De la pretensión Conforme se aprecia de la demanda de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas setenta y seis a ciento doce, el actor solicita se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y como consecuencia ineficaz o inválido los contratos administrativos de servicios, en consecuencia, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y trabajador obrero permanente desde la fecha de ingreso el uno de abril de dos mil cinco, así como la inclusión de planillas y el pago de sus beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, pago por Decreto Supremo N° 007-2009-TR, pago por incremento decreto por Ley N° 26504, bonificación por escolaridad, bonificación excepcional por cierre de pacto, asignación familiar, vales por consumo de alimentos, concepto de uniforme, movilidad, racionamiento, examen médico preventivo, bonificación extraordinaria por retorno vacacional, día del trabajador municipal), más intereses, costas y costos del proceso. b) Auto de primera instancia El Juez del Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima, mediante auto de fecha veinticuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento trece, declaró Improcedente la demanda por incompetencia por razón de materia, remitiendo los actuados a los juzgados subespecializados contencioso administrativo. Sostuvo como fundamentos los siguientes: Advirtiéndose que las funciones desarrolladas por los

Policías Municipales–Serenazgo, es la vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana la cual constituye una labor en la que predomina la actividad intelectual, dado que estos deben emitir informes de las incidencias ocurridas en su actividad laboral cotidiana, es que la judicatura considera que el Policial Municipal es un servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad pública, criterio asumido por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria en la Casación N° 2754-2012- LIMA que en su décimo sexto considerando señala: “Que, al respecto esta Sala Suprema ha señalado mediante ejecutorias emitidas en las Casaciones N° 7304-2009-Santa y N° 6596-2008-Piura que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas, a los Policías Municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad pública, no pudiéndose considerarlos como obreros, criterio que ha sido reiterado en numerosas ejecutorias.” Por lo que debe ventilarse la controversia en un proceso contencioso. c) Auto de Vista de Segunda Instancia Por su parte, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante auto de vista de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y uno, confirmó el auto de primera instancia, tras considerar que en audiencia de vista se señaló que inicialmente patrullaba las calles y que luego se desempeñó como supervisor, incluso señaló que no realizaba labores manuales sino patrullaje, por lo que no es obrero sino empleado. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. En el caso concreto, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción normativa del segundo párrafo del

artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece: “(...) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. Cuarto. Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales Sobre el particular, es necesario indicar que los obreros municipales, han presentado una dicotomía a partir de la dación de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, pues, con anterioridad a esta han pertenecido a la actividad pública y privada. En efecto, la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública. Dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral que corresponde es el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, su artículo 37° estableció que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es, dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728. Quinto. II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral. A mayor abundamiento, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder

Judicial". (Subrayado es agregado) Sexto. Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales. Según el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, la doctrina jurisprudencial establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República es de obligatorio cumplimiento, por lo que resulta procedente aplicar al caso de autos la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de setiembre del dos mil dieciséis, que estableció el criterio siguiente: "Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR". El criterio antes descrito, permite evidenciar que en el tratamiento de los obreros municipales, el régimen laboral aplicable que les corresponde, es el regulado por la actividad privada. Séptimo. Naturaleza de los empleados y obreros En cuanto a la naturaleza del cargo la doctrina señala, entre otras clasificaciones, que son empleados aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como los que realizan labores de administración, control, planeamiento, entre otros; y que son obreros aquellas personas que realizan labores en las que predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción. Octavo. Pronunciamiento sobre el caso concreto El demandante alega que empezó a laborar para la entidad demandada desde el uno de abril de dos mil cinco, teniendo vínculo vigente a la fecha de interposición de la demanda, señalando en su propia demanda que se desempeñó en los siguientes cargos: "Seren a pie, después Sereno chofer de camioneta, luego llamado supervisor conductor, hoy llamado

responsable de sub sector" Sostiene que su condición era la de un obrero, puesto que realizaba labores de naturaleza permanente, se encontraba sujeto a un horario de trabajo y bajo subordinación, por lo que se presume la existencia de un contrato de trabajo. Noveno. En ese sentido, se puede apreciar de los medios probatorios que corren en autos como son los (7) contratos de Locación de Servicio (fojas cuatro a catorce) que la función del impugnante fue el de Personal de Seguridad en la Gerencia de Serenazgo, por los siguientes periodos: uno de abril al treinta de mayo de dos mil cinco, uno de junio al treinta y uno de agosto de dos mil cinco, uno de setiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil cinco, uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil seis, uno de enero al veintiocho de febrero de dos mil siete, uno de marzo al treinta de abril de dos mil siete, uno de mayo al treinta y uno de mayo de dos mil siete. Décimo. En tal sentido la función desarrollada por el recurrente durante dicho periodo corresponde a la de un obrero, puesto que prima el esfuerzo físico sobre el intelectual. Por tanto, podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional¹ en reiterados pronunciamientos². Décimo Primero. Asimismo, verificados los actuados se advierte que obran medios probatorios (oficios y boletas de pago) a fojas treinta y uno a sesenta y ocho en donde se indica que también ha ocupado el cargo de "supervisor" y "responsable del sector". En esas circunstancias, el Juez deberá emitir la calificación de la demanda precisando los periodos que le sean pertinentes para su competencia, teniendo en cuenta que los procesos laborales se encuentran desarrolladas bajo el "Principio de favorabilidad del proceso" establecido en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497³, Nueva Ley Procesal de

1 Sentencias: 1683-2008-PC/TC, 2191-2008-PA/TC, 6321-2008-PA/TC.

2 Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ, publicado en: www.servir.gob.pe.

3 Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)

Trabajo. Décimo Segundo. Por consiguiente, se advierte que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en consecuencia, la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Eduardo Miguel Arrojo Guzmán, mediante escrito presentado con fecha dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento setenta y cinco; en consecuencia, **NULO** el Auto de Vista del veintisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y uno; e **INSUBSISTENTE** el Auto apelado de fecha veinticuatro de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento trece a ciento trece vuelta; **ORDENARON** que el juez de la causa emita nueva calificación observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido contra la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, sobre desnaturalización de contrato y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL

17315-2017 TUMBES

Materia: Pago de beneficios sociales y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Si el empleador no demuestra fehacientemente encontrarse 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 general, regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Lima, dos de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número diecisiete mil trescientos quince, guion dos mil diecisiete, guion TUMBES, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Langostinera Domingo Rodas S.A.C., mediante escrito presentado el veintiuno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y cuatro a cuatrocientos noventa y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta a cuatrocientos cincuenta y nueve, que confirmó y modificó el monto ordenado a pagar de la sentencia apelada de fecha veintiséis de abril del dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos tres a trescientos veinticuatro, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Miguel Vásquez Girón, sobre Pago de beneficios sociales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha cinco de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento sesenta y dos a ciento sesenta y seis, del cuaderno de casación, 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° 27360 y el artículo 19.1 de su reglamento Decreto Supremo N° 030-2001-PE; y, iii) 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: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta a sesenta y dos, el actor solicita el pago de beneficios sociales por los siguientes conceptos: a) Reintegro de devengados de compensación por tiempo de servicios b) Reintegro de devengados de gratificación por fiestas patrias y navidad, c) Reintegro de devengados de derecho vacacional (Triple vacacional). Asimismo, el pago de una indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses laborales, costos y costas del proceso. 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 veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre a fojas trescientos tres a trescientos veinticuatro, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que respecto al análisis del régimen laboral, la empresa demandada no ha acreditado haberse acogido al régimen acuícola de acuerdo al artículo 19° del reglamento de la Ley N°

27460, asimismo las declaraciones juradas ante la SUNAT solo acreditan los beneficios tributarios, mas no el acogimiento a dicho régimen, por ende, le corresponden los beneficios sociales reclamados bajo el régimen común. Finalmente, respecto al despido arbitrario, el Juzgado de origen no considera correcto amparar la indemnización por despido arbitrario debido a que el vínculo laboral culminó por mutuo disenso entre las partes. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil diecisiete, que corre a folios cuatrocientos cuarenta a cuatrocientos cincuenta y nueve, confirmó la Sentencia de primera instancia, sustentando similares fundamentos, pero en cuanto al cálculo de vacaciones preciso que deberá nuevamente liquidarse teniendo en cuenta la última remuneración percibida por el actor. 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: Sobre las infracciones declaradas procedentes El dispositivo legal materia de análisis contenido en el artículo 10° de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas de Promoción del Sector Agrario, establece: "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. 10.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo mantendrán el régimen vigente sobre indemnización por despido arbitrario. 10.3 Asimismo, los trabajadores podrán ejercer la opción prevista en el último párrafo del Artículo 9 de la presente Ley." [Énfasis agregado] Asimismo, el dispositivo legal denunciado en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002- AG, ha señalado que: "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." Por otra parte, el artículo 17° de la Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura¹ y artículo 19.1° de su reglamento Decreto Supremo N° 030-2001-PE², precisan que: 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

1 DEROGADA por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1195, publicado el 30 agosto 2015, a EXCEPCIÓN de los artículos 5.2, 28 y 29.

2 DEROGADO por el Literal a) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 003-2016-PRODUCE, publicado el 25 marzo 2016.

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. Artículo 19.- Régimen de acceso a la actividad acuícola 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." En ese sentido, al encontrarse estrechamente vinculadas las infracciones, este Colegiado Supremo procederá a realizar un análisis conjunto a fin de determinar la existencia de las infracciones alegadas. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, el análisis debe circunscribirse a delimitar si le corresponde o no al demandante la aplicación del Régimen Laboral Especial Agrario regulada en la Ley N° 27360, reglamentado por el Decreto Supremo N° 049-2002-AG. Quinto: El régimen laboral agrario regulado por la Ley N° 27360 Cabe señalar que la Ley 27360, Ley que aprueba las normas 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, 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 las ciento ochenta; y vi) tienen derecho a la seguridad social en salud y previsional. Sexto: Constitucionalidad de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas 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 pretendía 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"; demanda que 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. Séptimo: 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 alcance 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^o³ y 10^o de la Ley N° 27360, Ley de Promoción Agraria y en el artículo 29^o 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. Además, por Decreto Supremo N° 049-2002-AG se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27360, que en su artículo 24^o 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. Octavo: En ese sentido, se debe establecer en primer término si la empresa recurrente se acogió a los beneficios que en materia laboral establece la Ley N° 27360. En el presente caso, se aprecia en fojas setenta y nueve a noventa y cuatro, que la empresa demandada presentó en su escrito de contestación de demanda, copias de las Declaraciones Juradas (Formulario 4888) de acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura por el período comprendido entre el dos mil tres a dos mil dieciséis, documentos que según se verifican han sido presentados desde el dos mil seis (sello de recepción) ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria-SUNAT, con la finalidad de recibir los beneficios tributarios que otorga esta ley. Sin embargo, se advierte de autos que no se ha acreditado que la demandada haya estado acogida válidamente a dicho régimen, pues si bien es cierto, presentó solicitudes de acogimiento y formularios, sin embargo, no existe ningún pronunciamiento por parte de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) de aceptación. Por el contrario, pese a que alega encontrarse bajo el régimen especial, ha venido comportándose como un empleador del régimen laboral general de la actividad privada, abonándole en el año dos mil dos y dos mil

dieciséis, el concepto de gratificaciones en julio y diciembre (fojas ciento dos, ciento ocho y ciento dieciocho), de manera adicional a sus remuneraciones, tal como se advierte, en sus boletas de los meses de julio y diciembre del dos mil quince, y julio del 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. Noveno: A mayor abundamiento, en fojas siete, corre el Oficio N° 082-2012-SUNAT/2M1005 de fecha tres de octubre de dos mil doce, cursado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) al Presidente de la Asociación de Trabajadores Estables, Eventuales del Sector Acuicultura Región Tumbes, dando respuesta al requerimiento de esta institución, respecto a la fecha y año de acogimiento de la empresa demandada a los beneficios de la Ley N° 27460, señalando: "(...) 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 propio) Décimo: Por otro lado, en el supuesto que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) hubiese validado la solicitud del recurrente, los beneficios que otorga la Ley N° 27360 serían solo para efectos tributarios y a partir del año dos mil cinco, conforme lo precisa el contenido del oficio anteriormente mencionado, al señalar que por remisión del artículo 26^o de la Ley N° 27460, Ley de

3 *Artículo 7° de la Ley N° 27360.- Contratación Laboral (...) 7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales: a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital. b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor. c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos*.

Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, es de aplicación a la actividad acuícola los beneficios tributarios dispuestos en los artículos 4° numeral 4.1, 5°, 6° y 8° de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario y no los laborales como pretende la empresa emplazada. Asimismo, esta situación debió ser 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 Primero: Del mismo modo, la demandada presenta el documento consistente en "Acuerdo de partes" suscrito con el demandante de fecha uno de julio de dos mil dos, en folios doscientos noventa y cinco a doscientos noventa y seis, en donde acuerdan de manera libre y voluntaria que la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones por fi estas patrias y navidad estarán directamente canceladas dentro del pago de la remuneración mensual, así como que, el descanso vacacional será de quince días calendarios remunerados por año de servicio o fracción que corresponda como lo disponen los artículos 28° y 29° de la Ley de Promoción y Desarrollo Acuícola N° 27460 y su Reglamento. Sin embargo, como se ha señalado en el considerando anterior, la demandada eligió adoptar un comportamiento sujeto al régimen laboral general de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que dicho acuerdo carecería de validez; en ese sentido, las causales declaradas procedentes deben ser desestimadas. Décimo Segundo: En consecuencia, se advierte que el Colegiado de vista al emitir pronunciamiento confirmando la Sentencia apelada que declaró fundada 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° 27360 y el artículo 19.1 del Decreto Supremo N° 030-2001-PE, e inaplicado el artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002- AG; razón por la cual, respecto a las causales invocadas no corresponde ser amparadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Langostinera Domingo Rodas S.A.C., mediante escrito presentado el veintiuno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y cuatro a cuatrocientos noventa y siete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta a cuatrocientos cincuenta y nueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Miguel Vásquez Girón, sobre Pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.RODRIGUEZCHAVEZ,CALDERONPUERTAS,UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 17769-2017 DEL SANT

Materia: Nivelación de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número diecisiete mil setecientos sesenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, mediante escrito presentado el diez de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos cuarenta y siete, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento noventa y uno, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Ángel Iván Arteaga Alva, sobre nivelación de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento dos a ciento seis, del cuaderno de

casación, por las causales de: i) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y siete a noventa, el actor solicita nivelación de su remuneración; en consecuencia, el reintegro de dicho concepto y beneficios sociales; además, del pago de escolaridad, el reconocimiento de su tiempo de servicios, para efectos pensionable y el otorgamiento de un certificado de trabajo; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que le corresponde los incrementos remunerativos derivados de los convenios colectivos solicitados en el proceso y reintegro de remuneraciones por el periodo efectivamente laborado comprendido entre el uno de enero de dos mil uno al uno de enero de dos mil cuatro y del siete de febrero de dos mil cinco al hasta el treinta de abril de dos mil dieciséis. Asimismo, sostiene que si bien el demandante no laboró por el periodo

comprendido entre el uno de marzo de dos mil cuatro hasta el catorce de febrero de dos mil cinco, esto no es impedimento para que se aplique los convenios colectivos suscritos en dicha fecha, pues, forman parte de la remuneración. Siendo así, señala que procede el reintegro de los beneficios peticionados en el proceso. De otro lado, menciona que no se debe tener en cuenta para el cálculo de la remuneración computable, la bonificación por refrigerio y movilidad. Por último, refiere que no corresponde amparar la bonificación por escolaridad, pues, no se puede establecer por convenio colectivo el monto de dicha bonificación, al contravenir con la Ley de Presupuesto Público por cada año fiscal.

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 veintitrés de junio de dos mil diecisiete, confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que debe percibir el demandante desde el uno de enero de dos mil uno al uno de marzo de dos mil cuatro y del catorce de febrero de dos mil cinco al treinta de abril de dos mil dieciséis, de forma permanente, los incrementos remunerativos, derivado de los convenios colectivos de los años: dos mil uno, dos mil dos, dos mil tres, dos mil cuatro, dos mil seis, dos mil ocho, dos mil diez, dos mil doce, dos mil trece, dos mil catorce y dos mil quince. En consecuencia, tiene incidencia en la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, a excepción de movilidad y refrigerio. De otro lado, refiere que procede la bonificación por escolaridad, pues, se le otorgó montos menores a los establecidos en los convenios colectivos.

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. Además, otro tipo de normas como son

las de carácter adjetivo. Tercero: Respecto a la causal denunciada referida a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza". 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 incrementos remunerativos, pactados en los convenios colectivos de los años dos mil uno, dos mil dos, dos mil tres, dos mil cuatro, dos mil seis, dos mil ocho, dos mil diez, son extensivos al demandante. Quinto: Alcances del convenio colectivo El convenio colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo. El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo, en los términos siguientes: "c.4.4.) El convenio colectivo 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta

convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa”¹. Asimismo, Luis Campos y otros, señalan que los convenios colectivos son: “básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)”². Bajo esa misma línea, Javier Neves Mujica, indica que debe entenderse que son objeto posible del convenio colectivo: “Todas las materias que una de las partes pueda requerir de la otra, salvo aquélla que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la Ley”³. DE FERRARI siguiendo a DE VISCHER, define la convención colectiva de la siguiente manera: “(...) la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”⁴. Sexto: La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley N° 25593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-

2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Séptimo: Precisiones sobre la clasificación de cláusulas contenidas en el convenio colectivo En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prescribe 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”. Sobre la cláusula normativa, corresponde manifestar que se constituye como una norma jurídica, pues sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva, respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además, que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento. Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que: “Se entiende que el contenido normativo CCT (normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)”⁵. Por su parte, PALOMEQUE, manifiesta que: Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas: a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc. b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbran

1 STC N° 008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

2 CAMPOS, Luis y otros. Citado por DÍAZ AROCO, Teófilo T. “Derecho Colectivo del Trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p. 449.

3 NEVES MUJICA, Javier. “La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993”. En: Revista Asesoría laboral. Lima, 1994, p. 28.

4 DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. p. 377.

5 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. Revista lus et veritas. Lima, p.172.

consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical -unión label, hiring hall, closed shop, etc.-, estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.” c) Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo⁶. En el mismo sentido, GENOUD, afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por el carácter, es decir determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el indubio pro operario (duda favorece al trabajador)⁷. En relación a la cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectiva, en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo. Respecto a la cláusula delimitadora es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Por su parte, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que: “(...) un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas “de eficacia indirecta” o “de encuadramiento” – que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT”⁸. En conclusión, cabe anotar, que todos los acuerdos 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 lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de

Relaciones Colectivas de Trabajo. Octavo: Precisiones sobre el principio de interpretación más favorable al trabajador en el derecho colectivo El inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, establece que en la relación laboral se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador (indubio pro operario) en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, esto es, cuando una norma tiene diferentes interpretaciones, se debe elegir entre ellos, el que sea más favorable para el trabajador. Asimismo, se debe precisar que la noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etcétera, de acuerdo a lo expresado en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° 008-2005-PI/TC. Pasco Cosmópolis, indica que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos: i) existencia de una duda insalvable o inexpugnable e ii) respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta)⁹. De otro lado, corresponde manifestar que en el III Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, se acordó en el tema N° 01: “Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR”. De lo expuesto se verifica, que las cláusulas normativas de los convenios colectivos, son pasibles de aplicar el principio de interpretación más favorable al trabajador, previsto en el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; siempre y cuando exista duda insalvable. Noveno: Pronunciamiento de la Corte Suprema sobre los alcances del convenio colectivo En

6 PALOMEQUE, citado por *Ibid*, p. 172.

7 GENOUD, Hector. “Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

8 TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit.p.175.

9 Fundamento vigésimo primero de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° 008-2005-PI/TC..

el VIII Pleno Supremo en materia laboral y previsional, la Corte Suprema de Justicia de la República, acordó en el punto III, lo siguiente: “[...] En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos [...]”. Décimo: Solución al caso concreto La parte recurrente sustenta su causal, bajo el argumento de que no son extensivos al demandante los efectos de los Convenios Colectivos de los años dos mil uno, dos mil dos, dos mil tres, dos mil cuatro, dos mil seis, dos mil ocho, dos mil diez y dos mil once, pues, no ha ostentado la condición de trabajador de la entidad demandada. Los Convenios Colectivos que reconocen los incrementos remunerativos suscritos entre el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote y la entidad demandada, los cuales son objeto de cuestionamiento por el recurrente, señalan, lo siguiente: –Mediante Resolución de Alcaldía N° 039-2004-MDNCH, de fecha diecinueve de enero de dos mil cuatro, que corre en fojas treinta y seis a treinta y ocho, se aprobó los siguientes puntos del Acta Única de la Comisión Paritaria de Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2004: “[...] A partir del de Enero del 2004, se OTORGA UN AUMENTO DE REMUNERACIONES en calidad transitoria pensionable a razón de OCHENTA Y CINCO Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/.85.00) con alcance al personal nombrado y contratado. –Mediante Resolución Gerencial N° 094-2006-MDNCH, de fecha veintiuno de febrero de dos mil seis, que corre en fojas cuarenta y uno a cuarenta y tres, se aprobó los siguientes puntos del Acta de la Comisión Paritaria de Negociación Colectiva, correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2006: “[...] La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote CONVIENE en otorgar un aumento de S/.70.00 (Setenta Nuevos Soles) en los sueldos (Remuneraciones) a todos los trabajadores Nombrados y Contratados bajo la modalidad de servicios personales, a partir del 01 de Febrero del 2006 [...]”. –Mediante Resolución Gerencial N° 238-2007-MDNCH, de fecha dieciocho de diciembre de dos mil siete, que corre en fojas cuarenta y cuatro a

cuarenta y seis, se aprobó los siguientes acuerdos del acta de la Comisión Paritaria de Negociación Colectiva, correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2008: “[...] La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote conviene en otorgar a partir del 1° DE ENERO DEL 2,008 un aumento general del sueldo al personal nombrado y contratado equivalente a la suma de S/85.00 (Ochenta y cinco y 00/100 Nuevos soles) mensuales [...]”. –Mediante Resolución Gerencial N° 464-2009-MDNCH, de fecha veintisiete de noviembre de dos mil nueve, que corre en fojas cuarenta y siete a cuarenta y nueve, se aprobó el Acta final, correspondiente al convenio colectivo de trabajo 2009-2010: “[...] La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote conviene en otorgar a partir del 1° de Enero del 2010, un incremento de Remuneración por costo de vida, a todo el personal nombrado y contratado permanente, afiliados o no afiliados al sindicato ascendente a la suma de S/.97.00 (noventa y siete y 00/100 nuevos soles) mensuales [...]”. –Mediante Resolución de Alcaldía N° 578-2010-MDNCH, de fecha veintiocho de setiembre de dos mil diez, que corre en fojas cincuenta a cincuenta y dos, se aprobó las Actas Parciales de negociación colectivo de trato directo con los miembros de la Comisión Paritaria 2010: “[...] La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote conviene en otorgar un reajuste remunerativo de S/.100.00 (cien 00/100 nuevos soles) para cada Trabajador Municipal reincorporados por mandato judicial perteneciente a los decretos legislativos 276 y 728, a partir del primero de enero del año 2011 [...]”. –Mediante Resolución de Alcaldía N° 431-2011-MDNCH-ALC, de fecha dos de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta y tres a cincuenta y cuatro, se aprobó los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en negociación colectiva realizada para el año dos mil doce: “[...] la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote conviene en otorgar un reajuste remunerativo de s/150.00 (ciento cincuenta con 00/100 Nuevos soles), para los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote [...]”. Es necesario precisar que las cláusulas que reconocen los incrementos remunerativos tienen un contenido normativo (cláusula normativa); motivo por el cual, tienen naturaleza permanente, al estar subsumidas en los contratos de trabajo (incorporadas automáticamente a

los contratos de trabajo), cuya vigencia se interpreta como normas jurídicas. Décimo Primero: Al respecto se verifica de autos, que en el proceso recaído en el expediente N° 2004-0-0092-0-2505-JM-CI-01, se emitió la Sentencia de Vista de fecha cuatro de mayo de dos mil seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de junio de dos mil cinco, que corre en fojas ciento veintiuno a ciento veintitrés, que declaró fundada en parte la acción de amparo interpuesto por el demandante, y ordenó su reposición, bajo el argumento de que ingresó a laborar para la municipalidad demandada bajo el régimen privado desde el uno de junio de dos mil uno al uno de marzo de dos mil cuatro, en el cargo de asistente de limpieza; vínculo que fue a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, al desnaturalizarse los contratos de locación de servicios. Es de precisar, que la reposición se efectivizó el catorce de febrero de dos mil cinco, conforme al informe escalafonario, que corre en fojas ciento veinte. Décimo Segundo: De lo anotado, corresponde señalar que para el pronunciamiento de la acción de amparo solicitada por el accionante, era indispensable que se analice su situación laboral con la demandada. Bajo esa premisa, determina que el actor tiene la condición de trabajador a plazo indeterminado desde el uno de junio de dos mil uno; argumento suficiente para determinar que los convenios colectivos de los años dos mil uno (a partir de junio de dos mil uno, dos mil dos, dos mil tres, dos mil cuatro (02 meses y 01 día), dos mil seis, dos mil ocho, dos mil diez y dos mil once, son extensivos al demandante, de acuerdo a su fuerza vinculante, previsto en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR; criterio que es concordante con lo establecido en el VIII Pleno Supremo en materia laboral y previsional. Décimo Tercero: Ahora bien, respecto a la inclusión del Convenio Colectivo, correspondiente al año dos mil cuatro y dos mil cinco (incremento remunerativo), en la nivelación de remuneraciones del demandante desde marzo de dos mil cinco, es necesario indicar que aun cuando dicho pacto no se haya suscrito cuando el demandante tenía vínculo laboral con la demandada; también es cierto que, se reincorporó mediante acción de amparo, cuya finalidad esencial es restitutoria, esto

es, reponer las cosas al estado anterior existente antes de que se produjera la violación del derecho, que para el presente caso, ocurrió el uno de marzo de dos mil cuatro, ante un cese irregular. En ese contexto, y atendiendo a que los incrementos remunerativos tienen naturaleza permanente, conforme se ha descrito en el considerando décimo, resulta acorde a Ley, la extensión del referido convenio al demandante, conforme el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, más aún, si dichos incrementos tienen naturaleza permanente. Décimo Cuarto: Respecto a los efectos de los convenios colectivos de los años dos mil cinco al dos mil quince, debemos manifestar que en dichas fechas el demandante tenía la condición de trabajador permanente, presupuesto para los alcances del pacto, pues, fue reincorporado como obrero municipal, en el febrero de dos mil cinco, de conformidad con el Informe Escalafonario, que corre en fojas ciento veinte; por consiguiente, es viable la aplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Décimo Quinto: Caber recalcar que los obreros de las municipales, son servidores públicos bajo el régimen de la actividad privada, conforme a lo establecido en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que le corresponde los beneficios amparados por el Colegiado Superior, a partir del uno de junio de dos mil uno conforme al dispositivo legal antes señalado, fecha desde la cual procede su abono respecto a los convenios colectivos, debiendo descontarse el periodo abonado desde antes de junio de dos mil uno. Décimo Sexto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por aplicación indebida el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010- 2003-TR; por consiguiente, el recurso de casación deviene en fundado en parte. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada,

Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, mediante escrito presentado el diez de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y cinco; **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos cuarenta y cinco en el extremo que ordena el pago del incremento remunerativo desde enero de dos mil uno a mayo de dos mil uno, **REFORMANDO** dicho extremo, **DISPUSIERON** que se liquide en ejecución de sentencia desde junio de dos mil uno, dejando subsistente lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ángel Iván Arteaga Alva, sobre nivelación de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

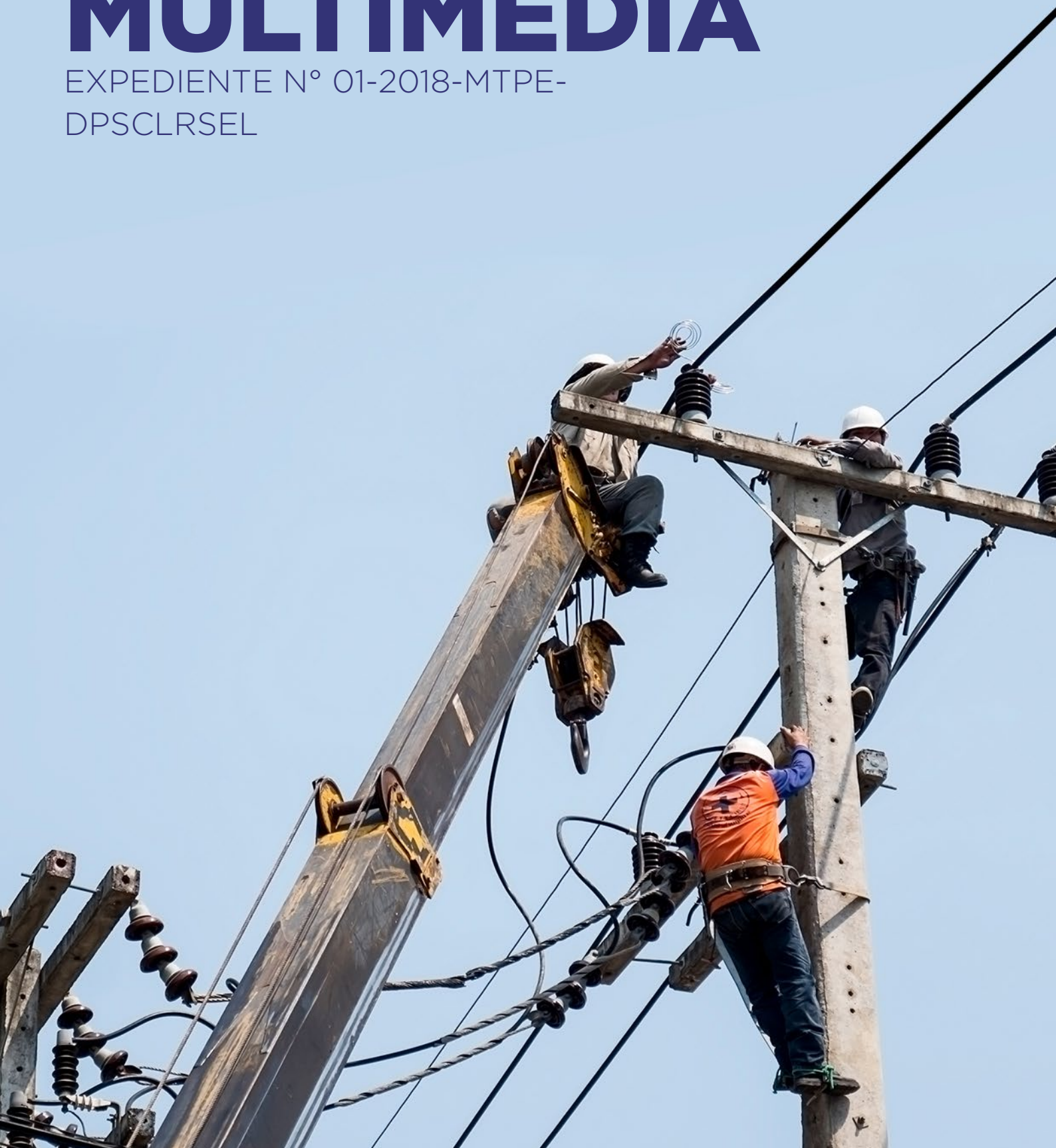
S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

A dark blue-tinted photograph of a person in a suit talking on a mobile phone. The person's hand is raised to their ear, and a wristwatch is visible on their arm. The background is blurred, showing what appears to be an office setting with a computer monitor.

Negociación colectiva

SERVICIOS MULTIMEDIA

EXPEDIENTE N° 01-2018-MTPE-
DPSCLRSEL



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2016-2017 SUSCRITO POR LA EMPRESA SERVICIOS MULTIMEDIA S.A.C. Y SINDICATO DE EMPLEADOS DE TELEFONICA PUBLICIDAD E INFORMACION

En la ciudad de Lima, siendo las 2:00 p.m., del día miércoles 24 de enero de 2018, se hicieron presentes ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzategui, en calidad de Abogado-Conciliador, de una parte el SINDICATO DE EMPLEADOS DE TELEFONICA PUBLICIDAD E INFORMACION representado por la Comisión Negociadora integrada por los señores: MICHAEL PIER CASTRO MONZON con DNI N° 07740144 en calidad de Secretario General, JOSE ALBERTO SOSA CABREJOS con DNI N° 07219484 en calidad de Secretario de Defensa, GODOFREDO CRUZ PENA con DNI N° 07228706 en calidad de Secretario de Economía y JUAN JOSE BARRIENTOS MECHAN con DNI N° 09419376 en calidad de Secretario de Organización y de otra parte la empresa SERVICIOS MULTIMEDIA S.A.C. representada por la Comisión Negociadora integrada por las señoras: MARIA CRISTINA CHIABRA VALERA con DNI N° 40090727 en calidad de Gerente Legal y SHIRLEY KARIM HERNANDEZ CARBAJO con DNI N° 40786077 en calidad de Responsable de la Gerencia de Recursos Humanos, quienes asisten a la reunión extra proceso convocada para el día de hoy.

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

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Ámbito de aplicación

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

Están amparados y obligados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los trabajadores con contrato de

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

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

1.2. Vigencia

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

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

2. ASPECTOS ECONOMICOS

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

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

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

2.2. Gratificación extraordinaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Asignación extraordinaria para padres de niños especiales

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

2.5. Asignación por defunción

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

2.6. Asignación por gasolina para quienes realizan labores de ventas

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

- a. En el case de los vendedores que prestan sus servicios en la ciudad de Lima, tendrán derecho a

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

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

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

laborables del respectivo mes calendario, tendrán derecho al importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

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

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

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

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

2.8. Bonificación por tiempo de servicios

LA EMPRESA otorgara una bonificación mensual a favor de los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios, cuyo importe será equivalente a 0.7% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio cumplido, quedando entendido que el referido porcentaje se calculara sobre el sueldo básico mensual que perciba el trabajador en cada oportunidad de pago, sin tomar en cuenta la presente bonificación por tiempo de servicios. Para este efecto, LA EMPRESA tomara en cuenta el tiempo de servicios prestados a Telefónica del Perú S.A.A. Esta bonificación será registrada en columna aparte en planillas y boletas de pago a partir del mes en el que cumplan el quinquenio.

2.9. Bonificación por reemplazo de cargo

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

2.10. Bonificación por título de estudios superiores

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

2.11. Bonificación por destaque a provincias

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

- En el caso de trabajadores que se trasladan en forma temporal para realizar sus labores, LA EMPRESA les seguirá otorgando viáticos y hospedaje, además de un monto de libre disponibilidad diaria para transporte y otros, el mismo que será determinado por LA EMPRESA de acuerdo con las características

del lugar a donde haya sido trasladado temporalmente y a las políticas establecidas para tal efecto por LA EMPRESA.

- En el caso de trabajadores que son destacados a residir fuera de su lugar habitual de trabajo, LA EMPRESA cubrirá los gastos de mudanza del trabajador cónyuge o conviviente e hijos, y además le otorgará un monto por única vez para facilitarle su adaptación a la zona, el mismo que será determinado por LA EMPRESA de acuerdo a las circunstancias.

2.12 Canasta navideña

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

2.13 Bonificación por cierre de pliego

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

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

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

S/. 1,050.00 (Mil Cincuenta con 00/100 Soles) para el

personal de televentas, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

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

2.14. Adelanto de Utilidades

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

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

2.15. Salvaguarda de inflación

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

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

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

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

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

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

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

2.18. Asignación por riesgo de funciones del personal de cobranzas

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

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

3. CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. Horarios de trabajo

Las partes acuerdan los siguientes horarios de trabajo:

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

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

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

3.2. Revisión Técnica de Vehículos

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

3.3 Póliza de seguro de vida ley

LA EMPRESA deja constancia de que la póliza de seguro de vida ley que tiene contratada a favor de sus trabajadores está establecida de acuerdo a los criterios y coberturas que establece la normativa legal aplicable, la misma que contempla los beneficios que se detallan a continuación:

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

3.4. Día del trabajador de Páginas Amarillas

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

3.5. SOAT

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

3.5. Teletrabajo

Las partes acuerdan que si un trabajador se encuentra laborando bajo la modalidad de "Teletrabajo" y se le otorga descanso médico temporal con reposo absoluto, podrá la asistenta social o cualquier empresa tercera contratada por LA EMPRESA, presentarse al domicilio del trabajador ubicado en la ciudad de Lima, en caso ser necesario, para efecto de poder informarse del estado de salud del trabajador y obtener los documentos y certificados médicos respectivos. Bajo ese escenario, los teletrabajadores no estarán obligados a conectarse para proseguir con sus labores ordinarias.

En caso ser necesario, los teletrabajadores en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos podrán enviar los documentos y/o certificados médicos sustentatorios de la forma más dinámica posible.

Por último, LA EMPRESA informara cada mes únicamente la relación de nuevos trabajadores que laboren bajo la modalidad de Teletrabajo.

3.7. Encuesta de Clima Laboral

Ambas partes resaltan el compromiso mutuo de implementar y fomentar el programa de clima laboral. Para ello, LA EMPRESA se compromete a realizar encuestas a los trabajadores de forma anónima y de manera virtual. Por otro lado, EL SINDICATO se compromete a fomentar y exigir a sus afiliados la participación efectiva para efecto de que se cumpla un correcto cumplimiento de los objetivos de medición de satisfacción en LA EMPRESA y de todos sus colaboradores.

3.8. Planes de compensación variable

Los trabajadores de las áreas de Ventas y Cobranzas, con objetivos específicos, tendrán un Plan de Compensación que combina un Sueldo Fijo más Sueldo Variable. Este último se calcula en base a un Plan de Comisiones que se comunicara oportunamente a los trabajadores al inicio de cada Campana.

El Plan de Comisiones busca alinear los objetivos cuantitativos de cada trabajador de Ventas y Cobranzas con los objetivos de la EMPRESA, y estarán construidos en línea con las necesidades cambiantes de cada campaña.

4. CONDICIONES SOCIALES Y DE SALUD

4.1 Política de ingreso de personal

LA EMPRESA deja constancia de su compromiso de seguir permitiendo que los familiares de trabajadores fallecidos postulen a puestos vacantes en LA EMPRESA, teniendo presente que LA EMPRESA solo seleccionara para cubrir tales vacantes a personas que cumplan con los requisitos solicitados para cada puesto y previa evaluación correspondiente, que determine si la persona corresponde al perfil propio del puesto ofrecido.

4.2 Exámenes de audiometría y otorrinolaringología.

Adicionalmente a los exámenes anuales que otorga LA EMPRESA a todos los trabajadores, ambas partes

acuerdan que LA EMPRESA incluya un examen anual de otorrinolaringología y audiometría para el personal que se dediquen a labores de Televentas y Telecobranzas.

4.3 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL SINDICATO participara del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad y bajo los alcances de la legislación vigente sobre la materia.

4.4 Licencias por duelo

LA EMPRESA continuara otorgando a sus trabajadores un total de 5 días calendario de licencia con goce de haber a partir del deceso, en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hijos o hermanos del trabajador.

4.5 Pago por Incapacidad Temporal

Ambas partes acuerdan que en caso que cualquier afiliado a EL SINDICATO dedicado a labores comerciales y de cobranzas, se encuentre con incapacidad temporal para laborar durante los primeros veinte días al año, LA EMPRESA asumirá el pago por descanso medico en base al cálculo de su remuneración fija y del promedio de los últimos doce meses del pago de comisiones.

4.6 Seguridad en el empleo

LA EMPRESA declara que constituye uno de los fundamentos de su política laboral actuar siempre dentro del marco de las normas legales y del cumplimiento de los mandatos judiciales que recaigan en los procesos.

En el caso que LA EMPRESA iniciara un procedimiento de cese colectivo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, deberá ofrecer previamente un programa de retiro voluntario y/o, en su caso, de pre-jubilación, que sería conversado con el colectivo afectado.

Asimismo, en los casos en que LA EMPRESA propusiera a algún grupo de trabajadores sostener una negociación para llegar a acuerdos tendentes a lograr su cese voluntario, EL SINDICATO padre participar, a pedido del trabajador, en dicha negociación, no obstante, serán los mismos trabajadores quienes exclusivamente deberán

tomar la decisión respectiva.

5. FACILIDADES SINDICALES

5.1 LICENCIA SINDICAL

LA EMPRESA continuara otorgando licencia sindical a los dirigentes de EL SINDICATO, de acuerdo a lo establecido por ley, sin exceder, en consecuencia, del límite legal de treinta (30) días al año, beneficio al que tendrán derecho los dirigentes.

5.2. UTILIZACION DE VITRINA POR EL SINDICATO

LA EMPRESA acuerdo con EL SINDICATO otorgarle un espacio suficiente para la publicación de anuncios de hasta dos (2) páginas tamaño A-4 en la vitrina ubicada en el tercer piso de la sede principal, al costado de la cafetería. Esta exhibición no excederá de quince (15) días de publicada.

5.3. MONTO EXTRAORDINARIO DE APORTE SINDICAL

LA EMPRESA conviene por la suscripción del convenio un pago único como aporte al fondo de EL SINDICATO la suma ascendente a S/. 1,150.00 (Mil ciento cincuenta y 00/100 Soles), la misma que será abonada en el mes de octubre del año 2018.

Las partes declaran que con los acuerdos que anteceden queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos correspondiente al periodo 2016 -2017, seguido en el Expediente N° 01-2018-MTPE-DPSCLRSEL.

Siendo las 5:00 p.m. las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2016-2017, por triplicado, en serial de conformidad y aprobación.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA

SENASA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2017- 2018 SUSCRITO POR SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SENASA Y SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SENASA.

En la ciudad de Lima, siendo las 2:00 p.m., del día lunes 08 de enero de 2018 en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de las Abogadas – Conciliadoras quienes suscriben; se hizo presente el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA–SENASA, representado por el señor: EDWIN RICARDO ALAMO TOLEDO, identificado con DNI N° 10015447, en calidad de Director UGRH (e) y JESSICA TERESA TRIVELLI GARCÍA, identificada con DNI N° 06788447, en calidad de Directora de OAJ, asesorados por el señor Abogado MANUEL FABRIZIO PRIVAT COLLA, con Registro CAL N° 55764; y, de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA–SENASA, representado por los señores: MOISES OSMER CRISPIN MARIN, identificado con DNI N° 26697811, en calidad de Secretario General y MIGUEL

ANGEL MECINAS LUNA, identificado con DNI 06636479, en calidad de Secretario de Actas, Archivos y Comunicaciones, quienes se encuentran acreditados y concurren a la reunión de conciliación programada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y de las deliberaciones del caso, se deja constancia de los acuerdos arribados por las partes:

| | | | |
|---------------|----------|----------|-------------|
| CONDICION | DE | TRABA.10 | Y |
| PRODUCTIVIDAD | DEMANDAS | DE | CONDICIONES |
| GENERALES | | | |

ACUERDO PRIMERO: CLAUSULA DE BUENA FE

Las partes convienen que en los actos que practican se encuentra el principio de buena fe, tanto en la provisión de información complete y oportuna, la concurrencia y negociación, así como en el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

ACUERDO SEGUNDO: CLAUSULA SOLUCION DE CONTROVERSIAS

Las partes convienen que, en caso de controversia sobre la ejecución y alcances del presente, se someten a la competencia arbitral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ACUERDO TERCERO: AMBITO DE APLICACION DEL CONVENIO

Las partes convienen que los beneficios y derechos que se establece en la presente Convenio Colectivo de Trabajo, beneficiar y a todos los trabajadores de SENASA.

ACUERDO CUARTO: PERMANENCIA DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS.

Las partes convienen en cumplir los derechos y beneficios establecidos en los convenios colectivos de trabajo.

ACUERDO QUINTO: RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES

Las partes convienen en que en toda evaluación y/o reorganización o similar dictada por el SENASA, será respetando los derechos laborales de todos los trabajadores, de conformidad con la Legislación Laboral vigente, Constitución y Convenios Internacionales aprobados por el Perú.

ACUERDO SEXTO: DIALOGO ABIERTO

Las partes convienen debatir cualquier punto que el SINDICATO SENASA, introduzca en la negociación, referido a condiciones de trabajo y mejoras económicas que no se han incluido en el presente pliego.

ACUERDO SÉPTIMO: VIGENCIA

Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos años (2) años y rige a partir del 01 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2018.

ACUERDO OCTAVO: PROCESOS DE EVALUACION

Las partes convienen que todo proceso de evaluación, reestructuración, reorganización o similar, deberá implementarse respetando estrictamente, los derechos

laborales de todos los trabajadores de conformidad con la Legislación Laboral Nacional vigente, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT suscritos por el Perú

ACUERDO NOVENO: ESTRUCTURACION DE POLITICA EN RECURSOS HUMANOS

El Sindicato, actualmente, participa en los comités de SST y en PDP. El SENASA propone impulsar la participación sindical en temas como el de fortalecer las actividades de bienestar social (asistencia social, campaña de salud física y mental, entre otras.

ACUERDO DECIMO: ORGANIZACION DE TRABAJO

Considerando que la organización del trabajo constituye una facultad de la entidad que se ejerce en el marco de las disposiciones legales vigentes, las partes convienen que el SENASA escuchara periódicamente al SINDICATO SENASA sobre temas que por su importancia puedan afectar los intereses generales o el desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones adoptadas.

ACUERDO DECIMO PRIMERO: LICENCIA SINDICAL

SENASA, propone extender en 40 días adicionales y reafirma las facilidades tecnológicas para las comunicaciones que tengan a bien efectuar con sus delegados.

El uso de la Licencia Sindical está supeditado a un pre aviso de 48 horas de anticipación, salvo aquellos casos que por su excepcionalidad no puedan ser previsibles en dicho termino. Sin perjuicio de ello, el uso de la licencia en los casos imprevisibles señalados anteriormente, deberá de ser comunicados en un plazo razonable.

ACUERDO DECIMO SEGUNDO: LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Las partes acuerdan que se incluya a los suegros y abuelos, dentro de los familiares para las licencias con goce de haber en caso de fallecimiento.

ACUERDO DECIMO TERCERO: PERMISO COMPENSABLE POR SALUD O ACCIDENTES DE FAMILIARES

Las partes acuerdan que el SENASA otorgara permisos

compensables de hasta 05 días hábiles compensables en caso de enfermedad de familiares (conyugue, hijos, padres, hermanos, suegros, abuelos) que no sea de gravedad o terminal. Es de carácter permanente. Los 5 días antes mencionados aplica para la totalidad de casos, renovables cada año.

ACUERDO DECIMO CUARTO: ALCANCES DE LEY N° 30012

Las partes convienen que su aplicación será de acuerdo a lo previsto en la ley (D.L. N°728 y D.L. N° 1057).

ACUERDO DECIMO QUINTO: PERMISO COMPENSABLE POR CITACIONES ESCOLARES Las partes acuerdan que el SENASA otorgara permisos compensables de hasta 4 horas para asistir a citaciones en los colegios de los hijos en edad escolar, hasta un máximo de 5 veces al año, por la totalidad de hijos. Es de carácter permanente.

ACUERDO DECIMO SEXTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – VESTUARIO

Las partes acuerdan que el SENASA proporcionara en forma oportuna el vestuario para la realización de las labores habituales de los trabajadores, teniendo en cuenta las normas de seguridad, actividades de trabajo y factores climáticos inherentes y no circunstanciales a cada Dirección Ejecutiva.

El SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA señala que, al no haber arribado a acuerdos en puntos económicos, acudirá por la vía correspondiente.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe,

Siendo la 7:10 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.

DEFENSORIA DEL PUEBLO

EXPEDIENTE N°
371-2017-MTPE/2.14-NC



ACTA DE ACUERDO EN REUNION DE CONCILIACION

En la ciudad de Lima, siendo las 02.00 p.m., del día lunes 12 de marzo de 2018 ante las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, se hizo presente la DEFENSORIA DEL PUEBLO, siendo representado por los señores (as): JOSE MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO, identificado con DNI N° 06625920, en calidad de Primer Adjunto; ARTURO EDUARDO LEON ANASTASIO, identificado con DNI N° 06106736, en calidad de Secretario General; JOSE ALVARO QUIROGA LEON, identificado con DNI N° 07809926, en calidad de Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; CESAR AUGUSTO CRUZ MICHILLOT, identificado con DNI N° 02821064, en calidad de Jefe de Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Racionalización y Estadística y GIULIANA MARIA HORNA PADRON, identificada con DNI N° 07827776, en calidad de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO, representado por sus dirigentes y miembros de la comisión negociadora señores (as): GILMER DE LA PENA ABREGU; identificado con DNI N° 25610018, en calidad de Secretario General; NELIDA LUZ RAMIREZ GUTIERREZ, identificada con DNI N° 10477993, en calidad de Secretaria de Organización y LUIS ALBERTO SANCHEZ ALVARADO, identificado con DNI N° 07399938, en calidad de Secretario de Economía; quienes concurren a la reunión de conciliación programada para el día de hoy.

Iniciada la diligencia, luego de amplias deliberaciones las partes por mutuo consenso acuerdo siguiente:

Pago de Seguro Médico Familiar.- La Defensoría del Pueblo conviene en mantener la cobertura del 100% del pago de la póliza del seguro médico familiar vigente a favor de los trabajadores de planilla bajo el régimen laboral 728.

Vestuario.-

2.1. La Defensoría del Pueblo conviene en mantener la entrega anual de vestuario para el personal de planilla del régimen laboral 728.

2.2. En lo que respecta al personal contratado bajo el régimen laboral CAS, para el ejercicio presupuestal 2018, y en función de mejorar las condiciones de trabajo, se entregaran prendas de vestuario, de acuerdo a la evaluación de las condiciones climáticas de las oficinas, a nivel nacional, para determinar, con criterio de equidad, las prendas que correspondan a cada región y circunstancia.

La oportunidad de la ejecución será al determinarse los saldos presupuestales disponibles y de acuerdo con los criterios de vigencia de contrato.

Estando a la naturaleza temporal de la contratación CAS, la determinación de las condiciones los criterios de procedencia, tales como vigencia, permanencia, renuncia, devoluciones, entre otros, serán establecidos con documento complementarios, consensuado entre las partes.

Compromisos de responsabilidad social y laboral.- La Defensoría del Pueblo se compromete a mantener su política de respeto a los derechos laborales, económicos, sociales y culturales de sus colaboradores; en consecuencia, durante la vigencia del presente pliego se compromete a mantener la relación laboral con sus trabajadores sea que pertenezcan al régimen contractual de plazo indeterminado, plazo fijo o CAS.

Clima laboral.- La Defensoría del Pueblo se compromete a mantener su política en cuanto a los vínculos contractuales en la modalidad CAS, como al personal a plazo fijo, en el sentido de atender a las solicitudes expresas de cada jefe inmediato quien hare el requerimiento respectivo sobre la necesidad de la continuidad del personal.

Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).- La Defensoría del Pueblo se compromete a continuar con la atención de las solicitudes de depósito de los intereses correspondientes a los depósitos no efectuados oportunamente, a favor de los trabajadores desde el año 1996 hasta el año 2017.

Seguridad y salud en el trabajo.- La Defensoría del Pueblo se compromete: a proporcionar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, que pueden incluir aire acondicionado, sillas ergonómicas y otras que presente

el comité de seguridad y salud en el trabajo.

Libertad sindical.- la Defensoría del Pueblo se compromete a proporcionar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, que pueden incluir aire acondicionado, sillas ergonómicas y otras que presenten el comité de seguridad y salud en el trabajo.

Licencia sindical.- La Defensoría conviene en ampliar en 30 días adicionales a los establecidos en la ley, la licencia sindical al Secretario General del Sindicato.

Capacitación.- La Defensoría del Pueblo cuenta con un Plan de Capacitación (PDP) implementado, el cual para el año 2018 cuenta con un presupuesto asignado de S/ 356,500 para capacitar a todo el personal profesional y a nivel nacional, incluyendo viáticos para el personal que viene de provincia y conviene en que la formulación el plan incluya cursos de diplomados, que constituyen el nivel máximo de capacitación aprobado por Servir y considere convenios con universidades, de forma que se mejoren tanto los costos como la calidad y el impacto de los cursos en las capacidades laborales de los trabajadores.

Transporte institucional.- La Defensoría del Pueblo conviene continuar las gestiones, estudios de factibilidad y presupuestales; y encuestas de demanda sobre el proyecto de establecer un sistema de Transporte de llegada y salida en favor de los trabajadores.

Infraestructura.- La Defensoría del Pueblo conviene continuar las gestiones y estudios de factibilidad sobre la infraestructura disponible e idónea que le permita:

11.1. Dotar al Sindicato de un ambiente u oficina dentro de la institución con computadora, acceso libre a internet y teléfono y

11.2. Proporcionar un espacio destinado a Comedor de los trabajadores. Entre tanto se tomarán las provisiones para que las actividades en espacio, usualmente usado para el refrigerio, se programen en horarios y espacios que, en lo posible, no impidan el acceso en la hora de refrigerio.

11.3. La Implementación de una Guardería, para los hijos de los trabajadores. En este caso, además, se harán

las gestiones necesarias ante la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas para la asignación de los recursos necesarios.

11.4. La implementación de un tópico al servicio de los trabajadores.

12. Formalización de beneficios.- Las partes reconocen que la Defensoría del Pueblo viene otorgando ciertos beneficios a sus trabajadores y conviene en reconocer formalmente su vigencia en favor de todos los trabajadores.

12.1. Licencia por onomástico.- La Defensoría del Pueblo otorgará a los trabajadores licencia con goce de haber el día de su cumpleaños.

12.2. Movilidad y refrigerio.- La Defensoría del Pueblo mantendrá el sistema de asignación por movilidad y refrigerio equivalente a S/. 2.00 por día (estableciéndose como máximo 12 días por mes y extensivo a todos los trabajadores independientemente de la condición laboral), en los casos y en la forma establecidos en la directiva de caja chica aprobado para el año 2018 y ejecutable con los saldos presupuestales disponibles.

13. Vigencia.- Siendo la vigencia del presente convenio colectivo a partir 01 de enero de 2017 al 31 diciembre de 2018.

Con los acuerdos adoptados en el presente convenio colectivo, las partes dan por solucionado totalmente el presente pliego de peticiones 2017-2018.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

