



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

El híbrido legal de la situación laboral de los prefectos en el Perú

Artículo de Gonzalo Girón Román

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2021

Editada por Elías Mantero Abogados

Edición

520

Octubre 2021

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de octubre de 2021, con optimismo al saber que el Perú logró el récord de vacunación en octubre con más de 3.9 millones de segundas dosis aplicadas, demostrándose que estamos en buen camino para la inmunización total.

Ahora bien, pasando a otros temas igualmente importantes, en esta edición contaremos con la apreciable participación de los abogados Gonzalo Girón Román y Pedro Huamán De La Cruz.

El abogado Girón Román colabora con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado "El híbrido legal de la situación laboral de los prefectos en el Perú", mediante el cual realiza una aproximación y exploración descriptiva crítica legal de la actual regulación de los Prefectos y Subprefectos del Perú en su condición laboral de cargos de confianza, en relación al marco legal y constitucional, partiendo del desarrollo de algunos de los principales aspectos que definen al empleado de confianza.

Asimismo, el abogado Huamán de La Cruz, ha colaborado en la presente edición con su artículo denominado "Los principios de la facultad sancionadora y la geolocalización en el confinamiento Covid-2019", mediante el cual realiza un análisis sobre la geolocalización y los alcances de la facultad sancionadora del empleador.

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

Hasta la próxima edición.

Octubre de 2021.

Fernando Varela Bohórquez

Director



Fernando Varela Bohórquez
Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 El híbrido legal de la situación laboral de los prefectos en el Perú
Artículo de Gonzalo Girón Román
- 15 Normas legales
- 91 Jurisprudencia
- 152 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



EL HÍBRIDO LEGAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS PREFECTOS EN EL PERÚ



Gonzalo Girón Román

Abogado por la Universidad Peruana Los Andes; Magister en Gestión Pública por la Universidad Nacional del Centro del Perú; Doctorando en Derecho Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con estudios de especialización en Derecho Administrativo, Registral, Contrataciones del Estado y Diseño de Procesos e indicadores de gestión. Actualmente Experto en Gobierno Interior del Ministerio del Interior; con experiencia en Gerencia Pública y Asesoría Legal en entidades del Estado. Ex docente de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Nacional del Centro del Perú; Universidad Nacional de Madre de Dios y Universidad Andina del Cusco

I. INTRODUCCIÓN

La denominación “empleado de confianza” usualmente es vinculado a las entidades públicas y por ello no es ajeno escucharlo ni resulta indiferente para el común de la ciudadanía ni menos aún para los trabajadores o servidores que prestan servicios en el Estado, o propiamente dicho “administración pública”. Sin embargo, tanto para profesionales como para los ciudadanos en general resulta confuso el contexto legal o elementos que caracterizan al “empleado de confianza”. Adicionalmente a esta situación de peculiar confusión, resulta de interés relevante el caso concreto que constituye un “híbrido legal” la situación laboral de los Prefectos y Subprefectos del Perú.

El presente ensayo, pretende realizar una aproximación y exploración descriptiva crítica legal de la actual regulación de los Prefectos y Subprefectos del Perú en su condición laboral de cargos de confianza, en relación al marco legal y constitucional, partiendo del desarrollo de algunos de los principales aspectos que definen al empleado de confianza.

II. MARCO NORMATIVO Y SITUACIÓN DE LOS PREFECTOS Y SUBPREFECTOS DEL PERÚ

Cabe señalar inicialmente que, las Prefecturas tuvieron su origen constitucional en 1823, fungiendo como representantes del Presidente de la República en el interior del país, con la función de desarrollar un trabajo articulado y garantizar la Gobernabilidad. Con el devenir del tiempo la regulación normativa de las Prefecturas ha venido a menos, hasta formar parte actualmente de la Dirección General de Gobierno Interior, Dirección de Línea del Viceministerio de Orden Interno del Ministerio del Interior, cuya regulación es establecida mediante una Resolución Ministerial.

El contexto normativo que regula actualmente a las prefecturas es el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del

Interior¹, estableciendo que *las Prefecturas son Órganos Desconcentrados del Ministerio del Interior, son cargos de confianza, designados por Resolución Suprema firmada por el Presidente de la República, refrendada por el Ministro del Interior a propuesta del Viceministerio de Orden Interno y dependen de la Dirección General de Gobierno Interior que es un órgano de línea del Viceministerio de Orden Interno del Ministerio del Interior*², precisando además que **su remoción es irrecurrible**.

2.1 Marco Legal del empleo público

El artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, desarrolla una definición de lo que se entiende por empleado de confianza, permitiendo de esta manera a las entidades públicas tener la potestad de determinar los cargos que serán considerados como de confianza. Sin embargo, al respecto se puede observar que de las definiciones previstas en el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público (norma que debemos entender como transversal y de obligatorio cumplimiento para todas las Instituciones del Sector Público y su personal que brinda servicios al Estado), se puede afirmar que los titulares de las entidades públicas (citando como ejemplo a los Ministros, Alcaldes, Presidentes de Consejos Directivos, Titulares de Organismos Autónomos, entre otros) no son empleados de confianza sino Funcionarios Públicos. Por el contrario, **los empleados de confianza, opcionalmente podrían o no ostentar cargo directivo, su condición y calidad de cargo de confianza debe estar expresamente consignada y prevista en un documento normativo y pueden ser designados y removidos libremente por el titular de la entidad** (como resulta el caso concreto de los Prefectos y Subprefectos en razón del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior).

En el contexto normativo señalado en el acápite

anterior, se encuentra la situación actual de 26 Prefectos Regionales, 196 Sub Prefectos Provinciales y 1875 Subprefectos Distritales, que hacen un total de 2097 "Autoridades Políticas"³ (Órganos Desconcentrados del Ministerio del Interior conformados por Prefectos Regionales, Subprefectos Provinciales y Subprefectos Distritales). En consecuencia, se puede considerar un híbrido legal la condición de estos empleados de confianza, que ocupan cargo jerárquico, y bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, sin embargo, constituyen el 89% del total de personal de la Dirección General de Gobierno Interior del Ministerio del Interior, vale decir contravendría el porcentaje permitido por Ley de personal de confianza por Entidad.

2.2 El Régimen del Decreto Legislativo N° 276.

El Decreto Legislativo N° 276 conocido como Régimen 276 se publica el año 1984 (norma que regula este régimen, incluso con anterioridad a la Constitución de 1993) y con carácter innovador en su momento sustituyó al Decreto Ley N° 11377 del año 1950, que aprobó el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. La carrera administrativa es establecida por este Régimen. El objeto de esta norma fue regular la incorporación de personal idóneo, regular su permanencia, garantizar su desarrollo y realización personal en el ejercicio del servicio público.

La Teoría Estatutaria y su rigidez se evidencian en este régimen, se caracterizó por ser cerrado, el estatuto de la función pública fue flexibilizándose progresivamente. Inicialmente, por medio de aisladas negociaciones colectivas de remuneraciones promovidas por sindicatos en algunas municipalidades, lo que posteriormente se normalizó en todo el país. Posteriormente, con la emisión de la Ley N° 24401⁴ de diciembre de 1984, que reconoció la presencia de contratados bajo el régimen 276, que tenían más de un año en esa condición sin que

1 Resolución Ministerial N°1520-2019-IN que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.

2 Cit. Artículos 159°, 160°, 161°

3 Cit. Artículo 159°

4 Ley que establece que Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.

se les reconociera derecho alguno, por consiguiente los servidores contratados – no designados – que tenían más de un año ininterrumpido de servicio, adquirieron estabilidad laboral y de manera explícita se prohibió a las entidades públicas que los cesen o destituyan discrecionalmente, sino solamente por causa expresa y conforme el procedimiento establecido para dicho efecto por el régimen 276.

El régimen 276 presenta las siguientes características:

- Los servidores públicos con vínculo contractual y funcionarios que desempeñan cargos políticos⁵ o de confianza son excluidos. Sin embargo, prescribe la aplicación supletoria de sus reglas a dichos servidores públicos en lo que les resulte aplicable.
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, como los trabajadores de las Empresas del Estado y de Sociedades de Economía mixta, también son excluidos de la regulación de la norma.
- Se considera al Estado como institución única, en razón de que el traslado de un servidor le permite conservar su nivel de carrera.
- Los trabajadores de este régimen se rigen por el Sistema Único de Remuneraciones establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas.

El régimen 276 determina que la carrera se organiza según grupos, bajo el criterio de la formación profesional o técnica del servidor público, en profesionales, auxiliares y técnicos. En el grupo profesional se encuentran los servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria. En el grupo técnico se encuentran los servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. En el grupo auxiliar están los servidores que tienen instrucción secundaria

y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

En este régimen, el acceso a la carrera administrativa se realiza por concurso público y en el primer nivel del grupo al que se accedió. La vinculación del nuevo servidor público con el Estado se produce a través de una resolución administrativa de nombramiento o designación⁶. En general este acto administrativo de nombramiento o designación conlleva a una estabilidad del puesto al que fue asignado el servidor, lo que no se produce en el caso de las autoridades políticas.

2.3 Porcentaje de empleados de confianza en las entidades públicas

La Ley Marco del Empleo Público - LMEP establece que el “empleado de confianza” es aquel que “desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad”. En consecuencia, se tiene que considerar y entender por “servidores públicos existentes en cada entidad”, al total de puestos previstos en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP, vigente de la entidad.

Atendiendo lo expuesto en el acápite anterior, concierne a cada institución pública realizar de manera responsable y conforme a ley la clasificación y calificación pertinente de los cargos de confianza teniendo en cuenta sus instrumentos de gestión como su estructura orgánica y sustentadas necesidades, atendiendo los presupuestos legales previstos en la LMEP, ineludiblemente entre ellos, el límite de porcentaje establecido para los servidores de confianza que no puede ser mayor al 5% del total de servidores públicos existentes de la entidad, por lo que se recurre al CAP, incluyendo al personal sujeto al régimen de Contrato Administrativa de Servicios CAS (que tenía la

⁵ En esa condición se encuentran las “autoridades políticas”, Prefectos, Subprefectos Provinciales y Distritales de la Dirección General de Gobierno Interior del Ministerio del Interior actualmente en un número aproximadamente de 2,098.

⁶ Conforme establecen los artículos 159, 160 y 161 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, se establece que Prefectos Regionales son designados mediante Resolución Suprema suscrita por el Presidente de la República, en el caso de los Subprefectos Provinciales y Distritales son designados por Resolución suscrita por la Dirección General de Gobierno Interior.

entidad a la fecha de publicación del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM). Efectuándose pertinentemente la aclaración que la calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.

2.4 Tratamiento de la Ley N°28175

Ley N° 28175, "Artículo 4. Clasificación El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

1. *Funcionario público. - El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. El Funcionario Público puede ser: a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria. b) De nombramiento y remoción regulados. c) De libre nombramiento y remoción.*
2. *Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.*
3. *Servidor público. - Se clasifica en: a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los*

servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley (...).

2.5 Aspecto Constitucional y tratamiento internacional al derecho de sindicalización

El Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar a los servidores públicos, si bien es cierto reconocen sus derechos de sindicalización y huelga, hace un sesgo al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Al respecto, la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

El derecho fundamental de asociación sindical ha sido reconocido internacionalmente como un derecho humano. También es relevante el referente conceptual de derechos humanos que los define como "la suma de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y colectivos establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos"⁷

De lo expuesto, se evidencia la importancia de dos elementos, el primero es el de la fundamentación de los derechos humanos, y el segundo, el de su reconocimiento positivo⁸; es decir, a través de normas jurídicas, a efectos de lograr la materialización, lo que

7 Barbero, N. (2014). Protección internacional de los derechos humanos: derecho internacional de los derechos humanos. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni. <http://aedidh.org/wp-content/uploads/2016/10/Manual-oct-2016-pdf.pdf>

8 Al respecto, Alexy (1995) menciona: "Los derechos humanos sólo pueden desenvolverse su pleno vigor cuando se les garantiza a través de normas de derecho positivo, esto es, transformados en derecho positivo. Este es el caso, por ejemplo, de su incorporación como derecho obligatorio en el catálogo de derechos fundamentales de una constitución" (p.93). http://files.rojaspereira.webnode.com.co/200000038-25f3326ed4/7_%20Alexy%20Interpretaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica%20y%20discurso%20racional%20Teor%C3%ADa%20del%20Discurso%20y%20Derechos%20Humanos.pdf

refleja la búsqueda constante del modo más seguro de darles efectividad y vigencia.

En cuanto al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966, debe mencionarse que nace con plena observancia de los principios consagrados en la Carta de la ONU y que contiene derechos que se derivan de la dignidad inherente a la persona humana. Dentro de ellos se reconoció el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse en ellos; es así como, el artículo 8 numeral 1 literal a señala: Artículo 8. 1. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. Este es un importante avance para la "autonomía sindical", por cuanto es el primer paso para impedir intervenciones directas del Estado, sin que ello quiera decir que no exista regulación, pues la misma norma contempla límites establecidos en la ley.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) Continuando con la identificación de las disposiciones supranacionales que buscan garantizar el derecho humano de asociación sindical, ha dejado sentado los siguientes convenios:

Convenio 87 de la OIT Sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948

Convenio 98 de la OIT Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. 1949

Convenio 151 de la OIT Sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. 1978

Convenio 154 de la OIT Sobre la negociación colectiva. 1981

Respecto a este derecho de asociación sindical, también se encuentra previsto en los instrumentos aplicables en el Sistema Interamericano. Así, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, específicamente en los artículos 20.1 y 23.4, se proclama el derecho de toda persona a reunirse libremente y a asociarse pacíficamente, a su vez, a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (Pacto de San José) en su artículo 16 consagra y desarrolla el derecho de libertad de asociación, teniendo como presupuestos tres elementos: el primero implica que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con fines de cualquier índole (ideológicos, políticos, laborales, económicos, etc.), el segundo tiene que ver con que el ejercicio de asociación solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y el tercero es relativo a la posibilidad de imponer restricciones al ejercicio de asociación de los miembros de fuerzas armadas y de policía.

2.5.1 De la protección Internacional al acceso a la función pública en relación a la Constitución Peruana

La Constitución Política de 1993 no reconoce expresamente el derecho fundamental de acceso a las funciones públicas del país, a diferencia de la Convención Americana de Derechos Humanos que lo contempla en el artículo 23⁹ que dedica a los derechos

9 Convención Americana de derechos Humanos. Artículo 23.- Derechos Políticos.

1 Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:

- de participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;
- de votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores, y
- de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

2 La ley puede reglamentar el ejercicio de los derechos y oportunidades a que se refiere el inciso anterior, exclusivamente por razones de edad, nacionalidad, residencia, idioma, instrucción, capacidad civil o mental, o condena, por juez competente, en proceso penal

políticos.

Al respecto el Tribunal Constitucional peruano ha interpretado que los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos tienen rango constitucional, en consecuencia, el derecho de acceso a las funciones públicas constituye un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico peruano. Según su redacción, todos los ciudadanos deben gozar del derecho y oportunidad de «tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país». El texto de la Convención lo diferencia del derecho de sufragio pasivo o el derecho de acceso a los cargos públicos representativos a través de elecciones libres y competitivas, reconocido en su literal b.

Cabe señalar que el contenido de este derecho de acceso a la función pública, no otorga a los particulares una titularidad para acceder a un cargo público o para acceder sin más a una plaza o puesto en el Estado, sino a hacerlo en condiciones generales de igualdad. Esto quiere decir que “el respeto y garantía de este derecho se cumplen cuando los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución sean razonables y objetivos y que las personas no sean objeto de discriminación, en el ejercicio de este derecho”¹⁰

En el caso de las autoridades políticas, es obvia la transgresión de las condiciones generales de igualdad que debería mínimamente el Estado proteger en relación al tratamiento laboral de los Prefectos y Subprefectos, que si bien es cierto se encuentran bajo el régimen 276 y su condición de designación en cargos de confianza los excluye de determinados derechos, no puede soslayarse “el híbrido legal” en el que se encuentran en gran número, pues adicionalmente el nivel remunerativo no es significativo, en resumen, el cúmulo de condiciones laborales que enfrentan evidencian un desinterés del Estado respecto a establecer un tratamiento laboral especial para estas

autoridades.

Nuestra Constitución se refiere a los servidores de confianza para excluirlos de la carrera administrativa (artículo 40), así como de la titularidad sobre los derechos colectivos de sindicación y huelga (artículo 42). La Constitución admite el reclutamiento de empleados públicos por razones de confianza política o personal, pero este criterio debe contemplarse como una estricta excepción, ya sea por la naturaleza esencialmente política de algunas funciones o la estrecha vinculación personal a cargos de designación política.

Esto quiere decir que el constituyente admitió la presencia de los servidores de confianza en el ordenamiento jurídico, diferenciándolos del resto de servidores civiles, pero sin especificar dichas diferencias. No obstante, es posible inferir que la naturaleza jurídica de la categoría “servidor de confianza” responde al reconocimiento de la discrecionalidad presente en los actos de gobierno del funcionario público. El funcionario invita a una persona natural a formar parte de su entorno y a coadyuvar con sus planes institucionales de gobierno. Esta persona natural accede directamente a un puesto de la administración pública, sin concurso previo.

2.5.2 Posición del Ministerio De Trabajo sobre la sindicalización del personal de confianza

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Dirección General de Trabajo, mediante el Informe N°07-2012-MTPE/2/14, considera que el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT y el artículo 28 de la Constitución no impiden al personal de confianza la posibilidad de constituir sindicatos y de afiliarse a éstos. Sin embargo, es una opinión referencial sin obligatoriedad legal; por otro lado, el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas facultaría al trabajador de confianza afiliarse al sindicato si es que lo permite el estatuto de dicha organización, “Si el estatuto sindical aprobara la afiliación del personal de confianza y se

10 Corte Interamericana de Derechos Humanos caso Chocrón Chocrón vs. Venezuela, sentencia de 1 de julio de 2011, FJ. 135. https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_227_esp.pdf

celebrara una negociación colectiva, los efectos de ésta también alcanzaría a ese grupo de trabajadores”.

En el contexto expuesto, se puede considerar que es insuficiente este pronunciamiento pues, si bien, estos trabajadores tendrían derecho a sindicalizarse, no podrían acceder a la negociación colectiva ni beneficiarse del convenio colectivo, por tener información privilegiada.

III. LOS REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ Y VIABILIDAD DE TRATAMIENTO ESPECIAL PARA LOS PREFECTOS Y SUBPREFECTOS DEL PERÚ

Actualmente existen treinta y nueve (39) regímenes laborales en el Perú, dentro de ellos tenemos los regímenes generales y especiales en el contexto de la actividad pública como privada. Respecto a la actividad pública existen alrededor de 15 regímenes laborales en nuestro país; entre estos regímenes encontramos a los regímenes que regulan a los servidores en general del Decreto Legislativo 276, Profesorado, Magistrados, Docentes Universitarios, Profesionales de la Salud, Servicio Diplomático, CAS, Gerentes Públicos, Militares y Policías, Convenios PNUD, PAC, entre otros.

Por el lado de la actividad privada, tenemos a los de Construcción Civil, Trabajadoras del Hogar, Agrarios, Exportaciones no tradicionales, practicantes, microempresa, entre otros.

Ahora bien, con el ánimo de generar discusión académica y vislumbrar una alternativa de solución a la regulación laboral de los Prefectos y Subprefectos del Perú, es menester precisar y detallar el nivel de responsabilidad funcional que tienen en relación a ostentar la representación del ejecutivo en cada Región, Provincia y distrito del país; al respecto, el artículo 160 del Texto Integrado Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior señala:

“Los Órganos Desconcentrados con órganos de la Dirección General de Gobierno Interior que desarrollan funciones que contribuyen al

orden interno, orden público, gobernabilidad y paz social; así como en materia de garantías personales e inherentes al orden público, rifas con fines sociales y colectas públicas. Están a cargo de las autoridades políticas, quienes representan al Poder Ejecutivo que son funcionarios de confianza y su remoción es recurrible. Dependen del Director General de Gobierno Interior”.

Para mayor abundamiento, el artículo 162 de la norma acotada establece entre otras, las funciones de los Prefectos: Informar a la Dirección de Autoridades Políticas sobre la situación de los conflictos sociales, coordinaciones con las rondas campesinas u otras organizaciones comunales, desarrollo de los programas sociales en su jurisdicción y acciones del Estado; integrar los comités de seguridad ciudadana; participar y apoyar las gestiones de defensa civil y gestión del riesgo de desastres; promover el diálogo entre las autoridades y las organizaciones sociales de su jurisdicción, para asegurar una adecuada coordinación de la acción de gobierno; ejecutar acciones de prevención relacionadas al otorgamiento de garantías en concentraciones públicas, espectáculos públicos deportivos y no deportivos, para evitar cualquier afectación al orden público.

Como se observa, funcionalmente las autoridades políticas, ejercen en magnitud responsabilidad de representación y acción que es equiparable de igual manera o más a responsabilidades como la representación del ejecutivo en el exterior; sin embargo, el tratamiento laboral y remunerativo es singularmente opuesto y hasta discriminatorio.

La Ley 28091 sobre el Servicio Diplomático de la República, que regula la carrera de los representantes del Estado y Ejecutivo en el exterior, señala en su artículo 2°:

“El Servicio Diplomático es carrera pública y está integrado por profesionales especialmente formados en la disciplina de las relaciones internacionales, capacitados para ejercer la

representación diplomática y consular, así como promover y cautelar los intereses nacionales en el ámbito internacional. En este sentido, el Estado promueve la formación profesional, entre otros, en los ámbitos de la diplomacia económica, de las inversiones, del comercio y el turismo, con el objeto de promover la participación del Perú en el proceso de integración económica."

Así mismo, para mayor abundamiento, la norma acotada, establece que los funcionarios del servicio diplomáticos, como miembros de una carrera pública al servicio del Estado, perciben una remuneración pensionable conforme lo establecido en el régimen de la carrera pública; adicionalmente precisa que, cuando sean nombrados a prestar servicios en el exterior, reciben adicionalmente una asignación por servicio exterior, que se fija de acuerdo a los índices de costo de vida de la sede donde laboran y a su categoría. Asimismo, dichos funcionarios perciben una bonificación especial por familia aplicable a todos sus dependientes; y una asignación por seguro médico y de vida. La asignación por servicio exterior se regula mediante decreto supremo.

Si bien es cierto la regulación de ambas representaciones, una en el interior y la otra en el exterior, se diferencian por la carrera que se sigue, por la temporalidad de la función que los distingue (cargos de confianza en el caso de las autoridades políticas), no deja de ser cierto tampoco, que la carga y responsabilidad que ejercen las autoridades políticas en cada una de sus circunscripciones territoriales y complejidad de sus funciones que van desde la prevención en la conflictividad social y participación activa en los comités de seguridad ciudadana, regional, provincial y distrital, sin lugar a dudas que evidenciaría un tratamiento discriminatorio en la regulación remunerativa.

Por otro lado, la Ley N° 29806. Ley que regula la

contratación de personal altamente calificado en el Sector Público, precisa que la contratación de los profesionales altamente calificados se efectúa en el marco del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG), creado por Decreto Ley 25650, y establece que corresponde al administrador del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público determinar los límites de contratación y la escala de montos por concepto de contraprestación. Para dicho efecto, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios: Responsabilidad, según la magnitud de tareas y/o presupuesto y/o personal a su cargo; Nivel jerárquico, según el nivel de decisión y ubicación del puesto dentro de la entidad; Requisitos del puesto, tales como nivel de especialización, experiencia, habilidades y competencias.

Al respecto, si bien es cierto no se pretende en estricto que las autoridades políticas sean consideradas personal altamente calificado, máxime que su esencia y legitimidad provienen de su origen provinciano y en muchos casos en mérito a las propuestas por ternas de sus comunidades, si es cierto, que el nivel de responsabilidad por sus tareas, por la representación del ejecutivo en cada rincón del país y la complejidad de situaciones que se le encarga, amerita un tratamiento especial por parte del Estado.

IV. EL REPLANTEO CONCEPTUAL DE LA RELACIÓN ENTRE LEY LABORAL Y DESARROLLO Y EL CONTRASTE DE LA REGULACIÓN LABORAL DE LOS PREFECTOS EN EL PERÚ

Partiendo de la propuesta de Deakin, de ver la ley laboral como un factor entre otros, de ayuda a constituir el mercado laboral y de contribuir al desarrollo sostenible, entendido ampliamente como crecimiento económico inclusivo y equitativo¹¹; al respecto, se puede afirmar que el escenario laboral que atraviesan los Prefectos en el Perú es un contraste con lo postulado.

La Resolución Ministerial que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del

11 Simon Deakin "Derecho laboral y desarrollo: nuevos conceptos y evidencias y su aplicación en América Latina" University of Cambridge. P.85.

Interior regula actualmente a **26 Prefectos Regionales, 196 Subprefectos Provinciales y 1876 Subprefectos Distritales a nivel nacional**. La correlación y contraste con lo postulado por Deakin, que pretendo esbozar, consiste en que, considero que la regulación laboral de estas autoridades políticas constituidas por Prefectos y Subprefectos es un híbrido legal, en razón de que están contemplados bajo el Decreto Legislativo 276, sin embargo conforme establece el Texto integrado del ROF del Ministerio del Interior, son designados en condición de cargos de confianza, por lo que adicionalmente al exceso de “cargos de confianza” establecidos por Ley (tema tratado en el presente) la previsión Constitucional que vulnera principalmente con su derecho a sindicalizarse, colisiona con la propia Constitución y los Convenios Internacionales que protegen el derecho de sindicalización. Por otro lado conforme señala el Texto Integrado del Ministerio del Interior, su designación y remoción es irrecurrible, sin embargo pese a estar su condición laboral bajo el Decreto Legislativo 276, no le asiste una protección legal ante un despido que podría ser arbitrario, por su propia condición de cargo de confianza, además de que por el número total de 2098 autoridades políticas entre Prefectos y Subprefectos (funcionarios de confianza) incluso vulnerarían disposiciones de SERVIR .

Por lo expuesto sostengo que el postulado de Deakin, ad portas del bicentenario de la independencia del Perú este julio de 2021, contrasta con la realidad expuesta de los Prefectos, pues es evidente el híbrido normativo en el que se encuentran y la desprotección laboral y contradictoriamente exceso regulatorio. En consecuencia, en el caso concreto, la ley laboral enfrenta una institucionalidad que si bien es cierto dentro del sector público juega un rol crucial en la economía de mercado enraizando derechos ya adquiridos como la negociación colectiva y seguro social, no aplica la primera, ni la sindicalización de los Prefectos y demás, contraviniendo con lo postulado sobre una cohesión social – al menos en relación a otros servidores públicos incluso del mismo sector – ni una distribución igualitaria de recursos y oportunidades por

la contradictoria disposición constitucional invocada, lo que considero particularmente y reafirmo evidencia el estado de desprotección.

CONCLUSIONES

La Constitución Política del Perú de 1993 en sus artículos 42 y 153, ha reconocido de manera expresa el derecho de sindicalización de los servidores públicos. No obstante, señala que el mismo no alcanza a los funcionarios con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza y de dirección, entre otros.

La normatividad vigente establece que los empleados de confianza son de libre designación y remoción; como tal debe entenderse que el retiro o pérdida de confianza es causal de extinción de la relación laboral.

La cantidad de “autoridades políticas” conformadas por Prefectos y Subprefectos a nivel nacional no está acorde las limitaciones legales de los servidores en “cargos de confianza” por Entidad.

El escenario laboral que atraviesan los Prefectos en el Perú es un contraste con lo postulado en teorías laborales modernas como la propuesta de Deakin, al considerar a la ley laboral como un factor entre otros, de ayuda a constituir el mercado laboral y de contribuir al desarrollo sostenible, entendido ampliamente como crecimiento económico inclusivo y equitativo.

El derecho humano a asociarse sindicalmente no puede ser ajeno a las autoridades políticas, pues lo enmarcan en una situación de desventaja y desprotección.

Existe sustento suficiente en relación con otros regímenes especiales actuales, que permite la viabilidad de un tratamiento especial de la situación laboral de los Prefectos y Subprefectos en el Perú.

Las razones expuestas permiten reafirmar la definición de “híbrido legal” la situación laboral de los Prefectos en el Perú.



NORMAS LEGALES

Disponen publicar el documento denominado “Convención Colectiva de Trabajo – Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022”, suscrito en trato directo el 9 de setiembre de 2021, entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP)

RESOLUCION MINISTERIAL N° 183-2021-TR

Lima, 1 de octubre de 2021

VISTOS

El Informe N° 0037-2021-MTPE/2/14 y la Hoja de Elevación N° 0228-2021-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando N° 1015-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y el Informe N° 0811-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 290-2005-TR, modificada por Resolución Ministerial N° 314-2006-TR, establece que los convenios colectivos u otros instrumentos que resuelvan negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad o gremio, registrados a partir de la fecha de publicación de la referida resolución ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, se publican en el Diario Oficial El Peruano y en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los diez días hábiles siguientes a su presentación;

Que, con fecha 20 de setiembre de 2021, la Dirección General de Trabajo recibe un original del documento denominado “Convención Colectiva de Trabajo –

Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022”, suscrito en trato directo con fecha 9 de setiembre de 2021, por la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP);

Que, mediante la hoja de elevación de vistos, la Dirección General de Trabajo remite al Despacho Viceministerial de Trabajo el referido convenio colectivo para su publicación en los medios correspondientes;

Que, en atención a las consideraciones expuestas, corresponde emitir el acto administrativo que dé cumplimiento con lo establecido en la Resolución Ministerial N° 290-2005-TR, modificada por Resolución Ministerial N° 314-2006-TR;

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

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único. Publicación

Publicase en el Diario Oficial El Peruano el documento denominado "Convención Colectiva de Trabajo – Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022", suscrito en trato directo el 9 de setiembre de 2021, entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), que como anexo forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Asimismo, publíquese la presente resolución ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial el Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

IBER ANTENOR MARAVI OLARTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
CONSTRUCCIÓN CIVIL 2021–2022**

Expediente N° 073-2021-MTPE/2/14

En Lima, a los nueve días del mes de setiembre del año dos mil veintiuno, siendo las 18:00 horas se reunieron por modalidad virtual a través de la plataforma Zoom, de una parte, en representación de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), los señores: Luís Isasi Cayo con DNI N° 08252785, Víctor del Solar Laynes con DNI N° 06025593, Donny López Dextre con DNI N° 41318270, Julio Espinosa Becerra con DNI N° 10220495,

Guido Nanetti Sandoval con DNI N° 07415464, Eduardo Tolmos Solimano con DNI N° 44542688 Eduardo Lechuga Ballón con DNI N° 10060746, y, de la otra parte los integrantes de la Comisión Negociadora de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), los señores; Luís Alberto Villanueva Carbajal con DNI N° 17826805, Secretario General; Tito C. Zea Bendezú con DNI N° 28828898, Secretario de Defensa; Wilder A. Ríos Gonzáles con DNI N° 18104542, Secretario de Obras de Infraestructura; Martin P. Rimachi Ore con DNI N° 10049905, Secretario General del Sindicato de Lima; Héctor Mendoza Dávila con DNI N° 09523526, Secretario General del Sindicato de Los Balnearios del Sur; Octavio V. Mamani Moya con DNI N° 01551553, Seccional Regional Cusco; Eleuterio H. Debernardi Celis con DNI N° 05390625, Secretario General del Sindicato de Loreto; Roger Lima Encinas con DNI N° 00494909 Secretario General del Sindicato de Ayacucho; Lague Y. Espinoza Valcárcel con DNI N° 25841728 Secretario General del Sindicato de Arequipa; Rubén M. Acedo Rodríguez con DNI N° 32938074, Seccional Regional Ancash; Christopher J. Gutiérrez Valero con DNI N° 43572425, Región San Martín; y, Wilfredo Aguirre Peralta con DNI N° 21118814, Seccional Regional Junín con el objeto de dejar constancia de los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva por Rama de Actividad en Construcción Civil del año 2021-2022, que corre en el Expediente N° 073-2021-MTPE/2/14, dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento Decreto Supremo N° 011-92-TR, de acuerdo al siguiente resultado:

I.- INCREMENTO DE REMUNERACIONES:

Primera: Las partes acuerdan que, a partir del 1° de junio del 2021, los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional recibirán un aumento general sobre su Jornal Básico diario, según las siguientes categorías:

Operario S/. 2.50 nuevos soles

Oficial S/. 1.90 nuevos soles

II.- CONDICIONES DE TRABAJO

BONIFICACIÓN POR ALTA ESPECIALIZACIÓN DEL SOLDADOR HOMOLOGADO-6G:

Segunda.-Las partes convienen, en elevar la Bonificación por Alta Especialización-BAE para el soldador homologado-6G comprendido en el grupo de Operarios Electromecánicos, bajo las mismas condiciones establecidas en el Convenio 2012-2013, de la siguiente manera:

- Soldador homologado 6G del grupo de Operario Electromecánico, del 15% al 18% sobre su jornal básico.

III.- OTROS PUNTOS:

FORMALIZACION DEL SECTOR CONSTRUCCION

Tercera.-CAPECO y la FTCCP reconocen que la informalidad existente en el sector construcción es uno de los mayores límites que impide un mayor y mejor desarrollo y que perjudica a sus principales actores: empresarios y trabajadores. Por ello, acuerdan impulsar acciones de formalización del sector construcción a nivel empresarial y en el régimen laboral del sector fortaleciendo las acciones del Comité de Formalización creado por ambos gremios y que viene generando propuestas para el ámbito público y privado.

MODIFICACIONES EN LA LEY DE CONTRATACIONES Y CUMPLIMIENTO DEL REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION

Cuarta.-CAPECO y la FTCCP seguirán proponiendo de manera conjunta, a través del Poder Ejecutivo y del Congreso de la República, normas orientadas a mejorar las contrataciones públicas en el ámbito del sector construcción con la finalidad de combatir la corrupción y recuperar la importancia y el dinamismo del sector en el crecimiento económico y del empleo en el país. Asimismo, acuerdan impulsar el cumplimiento irrestricto del régimen laboral de los trabajadores de construcción en toda obra pública bajo cualquier

modalidad de ejecución por todos los niveles de gobierno: nacional, regional y local.

MEJORAR LA OFERTA DE CERTIFICACION LABORAL OCUPACIONAL Y DE CAPACITACION PARA LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL.

Quinta.-CAPECO y la FTCCP fortalecerán sus esfuerzos para mejorar las acciones de certificación laboral ocupacional y de capacitación para los trabajadores de construcción civil; en las modalidades real o virtual, simulada en talleres o directa en obra que realizan a través del INSTITUTO CAPECO y de CONAFOVICER. Asimismo, propondrán que dichas actividades sean optimizadas y coordinadas para impulsar una mayor articulación y comunicación que realiza el SENCICO, la institución pública competente que se encuentra adscrita al Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento.

MEJORA DEL SERVICIO DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL

Sexta.-CAPECO y la FTCCP conjuntamente con el CONAFOVICER crearan la EPS del Sector de la Construcción con la finalidad de permitir el acceso a una mejor salud, sanidad y seguridad de los trabajadores del sector construcción y de los trabajadores en general; además de permitir mejorar la oferta de los seguros contra todo riesgo existentes en la actividad de la construcción.

DE LA EXTORSION Y LA VIOLENCIA EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCION

Sétima.-CAPECO y la FTCCP continuaran redoblando esfuerzos conjuntos para desterrar las prácticas de extorsión y violencia que rodean algunas obras de construcción por actores ajenos a las empresas y los gremios que ellos representan. Fortalecerán las mesas de trabajo que para tal efecto existen en el Ministerio del Interior y de otros sectores del Estado.

VIGENCIA

Octava.-La presente convención colectiva a nivel de

rama de actividad tiene la vigencia de un año, a partir del primero de junio de dos mil veintiuno, siendo de aplicación a todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboren en obras de construcción civil públicas o privadas, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727.

REINTEGROS

Novena.–Una vez que el Instituto Nacional de Estadística e Informática–INEI, fije los índices o porcentajes correspondientes, los trabajadores solicitarán a su principal el pago de los reintegros provenientes de la presente negociación colectiva.

NATURALEZA DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS

Décima.–Las partes convienen en que el acuerdo adoptado; en la Segunda cláusula de la presente negociación colectiva tienen el carácter de permanente, de acuerdo a Ley y tendrá vigencia y validez mientras no sean modificadas por un nuevo convenio.

DE LAS REPRESENTACIONES GREMIALES

El presente convenio colectivo por rama de actividad se celebra entre las organizaciones mayoritarias y representativas de las empresas y trabajadores en la actividad de construcción, siendo sus efectos generales para todos los trabajadores del citado ámbito a nivel nacional, durante su vigencia.

PUBLICACIÓN DE LOS ACUERDOS:

Las partes convienen en solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en cumplimiento a la Resolución Ministerial N° 314-2006-TR dé a conocer públicamente, mediante acto administrativo, los acuerdos adoptados en trato directo contenidos en el Convenio Colectivo 2021–2022, suscrito entre CAPECO y la FTCCP. Para tal efecto deberá publicarse en el Diario Oficial “El Peruano” el texto del Convenio adjunto a la Resolución correspondiente.

DECLARACIÓN FINAL

Las partes declaran que de común acuerdo y en negociación directa, con sujeción a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la legislación nacional, han dado solución definitiva al Pliego Nacional de Reclamos a nivel de rama de actividad presentado por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú – FTCCP correspondiente al periodo 2021-2022, materia del expediente N° 073-2021-MTPE/2/14.

Igualmente, declaran que rechazan los actos de violencia, vandalismo, extorsión e intimidación de toda clase que generan daños en las obras, sus bienes, activos, ingenieros, funcionarios, personal administrativo, trabajadores de las empresas y a la comunidad donde se desarrollan las obras a nivel nacional.

En este orden, exhortan y requieren a las autoridades competentes para que eviten la formalización de falsos sindicatos promovidos por bandas delincuenciales y se cancele el registro de los seudos sindicatos comprometidos con la delincuencia. Llaman, y se comprometen, a concertar acciones entre el Ministerio Público, Policía Nacional y Poder Judicial y los actores formales de la actividad constructora (FTCCP-CAPECO) para la formalización de las denuncias y las sanciones efectivas de estos delincuentes; solicitan se haga más efectiva la acción de la Dirección Nacional de Protección de Obras Civiles hacia las ciudades del interior.

Asimismo, las partes reafirman su compromiso de respeto al derecho y ejercicio sindical, a la libertad de contratación, a la productividad en las obras, y a la competitividad; así, como, su compromiso de propiciar y coadyuvar con la seguridad del personal, equipos, materiales e instalaciones en las obras, evitando actos de violencias en ellas; preservando la paz laboral, emitiendo las directivas necesarias a sus afiliados.

Leída la presente Acta que consta de cinco páginas, las partes la suscriben en señal de conformidad, conviniendo en hacerla de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines legales correspondientes.

Por la CAPECO	HECTOR MENDOZA DAVILA
LUÍS ISASI CAYO	DNI N° 09523526
DNI N° 08252785	Sindicato de Los Balnearios del Sur
VÍCTOR DEL SOLAR LAYNES	LUGUE Y. ESPINOZA VALCÁRCEL
DNI N° 06025593	DNI N° 25841728
DONNY LÓPEZ DEXTRE	Sindicato de Arequipa
DNI N° 41318270	ELEUTERIO H. DEBERNARDI CELIS
JULIO ESPINOSA BECERRA	DNI N° 05390625
DNI N° 10220495	Sindicato de Loreto
GUIDO NANETTI SANDOVAL	ROGER LIMA ENCINAS
DNI N° 07415464	DNI N° 00494909
EDUARDO LECHUGA BALLÓN	Sindicato de Ayacucho
DNI N° 10060746	WILFREDO AGUIRRE PERALTA
EDUARDO TOLMOS SOLIMANO	DNI N° 21118814
DNI N° 44542688	Seccional de Junin
Por la FTCCP	OCTAVIO V. MAMANI MOYA
LUIS VILLANUEVA CARBAJAL	DNI N° 01551553
DNI N° 17826805	Seccional del Cusco
Secretario General	RUBÉN M. ACEDO RODRÍGUEZ
TITO C. ZEA BENDEZU	DNI N° 32938074
DNI N° 28828898	Seccional de Ancash
Secretario de Defensa	CHRISTOPHER J. GUTIÉRREZ VALERO
WILDER RIOS GONZALES	DNI N° 43572425
DNI N° 18104542	Seccional de San Martin
Secretario de O. de Infraestructura	1997820-1
MARTIN P. RIMACHI ORE	
DNI N° 10049905	
Sindicato de Lima	

Aprueban los modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar y el formato referencial de boleta de pago

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0001-2021-MTPE/2/15

Lima, 14 de setiembre de 2021

VISTOS

El Informe N° 0144-2021-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO

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

Que, de conformidad con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, una de las competencias exclusivas del mencionado Ministerio es la de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral y de difusión de normativa laboral;

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

discriminación, con especial protección a la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad, entre otros;

Que, el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, ratificado por el Estado Peruano el 26 de noviembre de 2018, señala que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas, estableciéndose la obligación de adoptar medidas para asegurar que sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible, mediante contratos escritos de conformidad con la legislación nacional;

Que, en ese contexto, el artículo 5 de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un modelo referencial de contrato de trabajo doméstico. Por su parte, el artículo 8 de la mencionada Ley establece que la misma entidad aprueba, publica y difunde un formato referencial de boleta de pago con la información mínima que debe contener;

Que, el literal a. de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2021-TR, establece que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Directoral General, aprueba y difunde un modelo referencial de contrato de trabajo

del hogar y el formato referencial de boleta de pago que emite la persona empleadora del hogar;

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

Que, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante Resolución Directoral General N°1-2020-MTPE-2/15 aprobó el modelo referencial de contrato de trabajo del hogar, el formato referencial de boleta de pago, el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo del hogar; así como encargó la administración de la información contenida en el aplicativo web para el registro del contrato de trabajo del hogar a la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, en atención a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19;

Que, el Informe N° 0143-2021-MTPE/2/15.1, elaborado por la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene la propuesta de tres (3) modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar y el formato referencial de boleta de pago, en el marco de las normas señaladas previamente, recomendando la aprobación del acto resolutivo;

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de los modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar

Apruébase los modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar, de conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, y con el literal a. de la Segunda Disposición Complementaria Final de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, los mismos que, como Anexo 1, forman parte integrante de la presente resolución.

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

Apruébase el formato referencial de boleta de pago, de conformidad con el artículo 8 de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, y con el literal a. de la Segunda Disposición Complementaria Final de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, el mismo que, como Anexo 2, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Derogar el artículo 1 y el artículo 2 de la Resolución Directoral General N°1-2020-MTPE-2/15

Derógase el artículo 1 "Aprobación del modelo referencial de contrato de trabajo del hogar" y el artículo 2 "Aprobación del formato referencial de boleta de pago" de la Resolución Directoral General N°1-2020-MTPE-2/15, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 11 de julio del 2020.

Artículo 4.- Publicación

Dispóngase que la presente resolución y sus anexos se publiquen en el diario oficial "El Peruano" y en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JANS ERIK CAVERO CARDENAS

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

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR CON RESIDENCIA

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR CON RESIDENCIA

DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR				
Nombre(s) y apellido(s): Domicilio actual: (Colocar detalles de la Av. Ur. Calle/Pqj, número, ciudad, provincia y región) Correo electrónico:		Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> Otro Número:		
Fecha de nacimiento: / / Día Mes Año	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorcedo/a <input type="checkbox"/> Otros	Profesión u oficio: (Si fuera una carrera técnica o profesional, concluida o trámite a fines correspondientes técnicos o jurídicos de un oficio igual o distinto al trabajo del hogar, colocarlo aquí).	
			Antecedentes: (¿A esta fecha, Ud. ha prestado servicios de trabajo del hogar para la persona empleadora antes de la fecha del contrato? Colocar cuáles tiempos (días, meses y años).	
DATOS DE LA PERSONA EMPLEADORA				
Nombre(s) y apellido(s): Domicilio actual: (Colocar detalles de la Av. Ur. Calle/Pqj, número, ciudad, provincia y región) Correo electrónico:		Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> Otro Número:		
Fecha de nacimiento: / / Día Mes Año	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorcedo/a <input type="checkbox"/> Otros	Profesión u oficio: (Si fuera una carrera técnica o profesional, concluida o trámite a fines correspondientes técnicos o jurídicos de un oficio, colocarlo aquí).	
			(Si fuera una carrera técnica o profesional, concluida o trámite a fines correspondientes técnicos o jurídicos de un oficio, colocarlo aquí).	
FECHA DE FIRMA DEL CONTRATO		Día:	Mes:	Año:
FECHA DE INICIO DE LA RELACION LABORAL (Fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios de la persona trabajadora del hogar)		Día:	Mes:	Año:
FECHA DE TERMINO DE LA RELACION LABORAL¹ (En caso el contrato no sea por tiempo indeterminado)		Día:	Mes:	Año:

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, celebran el presente contrato con las siguientes cláusulas:

Primera.- LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR realizará las labores -acordadas en la cláusula segunda- en el/los siguiente(s) domicilio(s) , que constituye(n) la(s) residencia(s) o casa-habitación(es) del empleador y/o de sus familiares.

¹ Será aplicable solo a las relaciones de trabajo a plazo fijo que cuenten con una causa objetiva que les justifique.

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, celebran el presente contrato con las siguientes cláusulas:

Primera.- LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR realizará las labores -acordadas en la cláusula segunda- en el/los siguiente(s) domicilio(s) , que constituye(n) la(s) residencia(s) o casa-habitación(es) del empleador y/o de sus familiares.

Segunda.- LA PERSONA EMPLEADOR/A contrata los servicios de LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR para que realice las labores que se marcan con un aspa (X) a continuación.

	Actividad
<input type="checkbox"/>	Limpieza/Mantenimiento/cuidado del hogar
<input type="checkbox"/>	Cocina/ayudante de cocina
<input type="checkbox"/>	Lavado/planchado de ropa u otros similares
<input type="checkbox"/>	Asistencia/cuidado de niñas/os y adolescentes y/o adultas mayores y/o personas enfermas y/o personas con discapacidad y/o otras personas dependientes del hogar y/o mascotas domésticas
<input type="checkbox"/>	Otros, los cuales son:

Tercera.- LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR recibirá una remuneración, no menor a la Remuneración Mínima Vital, ascendente a S/. (y 00/100 Soles).

La suma pactada será pagada en la oportunidad y modalidad que se indican a continuación:

Oportunidad de pago	Modalidad de pago
- Semanal (<input type="checkbox"/>) Día de pago:	- Efectivo (<input type="checkbox"/>)
- Quincenal (<input type="checkbox"/>) Día de pago:	- Transferencia bancaria (<input type="checkbox"/>)
- Mensual (<input type="checkbox"/>) Día de pago:	- Entidad Bancaria:
	- Número de cuenta:
	- C.C.I.:

LA PERSONA EMPLEADORA emite y entrega a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** una boleta de pago, como constancia del pago realizado conforme a la oportunidad establecida en la presente cláusula.

La boleta de pagos contendrá la fecha de inicio de la relación laboral, el sistema de pensiones elegido por la persona trabajadora del hogar, la periodicidad y el periodo correspondiente al pago, el detalle de los conceptos remunerativos, retenciones y aportaciones, y la firma de ambas partes o, en su defecto, la huella digital.

Cuarta.- La jornada ordinaria de trabajo de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** es de horas diarias, que en la semana hacen un total de . El horario de ingreso se fija a las y de término a las . En una semana, labora en total días.

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR disfrutará de un descanso diario mínimo de 12 horas continuas, entre el fin de la jornada diaria y el inicio de la otra.

El descanso semanal obligatorio es de veinticuatro (24) horas continuas, como mínimo, y se fija para el día , el cual podrá ser variado por acuerdo de las partes.

El trabajo en horas extraordinarias son voluntarias, salvo eventos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en riesgo la salud o integridad de las personas que residen en el hogar. Estas se pagan con sobretasa² y se registran en la boleta de pago.

El trabajo en día feriado es voluntario y, de ocurrir, se compensa con descanso sustitutorio en otro día dentro de la misma semana, o con el pago del día trabajado más una sobretasa del cien por ciento (100%).

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR tiene derecho a las vacaciones, gratificaciones legales y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), y se pagan de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento; asimismo, tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Quinta.- La modalidad de prestación del trabajo del hogar a la que corresponda el presente contrato, por acuerdo de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA**, es la prestación de servicios con residencia.

En ese sentido, **LA PERSONA EMPLEADORA** se obliga a otorgar a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** alojamiento adecuado, que asegure la dignidad de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**.

Asimismo, **LA PERSONA EMPLEADORA** se obliga a proveer a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** adecuada y oportuna alimentación consistente en desayuno, almuerzo y cena, con un tiempo mínimo de cuarenta y cinco (45) minutos para ser consumido, preferentemente en el horario habitual de estas, dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlos ni antes ni después del mismo. El tiempo usado para este efecto no cuenta dentro de la jornada de trabajo, salvo acuerdo o disposición de **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR**.

Sexta.- **LA PERSONA EMPLEADORA** tiene la obligación de proveer a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**

implementos o equipos necesarios para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo; así como de condiciones de trabajo, de acuerdo a las actividades a realizar, modalidad, jornada u horario de trabajo. A continuación se marcará con una "X" aquello que será proporcionado por **EL/LA EMPLEADOR/A**:

Séptima.- **LA PERSONA EMPLEADORA** afilia a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** al Seguro Social de Salud y al sistema de pensiones de su elección, sea AFP u ONP.

El Seguro Social de Salud, después de tres meses de aporte, cubre a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** y sus derechohabientes ante inmunizaciones, atenciones médicas ambulatorias, hospitalización, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles, servicios de rehabilitación. También estarán cubiertas las actividades de ayuda social y de rehabilitación para el trabajo; prestaciones económicas por la incapacidad temporal para el trabajo a partir del día veintiuno y hasta donde dure la misma, con un plazo máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, en tanto no realice trabajo remunerado; por parto, por lactancia o sepelio del titular. Asimismo, cubre gastos de maternidad y cuidado del recién nacido.

El Sistema Nacional de Pensiones permite a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** acceder a una pensión de jubilación, de invalidez y de sobrevivencia (derecho que se deriva a la familia de la/el asegurada/o debido a su fallecimiento). El Sistema Privado de Pensiones, por su parte, permite acceder a una pensión de jubilación, invalidez y sobrevivencia.

Octava.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** comunica a **LA PERSONA EMPLEADORA** estar cursando en la actualidad estudios en el nivel marcado con un aspa (X) a continuación:

Por ello, las partes convienen, en favor del derecho a la educación, las siguientes facilidades .

Novena.- A la firma del presente contrato por ambas partes, **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR**

entrega un ejemplar impreso de este a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**.

Asimismo, **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR** registra el contrato de trabajo del hogar, en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado, en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, luego de realizada esta acción, entrega una constancia a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**, en un plazo no mayor a 3 días hábiles.

Décimo.- En todo lo no previsto por el presente contrato, se aplica lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de los trabajadores y trabajadoras del hogar, su reglamento y normas complementarias, y de forma supletoria las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

LA PERSONA LA PERSONA

EMPLEADORA TRABAJADORA DEL HOGAR

(*) Si alguna de las partes tuviera dificultad para firmar, colocará la huella digital.

2 Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 25% por las dos primeras horas extras y de 35% a partir de la tercera hora, sobre el valor de la hora de trabajo. Podrá compensarse con descansos, previo acuerdo escrito con la persona trabajadora del hogar. Desde las 10:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. se considera horario nocturno, y se paga con una sobretasa de 35% del valor de la hora de trabajo.

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR SIN RESIDENCIA

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR SIN RESIDENCIA

DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR				
Nombre(s) y apellido(s): Domicilio actual: (Colocar detalle de la Av./Jr./Calle/Paj, número, distrito, provincia y región) Correo Electrónico:		Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> Otro Número:		Nacionalidad:
Fecha de nacimiento: / / Día Mes Año	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Otro	Profesión u oficio: (SI tiene una carrera técnica o profesional, concluida o trunca; o tiene conocimientos técnicos o prácticos de un oficio igual o distinto al trabajo del hogar, colocarlo aquí). Antecedente: (¿A esta fecha, Ud. ha prestado servicios de trabajo del hogar para la persona empleadora antes de la firma del contrato? Colocar cuánto tiempo (días, meses y años).	
DATOS DE LA PERSONA EMPLEADORA				
Nombre(s) y apellido(s): Domicilio actual: (Colocar detalle de la Av./Jr./Calle/Paj, número, distrito, provincia y región) Correo Electrónico:		Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> Otro Número:		Nacionalidad:
Fecha de nacimiento: / / Día Mes Año	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Otro	Profesión u oficio: (SI tiene una carrera técnica o profesional, concluida o trunca; o tiene conocimientos técnicos o prácticos de un oficio, colocarlo aquí).	
FECHA DE FIRMA DEL CONTRATO		Día:	Mes:	Año:
FECHA DE INICIO DE LA RELACION LABORAL (Fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios de la persona trabajadora del hogar)		Día:	Mes:	Año:
FECHA DE TERMINO DE LA RELACION LABORAL ³ (Si el contrato no es por tiempo indeterminado)		Día:	Mes:	Año:

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de los trabajadores y trabajadoras del hogar, celebran el presente contrato con las siguientes cláusulas:

³ Será aplicable solo a las relaciones de trabajo a plazo fijo que cuenten con una causa objetiva que las justifique.

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, celebran el presente contrato con las siguientes cláusulas:

Primera.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** realizará las labores -acordadas en la cláusula segunda- en el/los siguiente(s) domicilio(s) , que constituye(n) la(s) residencia(s) o casa-habitación(es) del empleador y/o de sus familiares.

Segunda.- **LA PERSONA EMPLEADORA** contrata los servicios de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** para que realice las labores que se marcan con un aspa (X) a continuación.

Tercera.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** recibirá una remuneración, no menor a la Remuneración Mínima Vital, ascendente a S/. (y 00/100 Soles).

La suma pactada será pagada en la oportunidad y modalidad que se indican a continuación:

LA PERSONA EMPLEADORA emite y entrega a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** una boleta de pago, como constancia del pago realizado conforme a la oportunidad señalada en la presente cláusula.

La boleta de pagos contendrá la fecha de inicio de la relación laboral, el sistema de pensiones elegido por la persona trabajadora del hogar, la periodicidad y el periodo correspondiente al pago, el detalle de los conceptos remunerativos, retenciones y aportaciones, y la firma de ambas partes o, en su defecto, la huella digital.

Cuarta.- La jornada ordinaria de trabajo de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** es de horas diarias, que en la semana hacen un total de . El horario de ingreso se fija a las y de término a las . En una semana, labora en total días.

El descanso semanal obligatorio es de veinticuatro (24) horas continuas, como mínimo, y se fija para el día , el cual podrá ser variado por acuerdo de las partes

El trabajo en horas extraordinarias es voluntario, salvo eventos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en riesgo la salud o integridad de las personas que residen en el hogar. Estas se pagan con sobretasa⁴ y se registran en la boleta de pago.

El trabajo en día feriado es voluntario y, de ocurrir, se compensa con descanso sustitutorio en otro día dentro de la misma semana, o con el pago del día trabajado más una sobretasa del cien por ciento (100%).

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR tiene derecho a vacaciones, gratificaciones legales y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), y se pagan de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento; asimismo, tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Quinta.- En esa medida, **LA PERSONA EMPLEADORA** se obliga a proveer a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** adecuada y oportuna alimentación consistente en desayuno o almuerzo o cena, según corresponda; con un tiempo mínimo de cuarenta y cinco (45) minutos para ser consumido, preferentemente en el horario habitual de estas, dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlos ni antes ni después del mismo. El tiempo usado para este efecto no cuenta dentro de la jornada de trabajo, salvo acuerdo o disposición de **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR**.

Sexta.- **LA PERSONA EMPLEADORA** tiene la obligación de proveer a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** implementos o equipos necesarios para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo; así como de condiciones de trabajo, de acuerdo a las actividades a realizar, modalidad, jornada u horario de trabajo. A continuación se marcará con una "X" aquello que será proporcionado por **EL/LA EMPLEADOR/A DEL HOGAR**:

Séptima.- **LA PERSONA EMPLEADORA** afilia a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** al Seguro Social de Salud y al sistema de pensiones de su elección, sea AFP u ONP.

El Seguro Social de Salud, después de tres meses de aporte, cubre a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** y sus derechohabientes ante inmunizaciones, atenciones médicas ambulatorias, hospitalización, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles, servicios de rehabilitación. También estarán cubiertas las actividades de ayuda social y de rehabilitación para el trabajo; prestaciones económicas por la incapacidad temporal para el trabajo a partir del día veintiuno y hasta donde dure la misma, con un plazo máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, en tanto no realice trabajo remunerado; por parto, por lactancia o sepelio del titular. Asimismo, cubre gastos de maternidad y cuidado del recién nacido.

El Sistema Nacional de Pensiones permite a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** acceder a una pensión de jubilación, de invalidez y de sobrevivencia (derecho que se deriva a la familia de la/el asegurada/o debido a su fallecimiento). El Sistema Privado de Pensiones, por su parte, permite acceder a una pensión de jubilación, invalidez y sobrevivencia.

Octava.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** comunica a **LA PERSONA EMPLEADOR/A** estar cursando en la actualidad estudios en el nivel marcado con un aspa (X) a continuación:

Por ello, las partes convienen, en favor del derecho a la educación, las siguientes facilidades .

Novena.- A la firma del presente contrato por ambas partes, **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR** entrega un ejemplar impreso de este a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**.

Asimismo, **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR** registra el contrato de trabajo del hogar, en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado, en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, luego de realizada esta acción, entrega una constancia a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**, en un plazo no mayor a 3 días hábiles.

Décima.- En todo lo no previsto por el presente contrato,

se aplica lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de los trabajadores y trabajadores del hogar, su reglamento y normas complementarias, y de forma supletoria las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

LA PERSONA LA PERSONA

EMPLEADORA TRABAJADORA DEL HOGAR

(*) Si alguna de las partes tuviera dificultad para firmar, colocará la huella digital.

4 Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 25% por las dos primeras horas extras y de 35% a partir de la tercera hora, sobre el valor de la hora de trabajo. Podrá compensarse con descansos, previo acuerdo escrito con la persona trabajadora del hogar. Desde las 10:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. se considera horario nocturno, y se paga con una sobretasa de 35% del valor de la hora de trabajo.

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR A TIEMPO PARCIAL SIN RESIDENCIA

MODELO REFERENCIAL DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR A TIEMPO PARCIAL SIN RESIDENCIA⁵

DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR			
Nombre(s) y apellido(s): Domicilio actual: (Colocar detalle de la Av./Jr./Calle/Paj, número, distrito, provincia y región) Correo Electrónico:	Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> Otro Número:		Nacionalidad:
Fecha de nacimiento: / / Día Mes Año	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorcedo/a <input type="checkbox"/> Otros	Profesión u oficio: (Si tiene una carrera técnica o profesional, concluida o inunca; o tiene conocimientos técnicos o prácticos de un oficio igual o distinto al trabajo del hogar, colocarlo aquí). Antecedentes: (¿A esta fecha, [x], ha prestado servicios de trabajo del hogar para las personas empleadas antes de la firma del contrato? Colocar cuánto tiempo (días, meses y años).
DATOS DE LA PERSONA EMPLEADORA			
Nombre(s) y apellido(s): Domicilio actual: (Colocar detalle de la Av./Jr./Calle/Paj, número, distrito, provincia y región) Correo Electrónico:	Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> Otro Número:		Nacionalidad:
Fecha de nacimiento: / / Día Mes Año	Sexo: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorcedo/a <input type="checkbox"/> Otros	Profesión u oficio: (Si tiene una carrera técnica o profesional, concluida o inunca; o tiene conocimientos técnicos o prácticos de un oficio, colocarlo aquí).
FECHA DE FIRMA DEL CONTRATO		Día:	Mes:
FECHA DE INICIO DE LA RELACION LABORAL (Fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios de la persona trabajadora del hogar)		Día:	Año:
FECHA DE TERMINO DE LA RELACION LABORAL⁶ (Si el contrato no fuera a plazo indeterminado)		Día:	Año:

⁵ Contrato aplicable a las personas trabajadoras del hogar que laboran menos de 4 horas diarias en promedio a la semana.

⁶ Será aplicable solo a las relaciones de trabajo a plazo fijo que cuenten con una causa objetiva que las justifique.

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, celebran el presente contrato con las siguientes cláusulas:

Primera.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** realizará las labores -acordadas en la cláusula segunda- en el/los siguiente(s) domicilio(s) , que constituye(n) la(s) residencia(s) o casa-habitación(es) del empleador y/o de sus familiares.

Segunda.- **LA PERSONA EMPLEADORA** contrata los servicios de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** para que realice las labores que se marcan con un aspa (X) a continuación.

Tercera.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** recibirá una remuneración proporcional, con base en la Remuneración Mínima Vital, ascendente a S/. (y 00/100 Soles), de acuerdo a la especificación de las horas trabajadas por día en la semana, que se indicará en el siguiente cuadro.

Para obtener el promedio de horas semanal (P), se divide el total de horas laboradas en la semana (T) entre los días trabajados (D).

$$P=T/D$$

La suma pactada será pagada en la oportunidad y modalidad que se indican a continuación:

Cuarta.- **LA PERSONA EMPLEADORA** emite y entrega a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** una boleta de pago, como constancia del pago realizado conforme a la oportunidad señalada en la presente cláusula.

La boleta de pagos contendrá la fecha de inicio de la relación laboral, el sistema de pensiones elegido por la persona trabajadora del hogar, la periodicidad y el periodo correspondiente al pago, el detalle de los conceptos remunerativos, retenciones y aportaciones, y la firma de ambas partes o, en su defecto, la huella digital.

Quinta.- La jornada ordinaria de trabajo pactada con

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR es de horas diarias, que en la semana hacen un total de . El horario de ingreso se fija a las y de término a las . En una semana, labora en total horas, distribuidas en días.

El descanso semanal obligatorio es de veinticuatro (24) horas continuas, como mínimo, y se fija para el día , el cual podrá ser variado por acuerdo de las partes.

El trabajo en horas extraordinarias es voluntaria, salvo eventos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en riesgo la salud o integridad de las personas que residen en el hogar. Estas se pagan con sobretasa⁷ y se registran en la boleta de pago.

El trabajo en día feriado es voluntario y, de ocurrir, se compensa con descanso sustitutorio en otro día dentro de la misma semana, o con el pago del día trabajado más una sobretasa del cien por ciento (100%).

LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR tiene derecho, en forma proporcional, a las gratificaciones legales. Asimismo, tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Sexta.- La modalidad de prestación del trabajo del hogar a la que corresponda el presente contrato, por acuerdo de **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR y LA PERSONA EMPLEADORA**, es la prestación de servicios a tiempo parcial sin residencia.

Séptima.- **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR** tiene la obligación de proveer a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** implementos o equipos necesarios para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo; así como de condiciones de trabajo, de acuerdo a las actividades a realizar, modalidad, jornada u horario de trabajo. A continuación se marcará con una "X" aquello que será proporcionado por **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR**:

Octava.- **LA PERSONA EMPLEADORA** afilia a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** al Seguro Social de Salud y al sistema de pensiones de su elección, sea **AFP u ONP**.

El Seguro Social de Salud, después de tres meses de aporte, cubre a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** y sus derechohabientes ante inmunizaciones, atenciones médicas ambulatorias, hospitalización, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles, servicios de rehabilitación. También estarán cubiertas las actividades de ayuda social y de rehabilitación para el trabajo; prestaciones económicas por la incapacidad temporal para el trabajo a partir del día veintiuno y hasta donde dure la misma, con un plazo máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, en tanto no realice trabajo remunerado; por parto, por lactancia o sepelio del titular. Asimismo, cubre gastos de maternidad y cuidado del recién nacido.

El Sistema Nacional de Pensiones permite a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** acceder a una pensión de jubilación, de invalidez y de sobrevivencia (derecho que se deriva a la familia de la/el asegurada/o debido a su fallecimiento). El Sistema Privado de Pensiones, por su parte, permite acceder a una pensión de jubilación, invalidez y sobrevivencia.

Novena.- **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** comunica a **LA PERSONA EMPLEADOR/A DEL HOGAR** estar cursando en la actualidad estudios en el nivel marcado con un aspa (X) a continuación:

Por ello, las partes convienen, en favor del derecho a la educación, las siguientes facilidades .

Décima.- A la firma del presente contrato por ambas partes, **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR** entrega un ejemplar impreso de este a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**.

Asimismo, **LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR** registra el contrato de trabajo del hogar, en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado, en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, luego de realiza esta acción, entrega una constancia a **LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**, en un plazo de 3 días hábiles.

Décima primera.- En todo lo no previsto por el presente

contrato, se aplica lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de los trabajadores y trabajadores del hogar, su reglamento y normas complementarias, y de forma supletoria las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

LA PERSONA LA PERSONA

EMPLEADORA TRABAJADORA DEL HOGAR

(*) Si alguna de las partes tuviera dificultad para firmar, colocará la huella digital.

7 Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 25% por las dos primeras horas extras y de 35% a partir de la tercera hora, sobre el valor de la hora de trabajo. Podrá compensarse con descansos, previo acuerdo escrito con la persona trabajadora del hogar. Desde las 10:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. se considera horario nocturno, y se paga con una sobretasa de 35% del valor de la hora de trabajo.

FORMATO REFERENCIAL DE BOLETA DE PAGO DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR*)

FORMATO REFERENCIAL DE BOLETA DE PAGO DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR

DATOS DE LA PERSONA EMPLEADORA DEL HOGAR	
<i>Nombre(s) y apellidos:</i>	- <i>Documento de Identidad:</i>
<i>Domicilio donde se presta el servicio:</i>	<i>DNI</i> <input type="checkbox"/> <i>Catál de extranjería</i> <input type="checkbox"/> <i>Otro:</i>
	<i>Número:</i>
DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR	
<i>Nombre(s) y apellidos:</i>	- <i>Documento de Identidad:</i>
<i>Fecha de ingreso:</i>	<i>DNI</i> <input type="checkbox"/> <i>Catál de extranjería</i> <input type="checkbox"/> <i>Otro:</i>
<i>/ /</i> <i>Día/Mes/Año</i>	<i>Número:</i>
	<i>Sistema de Pensiones:</i>
	<i>ONP</i> <input type="checkbox"/> <i>AFP</i> <input type="checkbox"/>
PERIODICIDAD DEL PAGO DE LA REMUNERACIÓN	
<i>Semanal</i> <input type="checkbox"/> <i>Quincenal</i> <input type="checkbox"/> <i>Mensual</i> <input type="checkbox"/>	
PERIODO AL QUE CORRESPONDE EL PAGO	
<i>Desde</i>	<i>Hasta</i>
<i>/ /</i> <i>Día/Mes/Año</i>	<i>/ /</i> <i>Día/Mes/Año</i>
DETALLE DE INGRESOS, DEDUCCIONES Y APORTES	
INGRESOS	DEDUCCIONES**
A. Conceptos remunerativos:	Pensiones:
- Remuneración básica:	APORTACIONES
- Horas extras:	Seguro Social de Salud***:
- Otros conceptos*:	
TOTAL:	TOTAL A PAGAR:
FIRMAS****	
<hr/> <i>Por zona empleadora</i>	<hr/> <i>Por zona trabajadora del hogar</i>
FECHA DE PAGO	<i>/ /</i> <i>Día/Mes/Año</i>

(*) En este rubro se pueden incluir conceptos no remunerativos (movilidad, alimentación, etc.), los cuales no forman parte de la remuneración.
 (**) En deducciones, se registra el descuento realizado a la remuneración de la persona trabajadora del hogar por aportes previsionales (AFP u ONP). Este importe es retenido por el empleador y pagado al régimen previsional elegido por la persona trabajadora del hogar. De igual modo, se podrían incluir las retenciones de impuesto a la renta de quinta categoría, en caso
 (***) Pago realizado por la persona empleadora equivalente al 9% de la remuneración mensual de la persona trabajadora del hogar. Este monto no es descontado a la persona trabajadora del hogar.
 (****) En caso de dificultad para firmar, colocar la huella digital.

(*) En este rubro se pueden incluir conceptos no remunerativos (movilidad, alimentación, etc.), los cuales no forman parte de la remuneración.

(**) En deducciones, se registra el descuento realizado a la remuneración de la persona trabajadora del hogar por aportes previsionales (AFP u ONP). Este importe es retenido por el empleador y pagado al régimen previsional elegido por la persona trabajadora del hogar. De igual modo, se podrían incluir las retenciones de impuesto a la renta de quinta categoría, en caso

aplique; así como los descuentos por inasistencias o tardanzas, de corresponder.

(***) Pago realizado por la persona empleadora equivalente al 9% de la remuneración mensual de la persona trabajadora del hogar. Este monto no es descontado a la persona trabajadora del hogar.

(****) En caso de dificultad para firmar, colocar la huella digital.

DECRETO DE URGENCIA QUE AMPLÍA EL PLAZO DE VIGENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1392, DECRETO LEGISLATIVO QUE PROMUEVE LA FORMALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PESQUERA ARTESANAL, MODIFICADO POR DECRETO LEGISLATIVO N° 1484, COMO MEDIDA COMPLEMENTARIA PARA LA REDUCCIÓN DEL IMPACTO DEL COVID-19 EN LA ECONOMÍA PERUANA

DECRETO DE URGENCIA N° 092-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, los artículos 66 a 68 de la Constitución Política del Perú establecen que los recursos naturales son patrimonio de la Nación, correspondiendo al Estado promover su uso sostenible y la conservación de la diversidad biológica;

Que, el artículo 6 de la Ley N° 26821, Ley Orgánica para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, señala que el Estado es soberano en el aprovechamiento de los recursos naturales y que su soberanía se traduce en la competencia que tiene para legislar y ejercer funciones ejecutivas y jurisdiccionales sobre ellos;

Que, los artículos 2 y 11 del Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca, disponen que los recursos hidrobiológicos contenidos en las aguas jurisdiccionales del Perú son patrimonio de la Nación, correspondiendo al Estado regular el manejo integral y la explotación racional de dichos recursos, considerando que la actividad pesquera es de interés nacional; asimismo,

que el Ministerio de Pesquería, actualmente Ministerio de la Producción, según el tipo de pesquería y la situación de los recursos que se explotan, establece el sistema de ordenamiento que concilie el principio de sostenibilidad de los recursos pesqueros o conservación en el largo plazo, con la obtención de los mayores beneficios económicos y sociales, respectivamente;

Que, el Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, tiene por objeto la formalización de la actividad pesquera artesanal realizada con embarcaciones pesqueras mayores a 6.48 de arqueo bruto y hasta 32.6 m³ de capacidad de bodega en el ámbito marítimo, en armonía con la conservación y uso sostenible de los recursos hidrobiológicos, estableciendo un plazo de vigencia hasta el 05 de octubre del 2020, plazo modificado mediante el Decreto Legislativo N° 1484, hasta el 5 de octubre de 2021, conforme al numeral 4.2 del artículo 4 del referido Decreto Legislativo; el mismo que consta de cinco etapas:

1) Inscripción en el Listado de Embarcaciones para la Formalización Pesquera Artesanal, 2) Verificación de existencia de embarcaciones solo para el caso de embarcaciones que no cuenten con Certificado de Matrícula, 3) Otorgamiento del Certificado de Matrícula, 4) Otorgamiento del Protocolo Técnico para permiso de pesca, y 5) Otorgamiento de permiso de pesca;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, este último prorroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 3 de setiembre de 2021, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario; frente a lo cual, el Ministerio de Salud debe mantener las medidas necesarias para el estado de alerta y respuesta frente a la pandemia de la COVID-19;

Que, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 01 de diciembre de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; el cual ha sido prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM y N° 152-2021-PCM, este último prorroga el Estado de Emergencia Nacional, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir de viernes 1 de octubre, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19;

Que, la actividad pesquera artesanal constituye una actividad productiva que dinamiza la economía del país y contribuye a la seguridad alimentaria, razón por la que el Estado debe garantizar en dicha situación de Emergencia Nacional, entre otros, el abastecimiento de alimentos;

Que, actualmente, los armadores, propietarios o poseedores de embarcaciones pesqueras que se encuentran dentro del proceso de formalización previsto por el Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, se encuentran limitados para realizar con normalidad los trámites administrativos regulares ante las entidades competentes, situación que se suma al contexto atípico y al estado de emergencia nacional que incide negativamente sobre las actividades pesqueras artesanales, afectando la situación económica de los agentes de la pesca artesanal en general;

Que, en tal sentido, tomando en cuenta que el plazo de la vigencia del proceso de formalización previsto en el Decreto Legislativo N° 1392, modificado por Decreto Legislativo N° 1484, vence el 5 de octubre de 2021, y considerando la incertidumbre sobre la duración de la pandemia del COVID-19 y su impacto sobre determinadas actividades productivas, las mismas que requieren de un tiempo de recuperación económica para que los administrados continúen con los trámites administrativos en el marco del citado proceso de formalización, resulta necesario y urgente ampliar el plazo de vigencia de dicho proceso de formalización, como medida complementaria para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana;

Que, el presente Decreto de Urgencia tiene incidencia de alcance nacional y versa sobre materia económica, financiera y social, en tanto pretende salvaguardar la sostenibilidad del desarrollo y crecimiento económico del sector pesquero;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 19) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el numeral 2 del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley

Orgánica del Poder Ejecutivo;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto ampliar hasta el 30 de abril de 2022 el plazo de vigencia del proceso de formalización previsto en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, modificado por el Decreto Legislativo N° 1484, de embarcaciones pesqueras mayores a 6.48 de arqueo bruto y hasta 32.6 m³ de capacidad de bodega en el ámbito marítimo, como medida complementaria para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

Artículo 2. Ampliación del plazo de vigencia del proceso de formalización previsto en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, modificado por Decreto Legislativo N° 1484

Amplíese hasta el 30 de abril de 2022, el plazo de vigencia del proceso de formalización previsto en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1392, Decreto Legislativo que promueve la formalización de la actividad pesquera artesanal, modificado por Decreto Legislativo N° 1484, como medida complementaria para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

Artículo 3. Financiamiento

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

Artículo 4. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 30 de abril de 2022.

Artículo 5. Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministro de la Producción y el Ministro de Defensa.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

GUIDO BELLIDO UGARTE

Presidente del Consejo de Ministros

WALTER AYALA GONZÁLES

Ministro de Defensa

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

YVÁN QUISPE APAZA

Ministro de la Producción

1998904-1

Conforman Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima y dictan diversas disposiciones

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000347-2021-P-CSJLI-PJ

Lima, 5 de octubre de 2021

VISTOS

La Resolución N° 576-2021-JNJ de fecha 03 de setiembre del presente año y la solicitud de la magistrada Karina Vanessa Quinto Espinoza; y,

CONSIDERANDO

Mediante Resolución N° 576-2021-JNJ la Junta Nacional de Justicia dispuso cancelar el Título otorgado a favor del magistrado William Raúl Rojas Lázaro como Juez de Paz Letrado de Jesús María, Distrito Judicial de Lima, y de la magistrada Karina Vanessa Quinto Espinoza como Juez de Paz Letrado del M.B.J. Concepción, Distrito Judicial de Junín; asimismo, dispuso expedir el Título de Juez de Paz Letrado de Concepción, Distrito Judicial de Junín, a favor del Juez William Raúl Rojas Lázaro y el título de Juez de Paz Letrado de Jesús María, Distrito Judicial de Lima, a favor de la Jueza Karina Vanessa Quinto Espinoza.

La magistrada Quinto Espinoza solicita su incorporación a esta Corte Superior de Justicia, para lo cual anexa a su solicitud la documentación pertinente, por lo que resulta necesario proceder a la designación conforme corresponda, situación que originará la variación de la actual conformación de los órganos jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia.

De otro lado, la magistrada Doris Mirtha Céspedes Cábala, Presidenta de la Tercera Sala Laboral, solicita hacer uso de sus vacaciones por el periodo del 05 al 12 de octubre del presente año.

El Presidente de la Corte Superior de Justicia es la máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y dirige la política interna de su Distrito Judicial, con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los justiciables; y, en virtud a dicha atribución, se encuentra facultado para designar y dejar sin efecto la designación de los Magistrados Provisionales y Supernumerarios que están en el ejercicio del cargo jurisdiccional.

En consecuencia, en uso de las facultades conferidas en los incisos 3° y 9° del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DESIGNAR al magistrado JOSÉ MARTIN BURGOS ZAVALETA, Juez Titular del 27° Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, como Juez Superior Provisional integrante de la Tercera Sala Laboral, a partir del día 05 de octubre del presente año, por las vacaciones de la magistrada Céspedes Cábala, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Tercera Sala Laboral

Velia Odalis Begazo Villegas Presidente

José Martín Burgos Zavaleta (P)

Boris Fausto Cárdenas Alvarado (P)

Artículo Segundo.- DISPONER LA INCORPORACIÓN de la magistrada KARINA VANESSA QUINTO ESPINOZA

como Jueza Titular del 2º Juzgado de Paz Letrado de Jesús María, a partir del día 05 de octubre del presente año.

Artículo Tercero.- PONER la presente Resolución en conocimiento de la Coordinación de Recursos Humanos, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de Lima, Gerencia de Administración Distrital y de los Magistrados para los fines pertinentes.

Publíquese, regístrese, cúmplase y archívese.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

1998717-1

Conforman la Primera Sala Laboral y la Tercera Sala Penal Liquidadora de la Corte Superior de Justicia de Lima

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000343-2021-P-CSJLI-PJ

Lima, 2 de octubre del 2021

VISTA

La Resolución Administrativa N° 102-2021-P-CE-PJ de fecha 28 de setiembre del 2021, la Resolución Administrativa N° 000262-2021-CE-PJ de fecha 24 de agosto del 2021, y la solicitud de la magistrada Frida Margarita Carrión Nin; y,

CONSIDERANDO

El magistrado Eduardo Raymundo Ricardo Yrivarren Fallaque, Presidente de la Primera Sala Laboral de Lima, solicita hacer uso de sus vacaciones por el periodo del 30 de setiembre al 07 de octubre del presente año.

Mediante Resolución Administrativa N° 102-2021-P-CE-PJ la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso cesar por límite de edad, a partir del día 03 de octubre del presente año, a la magistrada Vilma Heliana Buitron Aranda en el cargo de Jueza Especializada Penal titular de esta Corte Superior de Justicia.

De otro lado, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial por Resolución Administrativa N° 000262-2021-CE-PJ, entre otros, dispuso modificar el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000236-2021-CE-PJ, quedando redactado en los siguientes términos: Artículo Segundo.- Disponer que las Comisiones Distritales de Selección de Jueces Supernumerarios de las Cortes Superiores de Justicia del país, como medida excepcional y en tanto se convoque o concluya el concurso respectivo, deberán presentar a la Presidencia una terna del Registro Distrital de

Jueces Supernumerarios de otras Cortes Superiores de Justicia, para la designación correspondiente. En su defecto, se delega a la Presidencia de las Cortes Superiores de Justicia del país, hasta el 31 de diciembre de 2021, la facultad para designar a trabajadores de su Distrito Judicial como Juez Supernumerario, siempre y cuando se cumplan los requisitos de ley, no tengan incompatibilidad, y sean los más idóneos.

El Presidente de la Corte Superior de Justicia es la máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y dirige la política interna de su Distrito Judicial, con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los justiciables y, en virtud a dicha atribución, se encuentra facultado para designar y dejar sin efecto la designación de los Magistrados Provisionales y Supernumerarios que están en el ejercicio del cargo jurisdiccional; y, en uso de las facultades conferidas en los incisos 3° y 9° del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DESIGNAR al magistrado ANGEL TOMAS RAMOS RIVERA, Juez Titular del 11° Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, como Juez Superior Provisional integrante de la Primera Sala Laboral de Lima, a partir del día 30 de setiembre del presente año, por las vacaciones del magistrado Yrivarren Fallaque, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Primera Sala Laboral

Benjamín Jacob Carhuas Cantaro Presidente

Dora María Runzer Carrión (P)

Ángel Tomas Ramos Rivera (P)

Artículo Segundo.- REASIGNAR al abogado GUILLERMO JOEL GARCIA IBAÑEZ como Juez Supernumerario del 11º Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, a partir del día 01 de octubre del presente año, por la promoción del magistrado Ramos Rivera.

Artículo Tercero.- DESIGNAR a la magistrada FRIDA MARGARITA CARRION NIN, Juez Titular del 5º Juzgado de Paz Letrado de La Victoria y San Luis, como Juez Provisional del 22º Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, a partir del día 01 de octubre del presente año.

Artículo Cuarto.- DESIGNAR al magistrado CESAR AUGUSTO LOZANO VASQUEZ, Juez Titular del 32º Juzgado Penal Liquidador de Lima, como Juez Superior Provisional integrante de la Tercera Sala Penal Liquidadora de Lima, a partir del día 04 de octubre del presente año, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Tercera Sala Penal Liquidadora

Julián Genaro Jeri Cisneros Presidente

Leonor Angela Chamorro García (P)

César Augusto Lozano Vásquez (P)

Artículo Quinto.- REASIGNAR a la magistrada MARÍA ISABEL SOLÍS TRINIDAD, como Jueza Provisional del 32º Juzgado Penal Liquidador de Lima, a partir del día 04 de octubre del presente año, por la promoción del doctor Lozano Vásquez.

Artículo Sexto.- DESIGNAR al abogado JOSE EDGAR ELIAS AGUILAR como Juez Supernumerario del 5º Juzgado de Paz Letrado de La Victoria y San Luis, a partir del día 04 de octubre del presente año, por la promoción de la doctora Carrión Nin.

Artículo Séptimo.- DESIGNAR a la abogada STEFANY MARGHOT URCIA GORDILLO como Juez Supernumeraria del Juzgado de Paz Letrado Transitorio de San Miguel, a partir del día 04 de octubre del presente año.

Artículo Octavo.- DAR por concluida la designación de la abogada KELLY DEL PILAR CARQUIN OHAMA como Juez Supernumeraria del Juzgado de Paz Letrado Transitorio de San Miguel, a partir del día 04 de octubre del presente año, debiendo retornar a su plaza titular.

Artículo Noveno.- PONER la presente Resolución en conocimiento de la Coordinación de Recursos Humanos, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de Lima, Gerencia de Administración Distrital y de los Magistrados para los fines pertinentes.

Publíquese, regístrese, cúmplase y archívese.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

1997859-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 184-2021-TR

Lima, 6 de octubre de 2021

VISTOS

El Memorando N° 1097-2021-MTPE/2 del Viceministerio de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0388-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Informe N° 0078-2021-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° 77-2021-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° 0129-2021-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe N° 2174-2021-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° 0827-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0436-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0820-2021-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 julio 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 julio de 2021, bajo el marco del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, y sus

normas reglamentarias y complementarias, así como, encargar a la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección de Trabajo, la remisión al Seguro Social de Salud - EsSalud del referido listado y del monto correspondiente;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el artículo 4 y el numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones; el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébase 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 julio de 2021, el mismo que se incluye como Anexo y forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

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

Artículo 2.- Remisión

Encárgase 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.- Publicación

Dispóngase la publicación de la presente Resolución Ministerial y de su Anexo en la sede digital 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 MARAVÍ OLARTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1999331-1

Aprueban normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, relacionadas a la implementación de los artículos 2, 5 y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las Universidades Públicas

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0129-2021-EF/53.01

Lima, 12 de octubre de 2021

VISTO

El Informe N° 0405-2021-EF/53.06, de la Dirección de Técnica y de Registro de Información de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos respecto a las normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, relacionadas a la implementación de los artículos 2, 5 y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las Universidades Públicas; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, establece que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos

del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia; asimismo, tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de dichos ingresos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal;

Que, el artículo 3 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, establece, entre otras, disposiciones referidas a al registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP);

Que, en ese marco, el numeral 2.4 del artículo 2 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, faculta a la DGGFRH a la aprobación de lineamientos y otros que contribuyan con la asignación

y utilización eficientes de los fondos públicos;

Que, al amparo de dicho marco normativo, mediante Decreto Supremo N° 153-2021-EF, se aprueban Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, cuyo numeral 5.2 del artículo 5 establece que el AIRHSP es la herramienta informática que contiene el registro de los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público;

Que, mediante Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01, se aprueba la Directiva N° 004-2021-EF/53.01 "Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público", que contiene el procedimiento de registro que deben observar las entidades del Sector Público;

Que, con la promulgación de la Ley N° 31349 se ha dispuesto el reordenamiento de la información registrada en el AIRHSP en un plazo de noventa (90) días calendario desde su entrada en vigencia, así como la realización de otras acciones necesarias vinculadas al referido Aplicativo Informático que coadyuven a la ejecución de las acciones de personal ordenadas por la acotada Ley;

Que, resulta necesario dictar normas para el registro de información en el AIRHSP, relacionadas a la implementación de los artículos 2, 5 y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31349;

De conformidad con lo establecido en el 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; en la Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las Universidades Públicas; y, en el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Objeto

Aprobar las normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), relacionadas a la implementación de los artículos 2, 5 y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las Universidades Públicas – en adelante Ley.

Artículo 2.- Reordenamiento del AIRHSP dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 31349

Para el reordenamiento de la información registrada en el AIRHSP dispuesto en el artículo 2 de la Ley, las Universidades Públicas deberán considerar lo siguiente:

2.1. Las Universidades Públicas, mediante Oficio del Titular de la Entidad, solicitan a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) la opinión favorable para la aprobación o modificación de su Presupuesto Analítico de Personal para el Año Fiscal 2021, según corresponda, en el que se incorpore las plazas convertidas de docentes contratados a docentes auxiliares, para lo cual deberá adjuntar la siguiente documentación:

a. Los requisitos dispuestos en el artículo 13 la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01 "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público", aprobada mediante Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01.

b. Informe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la que se detalle las plazas de docentes contratados que cambiarán a plazas de docentes auxiliares conforme lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley.

2.2. Las Universidades Públicas, mediante Oficio de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces,

solicitan a la DGGFRH la modificación del AIRHSP, mediante Oficio de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, hasta el 15 de noviembre de 2021, adjuntando la siguiente documentación:

- a. Presupuesto Analítico de Personal para el Año Fiscal 2021 que cuente con la opinión favorable de la DGGFRH.
- b. Relación en Excel, en el formato "Reporte Datos Laborales y Nómina" del AIRHSP de las plazas a modificar.

2.3. Las Universidades Públicas efectúan el alta en el AIRHSP, del personal nombrado en la plaza reordenada de docente auxiliar, conforme a lo establecido en el numeral 14.1 del artículo 14 de la Directiva N° 004-2021-EF/53.01. Luego, solicitan a la DGGFRH el cambio de condición del personal a nombrado, adjuntando la copia de la Resolución de Nombramiento.

Artículo 3.- Nombramiento y promoción de personal docente dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 31349

Para el registro en el AIRHSP de las acciones de nombramiento y promoción de personal docente dispuesta en el artículo 5 de la Ley, el mismo se sujeta al número de plazas disponibles (vacantes) y registradas en el AIRHSP de docentes ordinarios (Principal/ Asociado/Auxiliar), las Universidades Públicas deberán considerar lo siguiente:

- a) Las Universidades Públicas efectúan el alta en el AIRHSP del personal docente materia de dichas acciones en las plazas correspondientes, conforme a la normatividad aplicable.
- b) Las Universidades Públicas mediante Oficio de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces solicitan a la DGGFRH el cambio de condición de la persona, debiendo remitir la siguiente documentación:
 - i) Copia de la Resolución de nombramiento o promoción docente.
 - ii) Informe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la que se detalle las plazas vacantes disponibles para el nombramiento y/o promoción.

Artículo 4.- Contratación de personal docente dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31349

Para el registro en el AIRHSP de las acciones de contratación de personal docente, se sujeta a las plazas disponibles (vacantes) y registradas en el AIRHSP de docentes contratados Tipo A y Tipo B, según corresponda. Posteriormente, las Universidades Públicas efectúan el alta en el AIRHSP, del personal docente contratado.

Artículo 5.- Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en la misma fecha de publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ADRIANA MILAGROS MINDREAU ZELASCO

Directora General

Dirección General de Gestión Fiscal de los

Recursos Humanos

Ministerio de Economía y Finanzas

2000714-1

Decreto Supremo que aprueba la adecuación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco de la Ley N° 31301, y otras disposiciones

DECRETO SUPREMO N° 282-2021-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 10 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. Asimismo, dispone en su artículo 11 que el Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas, supervisando el eficaz funcionamiento de los sistemas previsionales;

Que, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1417-2005-AA/TC, al interpretar el artículo 11 de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la pensión como un derecho fundamental de configuración legal en la medida que la ley constituye la fuente normativa vital para delimitar el contenido directamente protegido por dicho derecho y dotarle de plena eficacia, por tanto, corresponde al legislador optimizar y fortalecer el sistema de pensiones en el ordenamiento jurídico peruano;

Que, mediante Decreto Supremo N° 354-2020-EF, publicado en el diario oficial El Peruano el 25 de noviembre de 2020, se aprueba el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, que tiene por objeto reglamentar las normas legales que regulan el Sistema Nacional de

Pensiones (SNP) y unifica sus normas reglamentarias, integrando en forma coherente y clara el desarrollo de las disposiciones legales vinculadas con el SNP;

Que, con fecha 22 de julio de 2021 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, la cual tiene por objeto establecer medidas que garanticen el acceso a una pensión a favor de las/os aseguradas/os del SNP, que no logren acceder a una pensión regulada por el Decreto Ley N° 19990, por lo que resulta necesaria la modificación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, a fin de adecuar sus disposiciones a lo establecido en la Ley N° 31301;

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

DECRETA:

Artículo 1. Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto adecuar el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 354-2020-EF, a fin de modificar e incorporar nuevos artículos necesarios

para implementar lo dispuesto en la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones; y otras disposiciones vinculadas al Sistema Nacional de Pensiones.

Artículo 2. Incorporación del Subcapítulo XVI en el Capítulo III, Pensiones de Jubilación, del Título IV, Prestaciones y Beneficios del Sistema Nacional de Pensiones al Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones

Incorpórase el Subcapítulo XVI, Pensión de Jubilación Proporcional Especial en el Sistema Nacional de Pensiones, al Capítulo III del Título IV, Prestaciones y Beneficios del Sistema Nacional de Pensiones, en el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF, en los siguientes términos:

“SUBCAPÍTULO XVI

PENSIÓN DE JUBILACIÓN PROPORCIONAL ESPECIAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

Artículo 115 A. Requisitos del Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial con el rango de 10 hasta menos de 15 años de aporte

Para el otorgamiento de la pensión de jubilación proporcional especial en el rango de 10 hasta menos de 15 años de aporte, deben tenerse en cuenta los siguientes requisitos:

1. Requisitos de edad: Las/os afiliadas/os deben tener por lo menos sesenta y cinco (65) años de edad.

2. Requisitos de aportes: Las/os afiliadas/os tienen que acreditar por lo menos ciento veinte (120) unidades de aporte, o su equivalente a diez (10) años de aportes y no lleguen a ciento ochenta (180) unidades de aporte, o su equivalente a quince (15) años de aportes.

Artículo 115 B. Monto de la pensión con el rango de 10 hasta menos de 15 años de aporte

El monto de la pensión de jubilación proporcional especial para las/os afiliadas/os que cumplan con acreditar por lo menos ciento veinte (120) unidades de aporte, o su equivalente a diez (10) años de aportes y no lleguen a ciento ochenta (180) unidades de aporte, o su equivalente a quince (15) años de aportes, es la suma fija mensual de S/ 250,00 (doscientos cincuenta y 00/100 soles), doce (12) veces al año.

Artículo 115 C. Requisitos del Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial con el rango de 15 hasta menos de 20 años de aporte

Para el otorgamiento de la pensión de jubilación proporcional especial en el rango de 15 hasta menos de 20 años de aporte, deben tenerse en cuenta los siguientes requisitos:

1. Requisitos de edad: Las/os afiliadas/os deben tener por lo menos sesenta y cinco (65) años de edad

2. Requisitos de aportes: Las/os afiliadas/os tienen que acreditar por lo menos ciento ochenta (180) unidades de aporte, o su equivalente a quince (15) años de aportes y no lleguen a doscientos cuarenta (240) unidades de aporte, o su equivalente a veinte (20) años de aportes.

Artículo 115 D. Monto de la pensión con el rango de 15 hasta menos de 20 años de aporte

El monto de la pensión de jubilación proporcional especial para las/os afiliadas/os que cumplan con acreditar por lo menos ciento ochenta (180) unidades de aporte, o su equivalente a quince (15) años de aportes y no lleguen a doscientos cuarenta (240) unidades de aporte, o su equivalente a veinte (20) años de aportes, es la suma fija mensual de S/ 350,00 (trescientos cincuenta y 00/100 soles), doce (12) veces al año.

Artículo 115 E. Reglas comunes aplicables para el Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial

La aplicación del Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial debe seguir las siguientes reglas:

1. Una vez otorgada la pensión de jubilación proporcional

especial, tiene carácter definitivo.

2. No se perciben pagos adicionales en los meses de julio y diciembre.

3. No se aplica incrementos por cónyuge e hijos/as, ni otras bonificaciones, incrementos o reajustes con excepción de la bonificación por edad avanzada.

4. Para el pago de pensión provisional la suma asciende a S/ 250,00 (doscientos cincuenta y 00/100 soles) o S/ 350,00 (trescientos cincuenta y 00/100 soles), conforme a los artículos 115 B y 115 D, respectivamente.

Artículo 115 F. Fecha de inicio de pensión para el Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial

La pensión de jubilación proporcional especial rige a partir del 23 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley N° 31301, no pudiendo generarse devengados anteriores a la referida fecha.

Artículo 115 G. Derechos derivados del Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial

115 G.1 Las pensiones de sobrevivientes se regulan conforme a los artículos 116 al 124 del presente Reglamento Unificado; salvo en el inciso 3 del artículo 118, inciso 3 del artículo 120 e inciso 3 del artículo 124.

115 G.2 Las pensiones de sobrevivientes se incrementan o reajustan por norma expresa, no se aplican bonificaciones, incrementos o reajustes, en ese sentido:

1. La pensión de viudez asciende al cincuenta por ciento (50%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir la/el causante.

2. La pensión de orfandad asciende al cincuenta por ciento (50%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir la/el causante.

3. La pensión de ascendiente asciende al veinte por ciento (20%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir la/el causante.

115 G.3 Las/os pensionistas de sobrevivencia no

perciben pagos adicionales en los meses de julio y diciembre”.

Artículo 3. Modificación de los artículos 16, 37, 42, 49, 58, 60, 61, 63, 64, 65, 86, 87, 117, 119, 122, 126, 135, 146 y 149 del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF

Modifícase los artículos 16, 37, 42, 49, 58, 60, 61, 63, 64, 65, 86, 87, 117, 119, 122, 126, 135, 146 y 149 del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF, en los términos siguientes:

“Artículo 16. Pérdida de condición de aseguradas/os

Las personas dejan de tener de la calidad de aseguradas/os del SNP en los siguientes casos:

1. Las/os afiliadas/os que optan por trasladarse voluntariamente al SPP; con excepción de las/los beneficiarias/os que perciben una prestación de sobrevivencia.

2. Las/os afiliadas/os, que llegan a ser beneficiarias/os de una pensión no contributiva a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, recobrándose dicha condición en caso dejen de ser beneficiarias/os, o en caso de los cónyuges o los que tengan reconocida una unión de hecho puedan aplicar a una pensión conyugal en forma posterior

3. Las/pensionistas y las/os beneficiarias/os, si sucede un hecho sobreviviente que les hace perder dicha calidad.

4. Por mandato legal.

5. Por fallecimiento”.

“Artículo 37. Acreditación de aportes hasta el periodo junio de 1999

Los aportes realizados hasta el periodo junio de 1999 por las/os afiliadas/os se acreditan de tres maneras:

(...)

3. Declaración jurada de la/del afiliada/o o sobreviviente: Únicamente para el caso que la/el afiliada/o obligatoria/o solicite alguna de las prestaciones de derecho propio o para las solicitudes por derecho derivado, y siempre que no cuente con la documentación sustentatoria para acreditar el periodo de aportes suficiente para acceder a dichas prestaciones, se aplican las siguientes reglas:

a. Se le puede reconocer un periodo máximo de setenta y dos (72) unidades de aporte para las prestaciones de derecho propio, a excepción de las prestaciones del régimen de pensión de jubilación proporcional especial que se rigen por la siguiente escala:

i. Hasta un máximo de veinticuatro (24) unidades de aporte para la prestación previsional del Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial del artículo 115 A.

ii. Hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) unidades de aporte para la prestación previsional del Régimen de Pensión de Jubilación Proporcional Especial del artículo 115 C.

b. Para ello se requiere una declaración jurada presentada por la/el afiliada/o obligatoria/o o la persona con legítimo interés, en caso de fallecimiento de la/del afiliada/o.

c. Adicionalmente, tiene que mostrar un documento que acredite fehacientemente la existencia del vínculo laboral de la/del afiliada/o obligatoria/o con su empleador/a.

d. Los aportes acreditados por este mecanismo no se toman en cuenta para calcular la remuneración de referencia, a menos que la/el afiliada/o obligatoria/o haya acreditado un mínimo de 30% de aportes correspondientes a dicho periodo, dentro de las cuales debe encontrarse necesariamente la del último mes de labores. En tal caso, sólo se reconocen los aportes realizados con anterioridad a tal periodo para calcular la remuneración de referencia, en tanto no excedan el periodo máximo de reconocimiento de aportes requerido. Lo dispuesto en el presente literal no es

aplicable para las prestaciones previsionales del régimen de pensión de jubilación proporcional especial establecidas en los artículos 115 A y 115 C”.

“Artículo 42. Prestaciones base de derecho propio

Las prestaciones base de derecho propio son las prestaciones básicas que perciben las/os propias/os afiliadas/os cuando sucede una contingencia.

1. Pensiones de discapacidad para el trabajo:

Presentada en el Decreto Ley N° 19990 como pensión de invalidez, se produce cuando sucede una contingencia sanitaria a la/al afiliada/o que le genera la pérdida de capacidad para realizar el trabajo, a pesar de los ajustes razonables que hubiera realizado su empleador/a en su centro de trabajo. Pueden ser:

a. Pensión completa.

b. Pensión proporcional.

2. Pensiones de jubilación: Se produce cuando sucede una contingencia relacionada a la edad legal de jubilación de la/del afiliada/o. Pueden ser:

a. Regímenes generales de pensiones completas: Son aquellos que se aplican a todas/os las/os afiliadas/os que no pertenecen a algunos de los regímenes especiales creados por las características de las labores que realizan dichas personas. Pueden ser:

i. Pensiones individuales: Son las pensiones que se otorgan cuando un/a única/o afiliada/o cumple los requisitos exigidos. Según el momento en que se cumplen dichos requisitos, puede ser completa, especial y reducida.

ii. Pensiones para la sociedad conyugales y las uniones de hecho: Son las pensiones que se otorgan cuando el requisito exigido de aportes se cumple con la suma de los realizados por una sociedad conyugal o unión de hecho.

b. Regímenes generales de pensiones adelantadas: Son aquellos que se aplican a determinadas/os afiliadas/os que se jubilan con anterioridad al requisito de edad,

exigiéndole mayores requisitos de aportes.

c. Regímenes especiales de jubilación: Son aquellos que se aplican a determinadas/os afiliadas/os que realicen labores en condiciones particularmente penosas o que impliquen un riesgo para la vida o la salud, proporcionalmente creciente a la mayor edad de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Decreto Ley N° 19990. Pueden ser:

- i. Régimen minero.
 - ii. Régimen de los obreros de construcción civil.
 - iii. Régimen de los trabajadores marítimos.
 - iv. Régimen de los periodistas.
 - v. Régimen de los cuereros
 - vi. Régimen de los pilotos.
 - vii. Régimen de amas de casa
- d. Régimen de pensión de jubilación proporcional especial.
- i. Prestación previsional con el rango de diez (10) hasta menos de quince (15) años de aporte.
 - ii. Prestación previsional con el rango de quince (15) hasta menos de veinte (20) años de aporte”.

“Artículo 49. Acumulación de aportes

Los aportes son exigidos para las/os afiliadas/os, bajo las siguientes reglas:

1. Para el caso de las/os afiliadas/os que han venido realizando aportes facultativos si se realizan los aportes con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, ellos no son considerados como unidades de aporte, lo que genera que la ONP los reintegre, sin intereses, a solicitud de la/del propia/o afiliada/o o sus sucesores.
2. En caso la/el afiliada/o no complete el número de unidades de aporte exigido para acceder a una pensión individual del régimen general de pensiones completas o alguna de las prestaciones previsionales del régimen

de pensión de jubilación proporcional especial, se puede completar dicho periodo con un préstamo previsional, según la siguiente escala:

- i. Hasta doce (12) unidades de aporte para acceder a una prestación previsional del régimen de pensión de jubilación proporcional especial a que se refiere el artículo 115A.
- ii. Hasta veinticuatro (24) unidades de aporte para acceder a una prestación previsional del régimen de pensión de jubilación proporcional especial a que se refiere el artículo 115C.
- iii. Hasta treinta y seis (36) unidades de aporte para acceder a una pensión individual del régimen general de pensiones completas.

3. El préstamo previsional se rige por las siguientes reglas:

- a. El monto adeudado por la/el afiliada/o es determinado por la ONP, tomando en cuenta el cálculo actuarial.
 - b. Se determina el valor de los aportes que debe realizar la/el afiliada/o, no pudiendo ser menor que el trece por ciento (13%) de una (1) RMV.
 - c. Los aportes deben ser cancelados por las/os pensionistas a través de un descuento por un mes de aporte dejado de realizar por cada mes de pensión, incluyendo las pensiones adicionales de julio y diciembre, cuando corresponda.
 - d. Si la/el pensionista fallece, el descuento sigue efectuándose a las pensiones de las/los beneficiarias/os sobrevivientes, de manera proporcional a cada tipo de pensión y conforme a los criterios dispuestos por la ONP al momento del otorgamiento de la pensión. Si no hubiese pensión de sobrevivencia, el préstamo previsional se da por cancelado.
4. El préstamo es descontado en forma mensual con cargo a la pensión obtenida. El descuento no puede ser mayor al treinta por ciento (30%) de la pensión obtenida. Para las prestaciones previsionales del régimen de pensión de jubilación proporcional especial

el descuento no puede ser mayor al veinte por ciento (20%) de la pensión obtenida.

5. En caso la/el afiliada/o no complete del número de unidades de aporte exigido para acceder a pensión individual del régimen general de pensiones completas, ella/él misma/o o su empleador puede completarlo con el pago de las unidades de aportes pendientes, hasta por un máximo de treinta y seis (36) meses, siempre que lo haga en una (1) sola armada.

6. En caso la/el afiliada/o no complete el periodo de aportes exigido para acceder a las prestaciones previsionales del régimen de pensión de jubilación proporcional especial, ella/él misma/o o su empleador pueden completarlo con el pago de las unidades de aportes pendientes, siempre que lo haga en una (1) sola armada, de acuerdo a las siguientes reglas:

i. Hasta doce (12) unidades de aporte para acceder a una prestación previsional del régimen de pensión de jubilación proporcional especial a que se refiere el artículo 115A.

ii. Hasta veinticuatro (24) unidades de aporte para acceder a una prestación previsional del régimen de pensión de jubilación proporcional especial a que se refiere el artículo 115C.

7. La ONP determina el monto a pagar en una sola armada. Se puede reconocer como gasto los planes de jubilación que tengan como objetivo lo previsto en esta disposición”.

“Artículo 58. Reglas del pago de prestaciones

La entrega y el pago de las prestaciones a cargo de la ONP se efectúa de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Para las/os aseguradas/os que tienen la calidad de pensionistas o beneficiarias/os, se realizan en doce (12) cuotas mensuales al año, y dos (2) cuotas adicionales en julio y diciembre de cada año.

2. Para las/os aseguradas/os que tienen la calidad de pensionistas o beneficiarias/os conforme lo dispone el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31301, se realizan

en doce (12) cuotas mensuales al año, debiéndose reajustar la pensión para que sigan percibiendo el monto que anualmente deben recibir, conforme al inciso 1. Excepcionalmente, siempre y cuando la/el asegurada/o lo indique expresamente al momento de solicitar la pensión, puede optar por el pago de catorce (14) cuotas mensuales al año, que implique las doce (12) cuotas al año, más dos (2) cuotas adicionales en los meses de julio y diciembre. Las pensiones de sobrevivientes se calculan sobre la base de la pensión del causante, la misma que no incluye las cuotas adicionales en los meses de julio y diciembre.

Las/os aseguradas/os pueden solicitar la variación del número de cuotas una vez al año, la misma que se hace efectiva a partir del año siguiente.

3. Lo señalado en el inciso 2 no aplica para las/los pensionistas de jubilación proporcional especial ni para las/los beneficiarias/os de pensión de sobrevivientes derivadas de una pensión de jubilación proporcional especial, quienes perciben únicamente como pensión doce (12) cuotas mensuales al año, no correspondiéndoles los pagos adicionales de julio y diciembre.

4. Los pagos se pueden iniciar a partir del quinto día útil de cada mes, según cronograma que fije el Viceministerio de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas a propuesta de la ONP.

5. Se otorgan las prestaciones devengadas correspondientes a un período no mayor de doce (12) meses anteriores, considerando la fecha de la solicitud primigenia realizada por la/el asegurada/o, siempre que cumpla con los requisitos de ley.

6. Solo las/os pensionistas, y las/os beneficiarias/os pueden cobrar las prestaciones. En caso de que estas/os estén ausentes del país o tengan alguna incapacidad temporal, pueden nombrar a un representante según las condiciones establecidas por la entidad bancaria en la que la ONP abona las prestaciones.

7. Se privilegian las acciones respecto de pensionistas

con problemas de salud, así como se reconocen los apoyos de confianza para el procedimiento pensionario y cobro de pensiones.

8. El pago de las prestaciones se realiza a través de las entidades financieras que la/el propia/o asegurada/o solicite en la Ficha de Asegurada/o del SNP, pudiendo la ONP suscribir los convenios correspondientes que incluyan el servicio de pago a domicilio, de considerarlo factible las entidades financieras.

9. De conformidad con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 077-2020, se autoriza a la ONP a realizar el servicio de distribución y entrega de pensiones, a través del Banco de la Nación, en el domicilio de los pensionistas que, por su estado de vulnerabilidad, se encuentren imposibilitados de realizar el retiro de su pensión de manera presencial de las cuentas bancarias en las que, de conformidad con la normatividad del Sistema Nacional de Tesorería, se efectúa el correspondiente abono de la pensión.

10. Para realizar el pago, no se exige certificado de supervivencia de la/del pensionista o de la/del beneficiaria/o. La ONP verifica el estado de la persona a través del cruce de información con el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil (RENIEC). Los pensionistas que se encuentran registrados con documentos distintos al documento nacional de identidad, la ONP acredita su supervivencia anualmente a través de medios virtuales u otros que permitan dicha función.

11. La realización de actividades laborales del pensionista y/o el reinicio de actividades laborales por parte del pensionista y/o el reinicio de actividad económica del pensionista no suspende la pensión obtenida y su ingreso no está sujeto a retención de la contribución a favor del SNP, salvo que el pensionista solicite la suspensión de su pensión; así como reanudar la retención de su contribución para aportar al SNP, con la finalidad que la misma se recalcule conforme a las normas vigentes. En ningún caso la nueva liquidación perjudica el monto de la pensión.

12. La ONP, a solicitud del/la asegurada/o, puede

compensar las sumas que se le adeuden, reteniendo una suma hasta un sesenta por ciento (60%) de las pensiones que pudieran corresponder al pensionista, hasta cubrir el importe de la deuda del pensionista.

13. La pensión caduca por el fallecimiento del pensionista.

14. Cuando el beneficiario tenga derecho a una o más pensiones otorgadas de acuerdo al presente Decreto Supremo, la suma de todas no puede exceder de la pensión máxima señalada por la Ley N° 30970.

15. La ONP retiene el cuatro por ciento (4%) de la pensión para el seguro social de salud efectuadas en las planillas de pago de pensiones, de conformidad al artículo 6 de la Ley N° 26790. SUNAT administra las aportaciones a ESSALUD y establece como se realiza la declaración y pago”.

“Artículo 60. Regla especial para el pago provisional previo a la pensión de discapacidad para el trabajo

En el caso de la pensión de discapacidad para el trabajo, ésta se puede otorgar también cuando la institución médica, a través de la Comisión Evaluadora, no otorga el Certificado Médico al que hace referencia el artículo 62 del presente Reglamento, en el plazo establecido conforme a los lineamientos de la ONP, cuando en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria declarada por la COVID-19 no se otorgue el certificado o informe con las formalidades previstas en el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 31301 o en una situación fáctica que le imposibilite el otorgamiento del certificado o informe, para acreditar la incapacidad, se habilita el siguiente procedimiento, en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria producida por la COVID-19:

1. La/el afiliada/o y la/el beneficiaria/o pueden presentar una declaración jurada suscrita por la persona titular o por un familiar que se encuentre encargado de su cuidado, cuando la persona no pueda manifestar su voluntad, donde manifieste que su discapacidad le impide realizar actividad laboral.

2. Debe adjuntar el certificado o informe de su médico/a

tratante que valide la existencia de una discapacidad para el trabajo habitual de una Instituciones Prestadoras de Salud Pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ministerio de Salud (MINSA) o una Empresa de Prestación de Salud (EPS) que acredita la condición médica de la persona.

3. La declaración jurada está sujeta a fiscalización posterior por la autoridad administrativa que recibe la documentación, para lo cual se sigue el procedimiento establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444–Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

4. La declaración jurada tiene validez hasta que la institución médica otorgue el certificado médico de la comisión médica o el certificado o informe a que se refiere el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 31301.

5. Con la declaración jurada, la ONP, luego de evaluar los requisitos adicionales de la pensión, realiza el pago provisional”.

“Artículo 61. Condiciones específicas para el otorgamiento de la pensión de discapacidad para el trabajo

La/el afiliada/o puede activar una pensión de discapacidad para el trabajo siempre que ocurra lo siguiente:

1. Contingencia: Que haya ocurrido un siniestro que le ocasione discapacidad para el trabajo a la persona, la misma que no puede contar con pensión de jubilación, bajo las siguientes reglas:

a. La contingencia se refiere que haya ocurrido un accidente común a el/la afiliado/a, y le ocasione una lesión que le genere una discapacidad.

b. Se considera accidente común a todo evento producido directa y exclusivamente por causa externa, independiente de la voluntad de el/la afiliado/a, que ocasione en forma violenta o repentina, una lesión que le genere una discapacidad, o también le pueda originar el fallecimiento.

c. Se configura la discapacidad, a partir de dos supuestos:

i. La/el afiliada/o se encuentre en una situación de discapacidad física o mental prolongada o presumida permanente por la cual queda impedida/o en un cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad de trabajo habitual.

ii. Cuando habiendo la/el afiliada/o gozado de la pensión de invalidez temporal por impedimento calificado, exista evidencia indubitable que dicha condición no puede ser revertida, en un porcentaje no menor al cincuenta (50%) o más de su capacidad de trabajo habitual.

d. La discapacidad para el trabajo se determina con los siguientes documentos:

i. El Certificado Médico de Discapacidad para el trabajo, emitido de acuerdo al Decreto Supremo N° 166-2005-EF, Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para aplicación de la Ley N° 27023 referente a la solicitud de pensión de invalidez y la presentación de certificado médico de ESSALUD.

ii. El Certificado o informe del médico especialista de una de las instituciones prestadoras de salud pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ministerio de Salud (MINSA) o una empresa de prestación de salud (EPS) en tanto dure el estado de emergencia sanitaria declarada por la COVID 19.

iii. Certificado de Calificación de la Discapacidad (CCD) emitido por la ONP, en base a las evaluaciones médicas especializadas realizadas al solicitante, en las IPRESS del MINSA, ESSALUD o EPS, autorizadas por la ONP.

2. Aportes: Cuando la discapacidad para el trabajo habitual se haya producido por accidente común o de trabajo, o enfermedad profesional, siempre que a la fecha de producirse el riesgo haya estado aportando. En el caso de afiliados/as facultativos/as, se reputa que estaban aportando si, no existiendo aportes pendientes de pago por períodos anteriores, el riesgo se produce antes de haberse vencido la fecha señalada para el abono oportuno del aporte correspondiente al mes en

que aquel se produjo.

Asimismo, respecto de este tipo de pensiones y con relación a la condición de acreditar quince (15) años de aportaciones, se puede aplicar el principio de razonabilidad respecto de la aplicación del literal a) del artículo 25 del Decreto Ley N° 19990.

3. Condiciones laborales no adecuadas: Para el otorgamiento de la pensión se exige, en caso la persona esté trabajando, que la/el empleador/a de la/del afiliada/o no haya realizado los ajustes razonables en el lugar del trabajo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 02-2014-MIMP, bajo las siguientes reglas:

a. Un ajuste razonable son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b. La no existencia de ajuste razonable se justifica con una declaración jurada de la/del afiliada/o sujeto a verificación posterior”.

“Artículo 63. Otorgamiento de la pensión de discapacidad para el trabajo

63.1 El derecho a la pensión de discapacidad para el trabajo se genera en:

1. La fecha de emisión del Certificado Médico de Discapacidad para el trabajo, emitido de acuerdo al Decreto Supremo N° 166-2005-EF, Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para aplicación de la Ley N° 27023 y la presentación de certificado médico de ESSALUD.

2. La fecha de emisión del certificado o informe del médico especialista de una de las instituciones prestadoras de salud pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ministerio de Salud

(MINSA) o una empresa de prestación de salud (EPS) en tanto dure el estado de emergencia sanitaria declarada por la COVID 19.

3. La fecha de presentación de la solicitud de pensión que generó el pronunciamiento de discapacidad mediante el Certificado de Calificación de la Discapacidad (CCD), emitido por la ONP, en base a las evaluaciones médicas especializadas realizadas al solicitante, en las IPRESS del MINSA, ESSALUD o EPS, autorizadas por la ONP.

63.2 La pensión de discapacidad para el trabajo se otorga a:

1. La/el propia/o afiliada/o que sufre la discapacidad para el trabajo.

2. La/el cónyuge a su cargo y/o las/os hijas/os en edad de percibir pensión de orfandad, cuando la discapacidad para el trabajo es provocada por acto intencional de la/el afiliada/o o por su participación en la comisión de un delito, generándose la pensión únicamente en los casos de los incisos a), b) y c) del artículo 25 del Decreto Ley N° 19990, siempre que las/os beneficiarias/os antes mencionados estén a su cargo, y siempre que ellas/os no hubiesen participado en el delito.

63.3 Para otorgar la pensión de discapacidad para el trabajo la/el solicitante no debe realizar actividad laboral ya sea percibiendo remuneración como trabajador dependiente o ingresos por el desempeño de actividad económica independiente”.

“Artículo 64. Acciones con relación a los pensionistas de discapacidad para el trabajo durante su otorgamiento

64.1 La ONP puede coordinar con el MINSA o con ESSALUD el otorgamiento de los servicios de rehabilitación y reorientación profesional necesarios para la recuperación de sus pensionistas de discapacidad para el trabajo.

64.2 Las/los pensionistas por discapacidad para el trabajo habitual requieren comprobación periódica de su estado, bajo las siguientes reglas:

1. La periodicidad debe estar fijada en el Certificado

Médico de Discapacidad para el trabajo, Certificado o informe del médico especialista de una de las instituciones prestadoras de salud pública (IPRESS) adscrita al Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ministerio de Salud (MINSA) o una empresa de prestación de salud (EPS) o Certificado de Calificación de Discapacidad (CCD), y no puede ser menos de seis (6) meses ni mayor de cinco (5) años.

2. La comprobación periódica también puede implicar una verificación posterior, y tiene las mismas consecuencias establecidas en el artículo 129 del presente Reglamento.

3. No se requiere comprobación periódica en caso de enfermedad terminal o irreversible.

64.3 Cabe el reajuste de la pensión si la/el pensionista de discapacidad para el trabajo percibe además remuneraciones o ingresos, que, sumadas ambas cantidades, el total no deberá ser superior al monto de la pensión máxima.

64.4 Por último, en caso la/el pensionista dificulte las acciones de control posterior o no acuda a las evaluaciones que con dicho fin se le programen, la ONP queda facultada a suspender la pensión hasta que se cumplan los trámites solicitados.

64.5 Para la comprobación periódica la ONP está facultada para suscribir convenios de colaboración con EsSalud o MINSA, a fin de realizar las evaluaciones médicas que determinen el estado de la discapacidad de los pensionistas, las que deberán realizarse en un periodo máximo de tres (3) meses de solicitado por la ONP, a fin de garantizar el interés público. En ese periodo y con la comprobación documentada, de corresponder, se suspendería la pensión”.

“Artículo 65. Cese del pago de la pensión de discapacidad para el trabajo

La pensión de discapacidad para el trabajo deja de otorgarse cuando sucede lo siguiente:

1. Por haber recuperado total o parcialmente el

pensionista la capacidad física o mental o por haber alcanzado una capacidad, que le permita al pensionista percibir una suma cuando menos equivalente al monto de la pensión que recibe, bajo las siguientes reglas:

a. Como resultado de la comprobación periódica que realiza la ONP o la realizada a través del MINSA o el ESSALUD.

b. Los pensionistas deben informar a la ONP el reinicio de actividad lucrativa, en el término de treinta (30) días útiles, debiendo indicar, en el mismo término, cualquier variación que registren sus remuneraciones o ingresos, para incorporarlo a la Ficha de Asegurada/o del SNP.

c. Si cesa en su actividad lucrativa, no se efectúa una nueva liquidación de su pensión.

d. Si la persona no tiene remuneración o ingreso alguno, se sigue pagando la pensión de discapacidad para el trabajo en un porcentaje de cien por ciento (100%) en el primer mes; setenta y cinco por ciento (75%) en el segundo mes; y, cincuenta por ciento (50%) en el tercero.

2. Por acceder a una pensión de jubilación, bajo las siguientes reglas.

a. El paso a la situación de jubilado se efectúa a solicitud del beneficiario o de oficio.

b. El pago de la pensión de discapacidad para el trabajo continúa hasta que se otorgue la pensión de jubilación.

c. La ONP reintegra la diferencia entre una y otra pensión, en caso corresponder”.

“Artículo 86. Requisitos específicos del régimen de pensión de jubilación adelantada general

El régimen de la pensión de jubilación adelantada general sigue las reglas del modelo actual del régimen general de pensión de jubilación, con los siguientes ajustes:

1. Requisito de edad: Las/os afiliadas/os deben haber cumplido cincuenta (50) años de edad.

2. Requisito de aportes: Las/os afiliadas/os deben haber

realizado trescientas (300) unidades de aportes”.

i.

“Artículo 87. Determinación de pensión en el régimen de pensión de jubilación adelantada general

La determinación de pensión en el régimen de la pensión de jubilación adelantada general se realiza de la siguiente manera:

1. La remuneración de referencia es igual al promedio mensual que resulte de dividir entre sesenta (60), el total de remuneraciones efectivas o ingresos asegurables, percibidos por la/el afiliada/o durante los últimos sesenta (60) meses anteriores al último mes de aporte.
2. La pensión base es la de la pensión que hubiera recibido la/el afiliada/o en el modelo actual del régimen general de pensión de jubilación.
3. Este monto se reduce en cuatro por ciento (4%) por cada año de adelanto respecto de los sesenta y cinco (65) años de edad.
4. En ningún caso se modifica el porcentaje de reducción por adelanto en la edad de jubilación, ni se puede adelantar por segunda vez.
5. Para el afiliado varón que acceda a la pensión de jubilación adelantada en virtud de la Ley N° 31301, el inicio de la pensión no puede ser anterior al 23 de julio de 2021, fecha de vigencia de la Ley, no pudiendo generarse devengados anteriores a la referida fecha”.

“Artículo 117. Requisitos específicos de la pensión de viudez

117.1 Los requisitos específicos de la pensión de viudez para el cónyuge supérstite es que la persona se encuentre en las siguientes situaciones:

1. El cónyuge o el conviviente de la afiliada fallecida o pensionista, en caso tenga un problema de discapacidad para el trabajo o sea mayor de sesenta años (60) de edad. La discapacidad para el trabajo se determina con un porcentaje de menoscabo no menor al cincuenta por ciento (50%) de su capacidad de trabajo habitual, lo

cual se acredita conforme a lo dispuesto en el literal d del inciso 1 del artículo 61 del presente reglamento. (...)”

“Artículo 119. Cobertura de la pensión de orfandad

Pueden adquirir pensión de orfandad las/os hijas/os de la/del asegurada/o o pensionista fallecida/o, que cumplan una de estas condiciones:

1. Sean menores de dieciocho (18) años de edad.
2. Sean mayores de dieciocho (18) años de edad si es que:
 - a. Siguen en forma ininterrumpida estudios de nivel básico o superior de educación. Los estudios de nivel básico o superior son los considerados así por la ley de la materia. El carácter ininterrumpido de los mismos se acredita con las constancias anuales expedidas por el correspondiente centro de estudios.
 - b. Sean personas que se encuentran con Discapacidad Permanente Parcial con un porcentaje de menoscabo no menor al cincuenta por ciento (50%) de su capacidad de trabajo habitual o con Discapacidad Permanente Total para el trabajo, lo cual se acredita conforme a lo dispuesto en el literal d del inciso 1 del artículo 61 del presente reglamento.
 - c. Las comprobaciones periódicas del estado de discapacidad para el trabajo de las/os beneficiarias/os de pensiones de sobrevivientes se efectúan en la forma prevista en el presente Reglamento”.

“Artículo 122. Cobertura de la pensión de ascendientes

122.1 La pensión de ascendientes se aplica al padre o a la madre de la/del causante, que a la fecha del deceso de la/del causante, se encuentre en las siguientes dos situaciones:

1. Tener discapacidad con un porcentaje de menoscabo no menor al cincuenta por ciento (50%) de su capacidad de trabajo habitual, lo cual se acredita conforme a lo dispuesto en el literal d del inciso 1 del artículo 61 del presente reglamento.
2. Tener una edad de sesenta (60) o más años de edad

en el caso del padre; o, cincuenta y cinco (55) o más años de edad en el caso de la madre.

122.2 Además, en el ámbito económico debe cumplir las siguientes dos condiciones:

1. Dependier económicamente del causante. Esto implica que la/el causante apoya de alguna manera la vida del padre o la madre, lo cual se comprueba a través de una declaración jurada.

2. No percibir rentas superiores al monto de la pensión que le correspondería, lo cual se comprueba a través de una declaración jurada.

122.3 Los ascendientes que a la fecha de fallecimiento del causante no tengan derecho a pensión de sobrevivientes, no lo adquieren con posterioridad a esa fecha, aun cuando se reduzca el número de beneficios de pensiones de viudez y/u orfandad”.

“Artículo 126. Determinación del capital de defunción

La determinación del capital de defunción se realiza de la siguiente manera:

1. El Capital de Defunción es equivalente a seis (6) remuneraciones o ingresos de referencia, pero no puede exceder del monto de la pensión máxima mensual que otorga la ONP a los pensionistas del SNP.

2. De tratarse del fallecimiento de un/a pensionista, y en caso el Capital de Defunción resulte menor al monto que como pensión mínima le correspondía al momento de su fallecimiento y teniendo en cuenta los años de aportaciones reconocidos, el Capital de Defunción es nivelado a dicho monto.

3. En caso de existir beneficiarios con igual derecho, el capital de defunción es distribuido en forma proporcional al número de ellos.

4. De presentarse un beneficiario con derecho a prestaciones de derecho derivado, con posterioridad al otorgamiento del Capital de Defunción, se le abona en forma íntegra dicho concepto, salvo que se trate del mismo beneficiario, en cuyo caso se procede con la

compensación.

5. Para las/los beneficiarias/os de la/del afiliada/o o pensionista con derecho a alguna de las prestaciones del régimen de pensión de jubilación proporcional especial, el Capital de Defunción es equivalente a la pensión mínima mensual que otorga la Oficina de Normalización Previsional en el SNP”.

“Artículo 135. Requisitos específicos de la bonificación por cuidado permanente

Las/os pensionistas y beneficiarias/os reciben esta bonificación si requieren el cuidado permanente de otra persona para efectuar los actos ordinarios de la vida. Para validar esta situación requieren:

1. Para demostrar la discapacidad para el trabajo de grado por gran incapacidad, es de aplicación lo dispuesto en el literal d del inciso 1 del artículo 61 del presente reglamento.

2. El grado de muy grave o gran incapacidad puede definirse como aquel estado de salud en el cual la persona, sufre pérdidas anatómicas o funcionales, que le obligan a necesitar la asistencia de otra persona en los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer, atender sus necesidades fisiológicas, asearse o análogas. El fundamento de esta bonificación es atenuar la carga que supone para el inválido tener que pagar los servicios de una persona para que lo asista en actos ordinarios de su vida.

3. La bonificación se otorga si la necesidad del cuidado permanente por otra persona existe a la fecha de fallecimiento del causante”.

“Artículo 146. Determinación de la bonificación complementaria del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares (FEJEP)

El monto de incremento de la bonificación complementaria del FEJEP es el siguiente:

1. La bonificación del veinte por ciento (20%) de la remuneración de referencia.

2. La suma de la pensión y de la bonificación complementaria final no puede exceder la pensión máxima.

3. La bonificación no se toma en cuenta para el cálculo de las pensiones de sobrevivientes”.

“Artículo 149. Determinación de la bonificación por edad avanzada (BEA)

149.1. La BEA es el veinticinco por ciento (25%) de la pensión que percibe la/el pensionista en la fecha que cumpla ochenta (80) años de edad.

149.2. La Bonificación por Edad Avanzada (BEA) establecida para las/os pensionistas de vejez y jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones, es pagada a razón de catorce (14) cuotas mensuales durante el año, que incluye cuotas adicionales en los meses de julio y diciembre.

149.3 La Bonificación por Edad Avanzada (BEA) establecida para las/os pensionistas de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones, que tienen la calidad de pensionistas o beneficiarias/os conforme lo dispone el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31301, es pagada a razón de doce (12) cuotas mensuales al año, salvo que la persona expresamente opte por el pago de catorce (14) cuotas. En caso se realice el pago en doce (12) cuotas, el monto de la Bonificación por Edad Avanzada (BEA) se reajusta para que siga percibiendo el monto que anualmente percibía.

149.4 La Bonificación por Edad Avanzada (BEA) establecida para las/os pensionistas del régimen de pensión de jubilación proporcional especial en el Sistema Nacional de Pensiones, que tienen dicha calidad desde la entrada en vigencia de la Ley N° 31301, se pagan a razón de doce (12) cuotas mensuales al año, sin considerar pagos adicionales de julio y diciembre.

149.5. La Bonificación por Edad Avanzada (BEA), no está afecta al tope de pensión máxima, toda vez que esta constituye un adicional a la pensión que ya se percibía.

149.6. La Bonificación por Edad Avanzada (BEA),

no está afecta al descuento al aporte a ESSALUD, correspondiente al cuatro por ciento (4%) de la pensión, que establece la Ley N° 26790”.

Artículo 4. Refrendo

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

PRIMERA. Adecuación de reglamentos operativos de Libre Desafiliación al Sistema Privado de Pensiones

Facúltese a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP para que, en coordinación con la ONP, realicen las adecuaciones de los reglamentos operativos de los procedimientos de Libre Desafiliación del Sistema Privado de Pensiones, para la aplicación de la Ley N° 31301.

SEGUNDA. Régimen General de Pensión de Jubilación para la Sociedad Conyugal y las Uniones de Hecho

Los requisitos exigidos para el otorgamiento de pensión en el Régimen General de Pensión de Jubilación para la Sociedad Conyugal y las Uniones de Hecho se rigen por las disposiciones establecidas en su propia normativa.

TERCERA. Regímenes especiales de jubilación

La edad requerida para la jubilación adelantada a que se refiere el artículo 4 de la Ley N° 31301 solo es aplicable en el supuesto contenido en el primer párrafo del artículo 44 del Decreto Ley N° 19990.

CUARTA. Deudas generadas por cobro simultáneo de pensión y remuneración

El saldo de la deuda que se encuentre pendiente de cobro al 23 de julio de 2021, generada en virtud de la aplicación del artículo 45 del Decreto Ley N° 19990, queda extinguida sin derecho a devolución de los montos que hubiesen sido retenidos o cobrados por la ONP.

QUINTA. Sobre los descuentos previsionales por labores que realizan los pensionistas

La ONP es responsable de brindar mensualmente a la SUNAT la información actualizada de los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones.

La SUNAT es responsable de implementar en la planilla electrónica y demás medios de declaración y pago de aportes previsionales, los controles para la aplicación de lo dispuesto en el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 31301; siendo que, el pensionista del SNP que reinicia actividad laboral no está sujeto a la retención del aporte al SNP, salvo que solicite en forma expresa ante la ONP la suspensión de su pensión, así como continuar con la retención del aporte al SNP.

La implementación de esta adecuación en la planilla electrónica y demás medios de declaración y pago de aportes previsionales, no puede exceder el plazo de ciento veinte (120) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, debiendo la ONP y la SUNAT coordinar para la implementación de la misma.

SEXTA. Reglamentación de los procedimientos de discapacidad para el trabajo de las/os titulares o beneficiarias/os del Sistema Nacional de Pensiones

Autorízase al Poder Ejecutivo para que a través del Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Salud, en coordinación con la Oficina de Normalización Previsional, emita el Decreto Supremo que reglamente la aplicación de lo dispuesto por el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 31301, referido al Certificado de Calificación de la Discapacidad (CCD) emitido por la ONP en base a las evaluaciones médicas especializadas realizadas a la/el solicitante, en las IPRESS del MINSALUD, ESSALUD o EPS autorizadas por la ONP como requisito para acceder al otorgamiento de pensiones por discapacidad para el trabajo de las/os titulares, pensión de viudez del cónyuge o el conviviente de la afiliada fallecida o pensionista, en caso tenga un problema de discapacidad para el trabajo y de pensión de orfandad y ascendencia por discapacidad para el trabajo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Derechos derivados de fallecidos con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 31301

Las/os sobrevivientes de afiliados fallecidos con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 31301 pueden solicitar la pensión de sobrevivientes. El devengue de las pensiones no puede ser anterior al 23 de julio de 2021, fecha de entrada en vigencia de la Ley.

SEGUNDA. Aplicación de la norma para las solicitudes en trámite

Respecto a las solicitudes de pensión de discapacidad para el trabajo, orfandad por discapacidad para el trabajo, viudez o ascendencia, que se encontraban en trámite a la fecha de entrada de vigencia de la Ley N° 31301, en lo relativo al porcentaje de menoscabo, fecha de inicio de discapacidad y fecha de inicio de pensión, resultan aplicables las normas vigentes a la fecha de la presentación de la solicitud.

TERCERA. Calificación de la Discapacidad para el Trabajo

En tanto se implemente lo dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria Final del presente Decreto Supremo, las/os titulares y beneficiarias/os para acceder a una pensión de discapacidad para el trabajo, viudez, ascendencia u orfandad por discapacidad para el trabajo del Sistema Nacional de Pensiones pueden presentar, además del certificado o informe del médico especialista a que se refiere el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 31301, el Certificado Médico emitido por comisión evaluadora, conforme a las reglas del Decreto Supremo N° 166-2005-EF, Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para aplicación de la Ley N° 27023 referente a la solicitud de pensión de invalidez y la presentación de certificado médico de ESSALUD y sus normas complementarias, el cual debe señalar expresamente, un menoscabo no menor del cincuenta por ciento (50%).

CUARTA. Pensión Provisional de Discapacidad para el

trabajo

Las/os aseguradas/os y/o beneficiarias/os que presenten su solicitud de pensión de discapacidad para el trabajo, viudez, orfandad y ascendencia por discapacidad para el trabajo, a partir de la vigencia de la Ley N° 31301, y que se les otorgue el pago provisional con la regla establecida por el artículo 60 del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF, para obtener pensión definitiva deben acreditar un menoscabo no menor del cincuenta por ciento (50%).

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación del literal b) del artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 28991, Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementaria, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada, aprobado por el Decreto Supremo N° 063-2007-EF

Modifícase el literal b) del artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 28991, Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementaria, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada, aprobado por el Decreto Supremo N° 063-2007-EF, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1. Pueden solicitar la desafiliación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) y retornar al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) aquellos afiliados a una AFP que se encuentren en uno de los supuestos siguientes:

a) Los que hubieran pertenecido al SNP hasta el 31 de diciembre de 1995, siempre que a la fecha de solicitud de desafiliación ante la AFP cumplan con los correspondientes años de aportación entre el SNP y SPP, para tener derecho a pensión de jubilación en el SNP.

La resolución que autorice la desafiliación bajo este supuesto, no genera pensión de jubilación automática

en el SNP; para ello se requiere acreditar los requisitos que exige el SNP.

b) Los que, a la fecha de su incorporación al SPP, contaban con alguno de los requisitos siguientes:

b.1) Tener al menos 65 años de edad y 20 años de aporte al SNP, para el régimen general de pensión de jubilación individual;

b.2) Tener al menos 65 años de edad, por lo menos 10 años de aporte y no lleguen a 20 años de aporte al SNP, para el régimen de pensión de jubilación proporcional especial;

b.3) Contar con al menos 50 años de edad y 25 años de aporte al SNP, para el régimen de pensión de jubilación adelantada general;

b.4) aquellos trabajadores que cumplieran con los requisitos para tener derecho a una pensión bajo cualquiera de los regímenes especiales de jubilación en el SNP, distintos a los señalados en los incisos b.2) y b.3).

En cualquier caso, la contabilización de los años de aportación o años de trabajo efectivo requeridos debe considerar el período exigido completo en años, a la fecha que corresponda.”

SEGUNDA. Modificación del artículo 2 del Decreto Supremo N° 149-2007-EF, que aprueba Lineamientos para la devolución de descuentos realizados en exceso y de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional, y medidas complementarias para la administración del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530

Modifícase el artículo 2 del Decreto Supremo N° 149-2007-EF, Lineamientos para la devolución de descuentos realizados en exceso y de los aportes efectuados incorrectamente al Fondo para la Asistencia Previsional, y medidas complementarias para la administración del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, el cual queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 2. Delegación de facultades a la Oficina de

Delégase a la Oficina de Normalización Previsional– ONP la facultad de reconocer, declarar y calificar las solicitudes derivadas de los derechos pensionarios del régimen del Decreto Ley N° 20530 de todas aquellas entidades que cuenten con personal activo y/o cesante de dicho régimen y cuyas pensiones sean financiadas con recursos del Tesoro Público, así como de efectuar la liquidación y cálculo del monto de las pensiones, devengados y de los intereses legales. Dichas entidades mantienen la función del pago de las pensiones, de los devengados e intereses legales determinados por la ONP, en tanto no se realice a favor de la ONP la transferencia del fondo correspondiente o la asignación de la partida presupuestal respectiva.

2002063-15

Asimismo, la ONP ejerce la representación procesal del Estado ante el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional en aquellos procesos que se inicien por el ejercicio de las facultades que le son delegadas.”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación del literal e) del inciso 3 del numeral 27.2 del artículo 27, numeral 82.3 del artículo 82 y Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF

Deróguese el literal e) del inciso 3 del numeral 27.2 del artículo 27, el numeral 82.3 del artículo 82 y la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Aprueban el documento normativo denominado “Disposiciones que regulan el concurso público para el ascenso de escala de los profesores de Educación Técnico Productiva en la Carrera Pública Magisterial”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 302-2021-MINEDU

Lima, 19 de octubre de 2021

VISTOS

El Expediente N° 0122610-2021, los Informes N° 00600-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED y N° 00703-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Informe N° 01323-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP de la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, el Informe N° 01139-2021-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO

Que, el artículo 3 de la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, establece que el Sector Educación se encuentra bajo la conducción y rectoría del Ministerio de Educación; asimismo, de acuerdo con el literal a) del numeral 1 y el literal a) del numeral 2 del artículo 5 de la citada Ley, son funciones rectoras y técnico-normativas del Ministerio de Educación, formular, planear, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como aprobar las disposiciones normativas vinculadas con sus ámbitos de competencia, respectivamente;

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de

Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, recreación y deporte, en concordancia con la política general del estado;

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

Que, el artículo 15 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, señala que el Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente y formula los indicadores e instrumentos de evaluación. Asimismo, prevé que, en coordinación con los gobiernos regionales, es responsable de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos dentro de la Carrera Pública Magisterial, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad;

Que, el artículo 26 de la Ley N° 29944 establece que el ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales, mejora la remuneración y habilita al profesor para asumir cargos de mayor responsabilidad, este se realiza a través de concurso

público anual y considerando las plazas previstas para tal efecto;

Que, asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 27 de la Ley N° 29944, el Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan;

Que, el artículo 28 de la Ley N° 29944 dispone que la evaluación para el ascenso tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar el desempeño docente;

Que, según lo señalado en el artículo 51 del Reglamento de la Ley N° 29444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, la evaluación de ascenso tiene, entre sus objetivos, promover el reconocimiento social y profesional de los profesores, basado en la calidad del desempeño, la idoneidad profesional, la formación y los méritos;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 52.1 del artículo 52 del precitado reglamento, el concurso para el ascenso de escala magisterial en la Educación Técnica Productiva se desarrolla únicamente a nivel descentralizado, mediante la aplicación de instrumentos por parte de los Gobiernos Regionales, a través de las instancias de gestión educativa descentralizada, de acuerdo a las disposiciones que emita el Ministerio de Educación;

Que, conforme al numeral 53.3 del artículo 53 del referido reglamento, el Ministerio de Educación aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de ascenso;

Que, en el marco de las disposiciones legales antes señaladas, la Dirección General de Desarrollo Docente remite al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica los Informes N° 00600-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED y N° 00703-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED, elaborados por la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la referida Dirección General, a

través de los cuales se sustenta la necesidad de aprobar el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan el concurso público para el ascenso de escala de los profesores de Educación Técnico Productiva en la Carrera Pública Magisterial", cuyo objeto es establecer los requisitos, criterios técnicos y procedimientos para la organización, implementación y ejecución del referido concurso público;

Que, asimismo, la propuesta normativa cuenta con la opinión favorable de la Dirección General de Gestión Descentralizada, de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, de la Dirección Técnico Normativa de Docentes y de la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente dependientes de la Dirección General de Desarrollo Docente;

Que, mediante Informe N° 01323-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP, la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica, emite opinión favorable, señalando que la propuesta se encuentra alineada con los objetivos estratégicos e institucionales del sector y, desde el punto de vista presupuestal, su implementación será ejecutada por el personal contratado bajo el correlativo de cadena 0045 del Pliego 010: Ministerio de Educación, así como por el personal de la DRE y UGEL de manera adicional a sus funciones; asimismo precisa que para el Año Fiscal 2022, ha sido propuesta la disponibilidad presupuestaria en el proyecto del Presupuesto Institucional del Pliego 010: Ministerio de Educación;

Que, asimismo, con Informe N° 01139-2021-MINEDU/SG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco del análisis legal realizado y teniendo en cuenta las opiniones técnicas emitidas, opina que la aprobación del documento normativo resulta legalmente viable, sugiriendo proseguir el trámite correspondiente para su aprobación;

Que, de acuerdo al literal a) del numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 571-2020-MINEDU,

se delega en el Viceministro de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación, entre otras facultades y atribuciones, la de emitir y aprobar los actos resolutivos que aprueban, modifican o dejan sin efecto los Documentos Normativos del Ministerio de Educación en el ámbito de su competencia conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU;

De conformidad con la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; la Ley N° 28044, Ley General de Educación; el Reglamento de la Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado con Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU; y, en virtud de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 571-2020-MINEDU

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar el documento normativo denominado “Disposiciones que regulan el concurso público para el ascenso de escala de los profesores de Educación Técnico Productiva en la Carrera Pública Magisterial”, el mismo que, como anexo, forma parte de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE), ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

WILFREDO TOMAS RIMARI ARIAS

Viceministro de Gestión Pedagógica (e)

2002947-1

Establecen mecanismos para brindar mayor eficiencia y celeridad en la tramitación de los recursos de casación y procesos judiciales laborales

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000344-2021-CE-PJ

Lima, 20 de Octubre del 2021

VISTOS

El oficio cursado por el señor Consejero Carlos Giovani Arias Lazarte; y el Oficio N° 105-2021-P-2°SDCST-CS-PJ, remitido por el señor Javier Arévalo Vela, Juez Supremo titular y Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República; respecto a la propuesta de habilitar mecanismos para brindar mayor eficiencia y celeridad en la tramitación de los recursos de casación, que se compatibilice con el mandato de ejecución anticipada de las sentencias judiciales.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la gestión de los procesos en materia laboral se realiza actualmente de dos formas, de un lado, los procesos digitalizados, los que se conocen como el Expediente Judicial Electrónico -EJE, y de otro lado, los procesos no digitalizados que están en trámite y que se encuentran con el soporte físico de los expedientes, que se conocen como Expedientes Judiciales -no EJE.

Segundo. Que, tratándose de los procesos de Expediente Judicial Electrónico -EJE los expedientes se elevan electrónicamente a la Corte Suprema de Justicia de la República por parte de las Cortes Superiores de Justicia de Lima, Lima Norte, Cajamarca, Puente Piedra-Ventanilla y Tacna, las cuales cuentan con esta funcionalidad; y en la Corte Superior de Justicia de Lima desde hace dos años se han realizado elevaciones al Supremo Tribunal, entre otras, en la especialidad

laboral.

Tercero. Que, tratándose de los procesos de Expediente Judicial -no EJE, mediante Resolución Administrativa N° 000135-2020-CE-PJ, del 7 de mayo de 2020, se aprobó el "Proyecto de Elevación Digital de Procesos no-EJE a la Corte Suprema de Justicia de la República", que modificó el Sistema Integrado Judicial (SIJ) de Provincias, Lima y Corte Suprema de Justicia de la República; de tal manera que los expedientes físicos puedan ser remitidos virtualmente desde todas las Cortes Superiores de Justicia a la Mesa de Partes de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Cuarto. Que, de lo antes señalado, debe entenderse con meridiana claridad que el Poder Judicial ha definido que en materia de la Corte Suprema de Justicia de la República los recursos de casación, sea que se trate de procesos de Expediente Judicial Electrónico -EJE o procesos de Expediente Judicial -no EJE deben ser ingresados de forma digital.

Quinto. Que, por otro lado, la realidad nos muestra sobre todo en los procesos de los Expediente Judicial -no EJE, que el trámite del recurso de casación conlleva a que se formen tres cuadernos distintos, de un lado el cuaderno de ejecución que en fotocopia se envía al juzgado de origen, el expediente principal que se eleva a la Corte Suprema de Justicia de la República y el cuadernillo de casación que se forma en la Sala Suprema. Esta situación es insostenible desde el punto de vista de la

eficiencia, economía y funcionalidad del sistema de administración de justicia, razón que justifica tomar urgentes medidas al respecto.

Sexto. Que, en dicho panorama, la digitalización de todos los recursos de casación en materia laboral debe compatibilizarse con el mandato legal previsto en el artículo 38° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que ha previsto la ejecución anticipada de la sentencia, dado que, incluso interpuesto el recurso de casación, es posible que el trabajador ejecute el mandato contenido en la sentencia de vista; ello se justifica por el principio de que los derechos laborales tienen un contenido alimentario y, por tanto, de atención urgente, de manera que no se puede esperar a que la sentencia quede ejecutoriada con la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Sétimo. Que, en efecto, de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias y, excepcionalmente, cuando se trate de obligaciones de dar sumas de dinero (a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido), el juez de la demanda suspende la ejecución mediante resolución fundamentada e inimpugnable; el importe total incluye el capital, los intereses, costas y costos.

Octavo. Que, en dicho marco, con la finalidad de habilitar mecanismos que dan mayor eficiencia en la tramitación de los procesos judiciales laborales, de manera que no se repliquen procedimientos cuando exista una sentencia de segunda instancia, con recurso de casación, y para dar agilidad a la ejecución de las sentencias, corresponderá que las salas superiores -una vez declarada la fundabilidad de las pretensiones del demandante-, remitan el expediente original de oficio al juez que conoció la demanda para que proceda a la ejecución de las sentencias, debiendo remitir únicamente a la Corte Suprema de Justicia de la República las fotocopias certificadas digitales del expediente original, las que deben contener mínimamente la demanda, subsanación, contestación

de demanda, sentencia de primera instancia, apelaciones, sentencia de vista, y recurso de casación, sin perjuicio que la Sala Suprema que conozca el recurso lo solicite excepcionalmente cuando lo considera conveniente.

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 estos fundamentos, en mérito al Acuerdo N° 1261-2021 de la quincuagésima octava sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 27 de setiembre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; 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 cuando exista una sentencia de segunda instancia y con recurso de casación en materia laboral, corresponderá a las salas superiores de las Cortes Superiores de Justicia del país -una vez declarada la fundabilidad de las pretensiones del demandante- remitir el expediente original de oficio al juez que conoció la demanda para que proceda a la ejecución de las sentencias; debiendo remitir únicamente a la Corte Suprema de Justicia de la República fotocopias certificadas digitales del expediente original, las que deben de contener mínimamente la demanda, subsanación, contestación de demanda, sentencia de primera instancia, apelaciones, sentencia de vista, y recurso de casación.

Excepcionalmente, la Sala Suprema que conozca el recurso de casación en materia laboral, podrá solicitar la remisión completa del expediente original; debiendo la Corte Superior de Justicia remitir dichas fotocopias

certificadas en forma digital.

Artículo Segundo.- Dejar sin efecto las normas administrativas que sean incompatibles, a lo regulado en la presente resolución.

Artículo Tercero.- 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, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina de Productividad Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2003389-1

Modifican el “Reglamento Transitorio de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial”

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000346-2021-CE-PJ

Lima, 20 de octubre del 2021

VISTO

El Oficio N° 000004-2021-CR-CNMA-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Responsable de la Coordinación Nacional de Meritocracia y Antigüedad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Resolución Administrativa N° 353-2019-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el “Reglamento de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial”. Asimismo, difirió la aplicación del documento aprobado hasta que se efectúe la reestructuración de la Oficina de Meritocracia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, dependencia encargada, entre otros, de la dirección del concurso público para la elección de Jueces Supernumerarios. Posteriormente, se modificó la mencionada resolución por Resolución Administrativa N° 452-2019-CE-PJ.

Segundo. Que, asimismo, la Resolución Administrativa N° 488-2019-CE-PJ dispuso la entrada en vigencia del “Reglamento de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial” aprobado mediante Resolución Administrativa N° 353-2019-CE-PJ, a partir del 3 de enero de 2020.

Tercero. Que, por la emergencia sanitaria declarada en el país debido al COVID-19, se imposibilitaba la aplicación integral del referido reglamento, por lo que, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resolución Administrativa N° 399-2020-CE-PJ, aprobó temporalmente el “Reglamento Transitorio de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial”.

Cuarto. Que, posteriormente, mediante Resolución Administrativa N° 000236-2021-CE-PJ, se dispusieron medidas complementarias para la aplicación del “Reglamento Transitorio de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial”, estableciéndose que las Comisiones Distritales de Selección de Jueces Supernumerarios de las Cortes Superiores de Justicia del país, tienen vigencia por todo el año judicial. Además, a través de la Resolución Administrativa N° 000262-2021-CE-PJ se estableció que las Comisiones Distritales de Selección de Jueces Supernumerarios, en las Cortes Superiores de Justicia que no tengan número suficiente de Jueces Superiores Titulares, por excepción, pueden ser conformadas por un Juez Superior Provisional, como integrante titular o alerno. Del mismo modo, se modificó el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000236-2021-CE-PJ, disponiendo que las Comisiones Distritales de Selección de Jueces Supernumerarios de las Cortes Superiores de Justicia del país, como medida excepcional y en tanto se convoque o concluya el concurso respectivo, deberán presentar a la Presidencia una terna del Registro Distrital de Jueces Supernumerarios de otras Cortes Superiores de Justicia, para la designación correspondiente. En su defecto, se delegó a la Presidencia de las Cortes Superiores de Justicia del país, hasta el 31 de diciembre de 2021, la facultad para designar a trabajadores de su Distrito Judicial como Juez Supernumerario, siempre y cuando se cumplan los requisitos de ley, no tengan incompatibilidad, y sean los más idóneos.

Quinto. Que, respecto al mencionado “Reglamento Transitorio de Selección y Registro de Jueces

Supernumerarios del Poder Judicial”, el señor Consejero Responsable de la Coordinación Nacional de Meritocracia y Antigüedad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Oficio N° 000004-2021-CR-CNMA-CE-PJ remite a este Órgano de Gobierno el Informe N° 000001-2021-OOCMA-CE-PJ, del Jefe de la Oficina de Organización de Cuadros de Méritos y Antigüedad, por el cual da cuenta de la propuesta de modificación al mencionado reglamento, respecto a la tabla de puntaje en las fases de evaluación, elevando el puntaje máximo en las fases de evaluación de conocimientos y evaluación curricular con puntaje a 100. Asimismo, también, se indica que es necesario reducir el puntaje mínimo a 70 en el nivel jerárquico de Juez Superior y se mantengan los puntajes mínimos establecidos para los dos siguientes niveles, teniendo el postulante más probabilidades de salir apto. El informe analiza la propuesta presentada por el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica mediante Informe N° 001-2021-CDSRJS-CSJIC-PJ, emitido por el Presidente de la Comisión Distrital de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios de la citada Corte Superior, quien sostiene que ninguno de los postulantes que se presentaron a la convocatoria alcanzó el puntaje mínimo de la etapa de conocimientos; por lo que declararon desierta la convocatoria, señalando que lo mismo habría ocurrido en otras Cortes Superiores, proponiendo que los puntajes establecidos sean reevaluado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Sexto. Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta la necesidad constante de las Cortes Superiores de Justicia del país para cubrir las plazas de jueces que actualmente se encuentran vacantes, y en aras de evitar se suscite circunstancias similares a la expuesta en el considerando precedente, que impide tener el Registro Distrital que permita la designación de Jueces Supernumerarios, este Órgano de Gobierno considera pertinente adoptar medidas urgentes en salvaguarda del correcto funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

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° 1238-2021 de la quincuagésima sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 22 de setiembre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; 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.- Modificar los artículos 18º y 20º del “Reglamento Transitorio de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2020-CE-PJ y sus modificatorias, en lo que respecta a la tabla de puntaje de las fases de Evaluación de Conocimientos y Evaluación Curricular con Puntaje, cuyo texto será el siguiente:

“Artículo 18.- Fase de Evaluación de Conocimientos”

Los puntajes aprobatorios para la calificación de la fase de evaluación de conocimientos, se establece por niveles de la siguiente forma:

NIVEL JERARQUICO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO
Juez Superior	100	70
Juez Especializado o Mixto	100	65
Juez de Paz Letrado	100	55

- El objetivo de la evaluación de conocimientos es comprobar el nivel cognoscitivo del postulante para el cargo de Juez Supernumerario, especialidad y nivel que postula.

- La evaluación de conocimientos será realizada transitoriamente por la Comisión Distrital de Selección de Jueces Supernumerarios de cada la Corte Superior de Justicia del país, quienes desarrollarán el Banco de Preguntas de donde se obtendrán aquellas que conformarán el Balotario, según la especialidad y nivel postulado:

Ejemplo:

EVALUACIONES	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO
- Evaluación de conocimientos de la especialidad a la que postula. Razonamiento Jurídico. - Capacidad creativa y de interpretación. - Cultura Jurídica. - Capacidad de Redacción y de solución de conflictos	100	70
Detalle de la Evaluación de conocimientos	Ejemplo: De un total de 100 preguntas, el postulante mínimo deberá responder 70 preguntas de forma correcta, para salir APTO en la fase de Evaluación de Conocimientos y continuar con las demás etapas.	

(...)

“Artículo 20.- Evaluación Curricular con Puntaje”

Los puntajes aprobatorios para la calificación del curriculum vitae documentado se establece por niveles de la siguiente forma:

NIVEL JERARQUICO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO
Juez Superior	100	70
Juez Especializado o Mixto	100	65
Juez de Paz Letrado	100	55

- Para esta evaluación el/la postulante deberá de presentar en la Mesa de Partes de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia dirigido a la Comisión, en el plazo de tres (03) días hábiles, la documentación que sustente su currículo vitae presentado al momento de la postulación.

- En caso que el/la postulante no cumpla con presentar la documentación antes señalada, no podrá pasar a la siguiente fase de evaluación.

- Esta evaluación tiene carácter eliminatorio, tiene como puntaje mínimo aprobatorio en base al nivel al cual el interesado (a) ha postulado.

- Al momento de otorgar los puntajes, se deberá de tener en cuenta los siguientes criterios establecidos en la siguiente tabla acuerdo a la formación profesional obtenida (formación académica, estudios de post grado en derecho u otras disciplinas a fines, capacitación, experiencia y otro que figuren en el perfil del puesto) que a continuación se detalla:

CRITERIOS

Rubro	Puntaje Máximo por rubro
I. Formación Académica	Máximo 46 puntos
1.1. Grados Académicos en Derecho u otras disciplinas afines	
1.1.1. Grado de Doctor	20 puntos
1.1.1. Grado de Maestro	18 puntos
1.2. Estudios de post grado en Derecho u otras disciplinas afines	
1.2.1. Estudios concluidos de Doctorado	12 puntos
1.2.1. Estudios concluidos de Maestría	10 puntos
1.3. Calificación de cursos de AMAG: Ascenso o PROFA	Hasta 16 puntos
20:	16 puntos
19:	15 puntos
18:	14 puntos

17:	13 puntos
16:	12 puntos
15:	11 puntos
14:	10 puntos
1.4. Cursos de Especialización y diplomados (presencial, semipresencial, virtual) (3.0 puntos por cada uno) Duración mínima 60 horas, nota aprobatoria, últimos siete (7) años	Hasta 15 puntos
1.5. Ponente, expositor o panelista (1.0 punto cada uno)	Hasta 02 puntos
1.6. Pasantías oficiales (2.5 puntos por cada una)	Hasta 05 puntos
II. Experiencia y Trayectoria Profesional	Máximo 48 puntos
2.1. Juez/jueza (supernumerario) (8.0 puntos por año) de todos los niveles 2.2. Abogado(a): Ejercicio profesional acreditado (8.0 puntos por año) 2.3. Docente Universitario (8.0 puntos por año) 2.4. Acciones de voluntariado en beneficio de la comunidad (2.0 puntos por año. Máximo 4.0 puntos)	Hasta 48 puntos
III. Experiencia en Investigación Jurídica	Máximo 06 puntos
Investigación jurídica (3.0 puntos por cada una) (Como autor o formando parte de una obra colectiva)	Hasta 06
TOTAL	100 Puntos

Especificaciones de la calificación de los grados y estudios de post grado

- Para el segundo nivel de la carrera judicial y fiscal, califica un grado de doctor(a) o un grado de maestro(a) o los estudios concluidos de un doctorado o de una maestría. Se califica al grado o estudio que otorgue mayor puntaje.

- De tener grado de doctor(a) o grado de maestro(a), no se otorga puntaje a los estudios concluidos de doctorado o de maestría.

- Se asigna un puntaje a cada mérito acreditado documentalmente. Es responsabilidad de el/la postulante acreditar los documentos de materia de evaluación.

Artículo Segundo.- Disponer que en el etapa de Entrevista Personal se mantiene el puntaje máximo que es de cincuenta (50) puntos, recomendando tener en cuenta el siguiente criterio al momento de la calificación:

“Artículo 21.- Entrevista personal”

Evaluaciones	Trayectoria Profesional Perspectiva del puesto Conocimiento del sistema de justicia					
	PUNTAJE					
CRITERIOS	Sobresaliente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	No Apto
El puntaje será asignado inmediatamente después de realizada cada entrevista	Igual o mayor de 86 puntos hasta 100 puntos	Igual o mayor de 71 puntos hasta 85 puntos	Igual o mayor de 50 puntos hasta 70 puntos	Igual o mayor de 36 puntos hasta 50 puntos	Igual o mayor de 21 puntos hasta 35 puntos	De 0 a 20 puntos

- El puntaje será asignado inmediatamente después de realizada cada entrevista, debiendo el responsable designado por la Comisión tener en cuenta lo siguiente:

Rubrica de la entrevista personal:

• Sobresaliente: El (la) postulante cuenta con experiencia y competencias sobresalientes, trayectoria profesional

y conocimientos sólidos del sistema de administración de justicia.

- Muy bueno: El (la) postulante cuenta con experiencia y competencias muy buenas, trayectoria profesional y conocimientos sólidos del sistema de administración de justicia.

- Bueno: El (la) postulante cuenta con experiencia y competencias buenas, trayectoria profesional y conocimientos del sistema de administración de justicia.

- Regular: El (la) postulante cuenta con experiencia y competencias regulares, trayectoria profesional y conocimientos del sistema de administración de justicia.

- Deficiente: El (la) postulante no cuenta con mayor experiencia y sus competencias son deficientes, su trayectoria profesional y conocimientos del sistema de administración de justicia son débiles.

- No apto: El (la) postulante no cuenta con mayor experiencia y sus competencias son no aptas, su trayectoria profesional y conocimientos del sistema de administración de justicia son débiles.

Artículo Tercero.- Disponer que los procesos de Selección y Registro de Jueces Supernumerarios del Poder Judicial en trámite, se deberán adecuar a lo señalado en la presente resolución; según corresponda.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de justicia del país y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2003389-2

Establecen criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 200-2021-TR

Lima, 21 de octubre de 2021

VISTOS

El Informe N° 0119-2021-MTPE/2/15.2 y el Informe N° 0138-2021-MTPE/15.2 de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0359-2021-MTPE/2/15 y Hoja de Elevación N° 0525-2021-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorando N° 0929-2021-MTPE/2 y el Memorando N° 1124-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y, el Informe N° 0847-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar; asimismo, el artículo 23 del mismo cuerpo normativo establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que, por el principio de prevención, el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios

y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, debiendo considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral;

Que, el artículo V del Título Preliminar de la citada Ley establece que, por el principio de gestión integral, todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa;

Que, el artículo IX del Título Preliminar de la misma norma establece que, por el principio de protección, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable; y, b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores;

Que, el artículo 8 de la Ley N° 31110, Ley del Régimen

laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora y publica el reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo;

Que, el numeral 19.3 del artículo 19 del Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2021-TR, establece que, en el caso de centros de trabajo que no califiquen como edificaciones y/o habilitaciones urbanas, el tipo y número de aparatos sanitarios es definido por un/a ingeniero/a sanitario/a colegiado/a, y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del respectivo centro de trabajo, considerando la proporcionalidad respecto al aumento o disminución de trabajadores/as. Asimismo, se señala que, mediante resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aprueban y precisan los criterios técnicos para la aplicación de lo señalado en el mismo numeral;

Que, ante ello, mediante el informe de vistos, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo presenta y sustenta los criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en lugares de centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califiquen como edificaciones y/o habilitaciones urbanas;

Que, por lo expuesto, es necesario emitir el acto resolutivo que apruebe los criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en lugares de centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califiquen como edificaciones y/o habilitaciones urbanas;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, 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; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Objeto

La presente Resolución Ministerial tiene por objeto establecer los criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1. La presente Resolución Ministerial es de aplicación para los empleadores del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial que cuenten con trabajadores que realizan tareas en centros de trabajo que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas.

2.2. Para los fines de la presente norma, se entiende por “centros de trabajo que no califican como edificaciones” a la organización del trabajo que se desarrolla en terrenos rústicos o eriazos que no cuentan con obras de carácter permanente, y cuyo destino es albergar actividades humanas.

2.3 Asimismo, se entiende por “centros de trabajo que no califican como habilitaciones urbanas” a la organización del trabajo que se realiza en terrenos rústicos o eriazos que no se encuentran en proceso de conversión a áreas urbanas, mediante la ejecución de obras de accesibilidad, de distribución de energía e iluminación pública, pistas y veredas. Adicionalmente, el terreno puede contar con redes para la distribución de gas y redes de comunicaciones.

Artículo 3. Servicios higiénicos

3.1. El empleador que cuenta con trabajadores que realizan tareas en centros de trabajo que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas, implementa servicios higiénicos de uso individual o colectivo, separados por cada sexo, los cuales disponen, como mínimo, del tipo y número de aparatos sanitarios que se especifican en la siguiente tabla:

N° de Trabajadores	Inodoros	Lavatorios	Urinarios
1 a 25	1	1	1
26 a 60	2	2	2
61 a 100	3	3	3
Por cada 30 adicionales	1	1	1

3.2. En atención a las condiciones geográficas de los centros de trabajo, el empleador puede utilizar servicios higiénicos portátiles u otras opciones tecnológicas, debiendo estas últimas contar con sistemas de disposición de excretas y aguas residuales, conforme a lo establecido en la "Norma Técnica de Diseño: Opciones Tecnológicas para Sistemas de Saneamiento en el Ámbito Rural", aprobada por Resolución Ministerial N° 192-2018-VIVIENDA, o la norma que haga sus veces.

Artículo 4. Ubicación de los servicios higiénicos

4.1. Los servicios higiénicos deben estar ubicados de manera accesible y a una distancia máxima de 500 metros del punto de trabajo en el que los trabajadores desarrollan sus labores.

4.2. Excepcionalmente, cuando por la organización del trabajo exista un número de trabajadores que se encuentren laborando a una distancia superior a 500 metros de los servicios higiénicos más próximos, el empleador adiciona un número de aparatos sanitarios en función a dicho número de trabajadores, conforme con lo dispuesto en el artículo 3 de la presente Resolución Ministerial.

4.3. Los servicios higiénicos deben estar situados a una distancia mínima de 15 metros de las fuentes de agua o productos cosechados, garantizando un adecuado

manejo y disposición de las excretas y aguas residuales producto de su operación y mantenimiento, conforme al ordenamiento jurídico.

Artículo 5. Duchas portátiles

Para el uso exclusivo de los trabajadores que, por sus tareas diarias, usan productos químicos tóxicos, según la ficha de datos de seguridad (FDS), el empleador implementa una ducha portátil por cada nueve trabajadores, a efectos de que estos se asean cuando corresponda.

Artículo 6. Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2003743-1

Aprueban el “Manual del Plan de Mitigación de Riesgos”

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 096-2021-SUSALUD/S

Lima, 21 de octubre de 2021

VISTOS

El Memorandum N° 00194-2021-SUSALUD/SASUPERVISION, de fecha 15 de julio del 2021, de la Superintendencia Adjunta de Supervisión; el Informe N° 03400-2021/ISIPRESS, de fecha 14 de julio de 2021, Informe N° 03391-2021/ISIPRESS, de fecha 13 de julio de 2021, Informe N° 05045-2021/ISIPRESS y Memorandum N° 01032-2021-SUSALUD/ISIPRESS, ambos del 19 de octubre de 2021, elaborados por la Intendencia de Supervisión de IPRESS; el Informe Técnico N° 034-2021-SUSALUD/OGPP y Memorandum N° 00689-2021-SUSALUD/OGPP, de fecha 27 de julio de 2021, ambos de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 00490-2021/OGAJ, de fecha 23 de agosto de 2021 y el Informe N° 00628-2021/OGAJ, de fecha 21 de octubre de 2021, ambos de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO

Que, conforme a lo señalado en los artículos 3 y 5 del Decreto Legislativo N° 1158, la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Salud con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera que tiene competencia nacional sobre las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS), Instituciones de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) y Unidades de Gestión de IPRESS (UGIPRESS);

Que, el numeral 1 del artículo 8 del citado Decreto Legislativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1289, establece como funciones de SUSALUD: “Promover, proteger y defender los derechos de las personas al

acceso a los servicios de salud, supervisando que las prestaciones sean otorgadas con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, con independencia de quien las financie, así como los que correspondan en su relación de consumo con las IAFAS o IPRESS, incluyendo aquellas previas y derivadas de dicha relación”;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SUSALUD, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2014-SA, en su artículo 16 establece que la Superintendencia Adjunta de Supervisión (SASUPERVISIÓN) se encuentra encargada de velar por los procesos de supervisión vinculados a la prevención de vulneración de derechos en salud relacionados a IAFAS, IPRESS y Unidades de Gestión de IPRESS; cuyo accionar se realiza en el marco actual de las disposiciones referidas a las acciones de fiscalización. Aunado a ello, el literal k) del artículo 17 del referido Reglamento establece que es función de SASUPERVISIÓN proponer los documentos de gestión para la supervisión de IPRESS, IAFAS y Unidades de Gestión de IPRESS, supervisando su cumplimiento;

Que, el artículo 43 del citado ROF precisa que la Intendencia de supervisión de IAFAS (ISIAFAS) es el órgano de línea responsable de supervisar las actividades de las IAFAS, así como los aspectos contables y financieros de las Unidades de Gestión de IPRESS, de acuerdo a lo establecido en el citado reglamento, lo estipulado en la regulación vigente y a los procedimientos generales establecidos por SUSALUD;

Que, el artículo 45 del referido ROF establece que la Intendencia de Supervisión de IPRESS (ISIPRESS) es el órgano de línea responsable de supervisar los procesos

asociados a la calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad en la prestación de los servicios de salud por parte de las IPRESS y de los aspectos de gestión sanitaria en las UGIPRESS; así mismo, tiene entre sus funciones, proponer documentos de gestión para la supervisión de IPRESS y UGIPRESS, en el ámbito de su competencia;

Que, conforme a los documentos de vistos, la Superintendencia Adjunta de Supervisión, ha desarrollado el proyecto de norma "Manual del Plan de Mitigación de Riesgos", con código M3.M01 V0; documento que establece las pautas metodológicas del Plan de Mitigación de Riesgos a cargo de la ISIPRESS y la ISIAFAS de SUSALUD, a fin de que las IPRESS, IAFAS y las UGIPRESS fiscalizadas, elaboren e implementen el referido plan, en respuesta a las acciones de fiscalización por el incumplimiento de obligaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los administrados, derivados de una norma legal o reglamentaria, contratos con el Estado u otra fuente jurídica bajo un enfoque de cumplimiento normativo, de prevención del riesgo, de gestión y tutela de los bienes jurídicos protegidos;

Que, tratándose de una norma de carácter general, conforme a lo establecido en el artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, la misma fue publicada mediante Resolución de Superintendencia N° 070-2021-SUSALUD/S, a fin de recibir aportes, comentarios o sugerencias de los agentes usuarios y del público en general; verificándose al término del plazo concedido, la inexistencia de aporte o comentario alguno;

Que, de acuerdo a ello, y estando a que el "Manual del Plan de Mitigación de Riesgos", con código M3.M01 V0, busca fortalecer la gestión de riesgos que desarrollen las IAFAS, IPRESS y UGIPRESS fiscalizadas, al brindar pautas metodológicas que permitan la elaboración e implementen del PMR, ajustándose para ello, al marco

normativo expuesto, se considera viable legalmente su aprobación;

Con los vistos del Gerente General (e), del Superintendente Adjunto de la Superintendencia Adjunta de Supervisión, de la Intendente de la Intendencia de Supervisión de IPRESS, del Intendente de la Intendencia de Supervisión de IAFAS, del Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia Nacional de Salud, y;

Estando a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud y su modificatoria; el Reglamento de Organización y Funciones de SUSALUD, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-SA; el Reglamento de Supervisión de la Superintendencia Nacional de Salud aplicable a las IAFAS, IPRESS y UGIPRESS, aprobado mediante Decreto Supremo N° 034-2015-SA.

SE RESUELVE

Artículo 1.- APROBAR el "Manual del Plan de Mitigación de Riesgos", con código M3.M01 V0, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano"; así como la publicación de ésta y del Manual al que se refiere el artículo 1 de la presente resolución, en la página web institucional (www.gob.pe/susalud).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS MANUEL ACOSTA SAAL

Superintendente

2004241-1

Disponen como medida excepcional, que el día martes 2 de noviembre de 2021 las labores jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial se realicen con normalidad

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000347-2021-CE-PJ

Lima, 26 de Octubre del 2021

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Decreto Supremo N° 161-2021-PCM se declaró días no laborables, para los trabajadores del sector público a nivel nacional, entre otros, el martes 2 de noviembre de 2021, señalándose que se encuentra sujeto a horas de trabajo compensables.

Segundo. Que, en el marco de la autonomía e independencia del Poder Judicial para el ejercicio de la función jurisdiccional, es preciso emitir disposiciones que permitan hacer viable el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, entre ellos, los de celeridad y de economía procesal, cuando se producen acontecimientos que de algún modo afecten dichos principios.

Tercero. Que, en la línea de lo expuesto precedentemente, la emisión del Decreto Supremo N° 161-2021-PCM ocasiona al interno del Poder Judicial diversas consecuencias procesales, como el quiebre (dejar sin efecto lo avanzado) de juicios orales de juzgamiento (materia penal) y la reprogramación de actos procesales previamente agendados, con el consiguiente perjuicio de la actividad jurisdiccional; así como a las partes procesales.

Cuarto. Que, considerando el retraso de las actividades jurisdiccionales ocasionado por la pandemia del

COVID-19, y teniendo en cuenta que en armonía con lo establecido por el artículo 122° de la mencionada ley orgánica, la actividad jurisdiccional comprende todo el año calendario y no puede ser interrumpida por ningún motivo, salvo las excepciones que establece la ley y los reglamentos; este Órgano de Gobierno del Poder Judicial considera necesario dictar medidas administrativas que coadyuven al impulso de los procesos en general, garantizando así la tutela procesal efectiva de los justiciables.

Quinto. 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 estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1341-2021 de la sexagésima cuarta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 20 de octubre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; 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, como medida excepcional, que el día martes 2 de noviembre de 2021, las labores jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial se realicen con normalidad; habilitándose la referida fecha para la realización de audiencias, juicios orales y otras actuaciones judiciales, programadas en dicho día.

La presente disposición no afecta el cómputo de los plazos procesales.

Artículo Segundo.- Los jueces, juezas y personal jurisdiccional o administrativo que opten en hacer uso del feriado no laborable, deberán presentar a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y Corte Superior de Justicia; así como a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial y Gerencia General del Poder Judicial, según sea el caso, la respectiva solicitud; debiendo efectuar la recuperación de las horas dejadas de laborar, a partir del siguiente día hábil.

Artículo Tercero.- La Oficina de Control de la Magistratura y las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura, supervisarán el cumplimiento de la presente disposición.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidenta del Poder Judicial, Junta Nacional de Justicia, Presidentes y Presidentas de las Salas Permanentes y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Ministerio Público, 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

2005370-1

Crean el Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 208-2021-TR

Lima, 27 de octubre de 2021

VISTOS

El Oficio N° D000955-2021-PCM-SGP de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros; el Proveído N° 0261-2021-MTPE/2 y el Memorando N° 1004-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; las Hojas de Elevación N° 0344-2021-MTPE/2/15 y N° 0426-2021-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; los Informes N° 0104-2021-MTPE/2/15.1 y N° 0134-2021-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales; los Memorandos N° 0553-2021-MTPE/4/9 y N° 0772-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; los Informes N° 0276-2021-MTPE/4/9.3 y N° 0399-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y los Informes N° 0587-2021-MTPE/4/8, N° 0789-2021-MTPE/4/8 y N° 0857-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley; por lo tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Asimismo, el artículo 23 de la Carta Magna señala que, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al

menor de edad y al impedido que trabajan;

Que, por Decreto Supremo N° 030-2018-RE, se ratifica el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado el 16 de junio de 2011, durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT;

Que, mediante Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, se recogen los derechos y garantías previstos en el marco jurídico internacional para la debida protección de las trabajadoras y trabajadores del hogar, en el marco de sus relaciones laborales y hacia el logro de condiciones de trabajo decente;

Que, la Octava Disposición Final y Complementaria de la citada Ley establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras del hogar, conformarán la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar; su carácter es permanente, en el marco del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y que la Mesa de Trabajo sesiona por lo menos una (1) vez al mes;

Que, la Única Disposición Complementaria Final del

Decreto Supremo N° 009-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, crea, aprueba y establece funciones, objetivos y mecanismos para la acreditación de representantes ante la Mesa de Trabajo;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicho sector es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, en ese contexto, el artículo 75 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales, tiene entre sus funciones específicas, las de coordinar, proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral; así como proponer las normas nacionales y sectoriales en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales;

Que, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece en su artículo 35 que las comisiones del Poder Ejecutivo son órganos que se crean para cumplir con las funciones de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes que deben servir de base para las decisiones de otras entidades; y, que para otras funciones que no sean las indicadas, el Poder Ejecutivo puede encargarlas a grupos de trabajo;

Que, el artículo 28 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-

2018-PCM, establece que los grupos de trabajo son un tipo de órgano colegiado sin personería jurídica, ni administración propia, que se crean para cumplir funciones distintas a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes técnicos, tales como la elaboración de propuestas normativas,

instrumentos, entre otros productos específicos, siendo que sus conclusiones carecen de efectos jurídicos sobre terceros, pueden ser sectoriales o multisectoriales y se aprueban mediante Resolución Ministerial del ministerio del cual depende;

Que, asimismo, el numeral 28.2 del artículo 28 de los Lineamientos antes citados establece que, en el caso de los grupos de trabajo con una vigencia mayor a dos (2) años, su creación requiere de la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública, y que la Resolución Ministerial que aprueba la creación de un Grupo de Trabajo, cuya conformación incluya representantes de más de un sector o que no forman parte del Poder Ejecutivo, debe contener un considerando en el que se precisa que se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas o privadas representadas en el Grupo de Trabajo;

Que, mediante las Hojas de Elevación N° 0344-2021-MTPE/2/15 y N° 0426-2021-MTPE/2/15, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo remite los Informes N° 0104-2021-MTPE/2/15.1 y N° 0134-2021-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, mediante los cuales sustenta la necesidad de constituir un Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del Hogar"; y derogar la Resolución Ministerial N° 342-2018-TR que aprueba Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del "Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT)";

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través de los Informes N° 0276-2021-MTPE/4/9.3 y N° 0399-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización, y la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante los Informes N° 0587-2021-MTPE/4/8, N° 0789-2021-MTPE/4/8 y N° 0857-2021-MTPE/4/8 emiten opinión técnica y legal favorable, respecto a la aprobación del Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente denominado "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar";

Que, mediante el documento de vistos, la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros remite el Informe N° D000259-2021-PCM-SSAP de la Subsecretaría de Administración Pública, que hace suyo, a través del cual emite opinión favorable respecto de la propuesta de creación del Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente denominado "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar";

Que, en el marco de las normas antes señaladas, se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas y de las organizaciones sindicales representativas de las trabajadoras y trabajadores del hogar que integran la referida Mesa de Trabajo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, 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; la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar; la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 009-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar; el artículo

11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1. Creación

Créase el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar".

Artículo 2. Objeto

La Mesa de Trabajo tiene por objeto promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2021-TR.

Artículo 3. Conformación

3.1 La mesa de Trabajo está conformada por los/as siguientes integrantes:

- a) Un/a representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien la preside.
- b) Un/a representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- c) Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- d) Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.
- e) Un/a representante de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- f) Un/a representante de cada una de las Federaciones

de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

3.2 En el caso del literal b) del numeral 3.1, el representante es el titular del Viceministerio competente. En el caso de los literales c) y d) del numeral 3.1, los representantes son los respectivos superintendentes.

3.3 Cada integrante de la Mesa de Trabajo puede contar con un/a representante alterno/a.

3.4 La participación de los integrantes titulares y alternos de la Mesa de Trabajo es ad honórem.

Artículo 4. Acreditación de los integrantes

Los/las integrantes de la Mesa de Trabajo son acreditados/as, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial, mediante comunicación escrita dirigida a la Secretaría Técnica de la Mesa de Trabajo.

Artículo 5. Funciones

La Mesa de Trabajo tiene a su cargo las siguientes funciones:

a) Realizar un estudio anual sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar, así como participar en estudios que propongan alternativas de solución para abordar la problemática identificada en el diagnóstico situacional.

b) Realizar informes semestrales de seguimiento al cumplimiento de la normativa vinculada a las personas trabajadoras del hogar.

c) Elaborar y aprobar un cronograma anual de actividades de la Mesa de Trabajo, a ejecutarse en coordinación con las organizaciones representativas y entidades públicas participantes.

d) Elaborar y aprobar el plan de actividades a realizarse por el día de las personas trabajadoras del hogar, a celebrarse cada 30 de marzo.

e) Organizar e impulsar la realización anual de la feria de promoción de los derechos de las personas

trabajadoras del hogar.

Artículo 6. Secretaría Técnica

La Mesa de Trabajo cuenta con una Secretaría Técnica se encuentra a cargo de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Secretaría Técnica, tiene como funciones brindar asistencia y apoyo técnico y administrativo a la Mesa de Trabajo, convocar a sus integrantes, llevar el registro de los acuerdos adoptados, custodiar toda la documentación que se genere durante su vigencia y coordinar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Mesa de Trabajo.

Artículo 7. Instalación

7.1. La Mesa de Trabajo se instala en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de publicada la presente Resolución Ministerial.

7.2. La Mesa de Trabajo sesiona, como mínimo, una (1) vez al mes a partir de su instalación.

Artículo 8. Reglamento interno

El Reglamento Interno precisa aspectos tales como quórum, reglas para la toma de decisiones, alternancia de la presidencia, periodicidad y organización de las reuniones, plan de trabajo, funciones específicas de la secretaría técnica, entre otros que correspondan. El mismo es propuesto por la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y es aprobado por la Mesa de Trabajo en sesión ordinaria.

Artículo 9. Colaboración, asesoramiento y apoyo

La Mesa de Trabajo, a través de la Secretaría Técnica, puede convocar a instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, organizaciones de la sociedad civil o profesionales especializados/as en la problemática del trabajo del hogar, cuya participación

se estime necesaria para la consecución de su objeto, sin que ello genere gastos al Tesoro Público. Estas instituciones y/o organizaciones ejercerán su participación en calidad de invitados de la mesa de trabajo.

Artículo 10. Financiamiento

Las entidades que conforman la mesa de Trabajo sujetan el cumplimiento de sus funciones a su presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 11. Publicación

La presente Resolución Ministerial se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Artículo 12. Derogación de la Resolución Ministerial N° 342-2018-TR

Derógase la Resolución Ministerial N° 342-2018 TR, que crea la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2005717-1

Prorrogan vigencia del Protocolo denominado “Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000351-2021-CE-PJ

Lima, 28 de octubre del 2021

VISTA

La Resolución Administrativa N° 000323-2021-CE-PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

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, 031-2020-SA y 009-2021-SA; posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 025-2021-SA se extendió dicha medida a partir del 3 de setiembre de 2021, por el plazo de ciento ochenta días calendario.

Segundo. Que, con la finalidad de mantener las labores en el Poder Judicial, mediante Resolución Administrativa N° 000323-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó hasta el 31 de octubre 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 Nros. 051 y 064-2020-PCM”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ. Asimismo, se establecieron diversas medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

Tercero. Que, asimismo, el Gobierno Central ha dispuesto diversas medidas para combatir la propagación del COVID-19, manteniendo algunas restricciones al ejercicio de los derechos constitucionales, con el fin de proteger los derechos fundamentales a la vida, integridad y salud de los/las peruanos/as; así como actualiza los niveles de alerta por departamento y provincia.

Cuarto. Que, considerando el contexto actual de la pandemia del COVID-19 en el país, es necesario adoptar

las medidas preventivas para resguardar la salud de jueces, juezas, personal jurisdiccional y administrativo; así como de los/las usuarios/as del sistema judicial, garantizando la continuidad del servicio de justicia con el retorno a las labores presenciales diarias en forma parcial, complementadas con el trabajo remoto; a efecto de alcanzar la jornada laboral de ocho horas diarias y evitar que se acumulen las horas de trabajo pendientes de devolución (Decreto Legislativo N° 1505, Decreto de Urgencia N° 078-2020, prorrogado mediante Decreto de Urgencia N° 055-2021); todo ello con la finalidad de incrementar la producción jurisdiccional que a nivel nacional ha sufrido una reducción que perjudica a los usuarios del servicio de justicia; resultando necesario optimizar la atención al justiciable y sus abogados en jornadas laborales presenciales para el mes de noviembre de 2021, con lo cual se inicia el proceso de normalización del funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos.

Quinto. Que, en tal sentido, a fin de garantizar un adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos; y considerando la diversidad geográfica y particularidades que afronta cada Distrito Judicial frente a la emergencia sanitaria, en mérito a los artículos 78° y 81° del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, es pertinente delegar funciones a los/as Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país, para que implementen las medidas establecidas en la presente resolución y de ser el caso dicten las disposiciones complementarias pertinentes, debiendo para ello emitir el acto administrativo correspondiente.

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

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1342-2021 de la sexagésima cuarta sesión del Consejo

Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 20 de octubre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Prorrogar hasta el 30 de noviembre 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 Nros. 051 y 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ.

Artículo Segundo.- Disponer, a partir del 1 al 30 de noviembre del año en curso, las siguientes medidas administrativas:

2.1 Las labores en el Poder Judicial se desarrollarán mediante jornada de trabajo mixta, conforme a lo siguiente:

2.1.1. Presencial en forma diaria, que se complementará con trabajo remoto.

Para preservar el aforo correspondiente, se realizará en dos turnos, mañana y tarde; modificándose en este extremo el protocolo mencionado en el artículo precedente:

a) Primer turno: de 07:45 a 12:45 horas, complementándose con tres horas de trabajo remoto.

b) Segundo turno: 13:30 a 18:30 horas, complementándose con tres horas de trabajo remoto.

El trabajo presencial se desarrollará obligatoriamente como mínimo cinco horas diarias.

El citado horario de trabajo presencial excepcionalmente

puede ser modificado por la Presidencia del Poder Judicial y los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia, de acuerdo a la realidad y ubicación geográfica de cada Corte; dando cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Sin perjuicio de adoptarse los mecanismos para el control adecuado del ingreso y salida del personal jurisdiccional y administrativo.

El trabajo presencial debe mantener el distanciamiento físico de un metro y medio entre los asistentes, además del uso permanente de la doble mascarilla quirúrgica; debiéndose adoptar las medidas necesarias para prevenir el contagio del COVID-19.

El trabajo remoto complementario se desarrollará según lo indicado en la Versión N° 4 del Reglamento "Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000408-2020- CE-PJ; y será coordinado con el/la jefe/a inmediato.

2.1.2 Remoto, para jueces, juezas y personal jurisdiccional y administrativo considerado en el grupo de riesgo al COVID-19 determinado por ley y debidamente comprobado; aun cuando tengan las dosis completas de vacunación. Se efectivizará en el horario de ocho horas diarias, el cual se realizará acorde a lo indicado en la Versión N° 4 del Reglamento "Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000408-2020-CE-PJ; y será coordinado con el/la jefe/a inmediato.

2.2 Los/las servidores/as del Poder Judicial que realizan labores de resguardo, seguridad y vigilancia, prestarán dichos servicios en los horarios establecidos por su jefe inmediato, y, con sujeción a jornadas acumulativas, siempre que las mismas no excedan de 48 horas semanales.

2.3 Autorizar a los/las jueces/zas que efectúan trabajo remoto por vulnerabilidad, a retirar los expedientes de sus respectivos despachos. En los despachos judiciales tradicionales los/las jueces/zas podrán designar al personal a su cargo autorizado a retirar expedientes,

y en los despachos judiciales corporativos tal responsabilidad será asumida por el administrador/a respectivo, en ambos casos bajo responsabilidad funcional. Para tal efecto, los/las jueces/zas o administradores/as, según corresponda, comunicarán a la Oficina de Administración o Gerencia de Corte la relación del personal autorizado, indicando los expedientes a retirar por cada trabajador/a, consignando el número, partes procesales, acompañados y folios; la cual será firmada y entregada bajo cargo al personal designado. La salida y retorno de los expedientes de las sedes judiciales según la relación, será verificada en las puertas de acceso por el personal de seguridad de la sede.

2.4 En aquellas Cortes Superiores de Justicia donde ya están programadas las audiencias de 7:45 a 12:45 horas considerando el segundo turno, se priorizará la modalidad de trabajo más conveniente, a efectos de evitar la reprogramación y/o frustración de audiencias.

2.5 La Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y de las Cortes Superiores de Justicia, establecerán las medidas sanitarias y de seguridad para efectos del retiro de expedientes, a fin de preservar la salud de jueces/zas y personal; especialmente de aquellos que se encuentran en condición de población vulnerable.

2.6 La recepción de documentos se realizará mediante la Mesa de Partes Electrónica, para todas las especialidades o materias, pudiendo realizarse estos ingresos con documentos firmados digitalmente o con firma gráfica escaneada, excepto en las Cortes en la que está autorizado el uso de la Mesa de Partes Virtual Penal para la especialidad penal, conforme a las Resoluciones Administrativas Nros. 145-2020-CE- PJ, 170-2020-CE-PJ y 351-2020-CE-PJ.

2.7 Los/las Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República y los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia, deberán implementar las mesas de partes físicas necesarias, acorde al flujo de litigantes, en las cuales

se recibirá la documentación de manera excepcional, cuando no sea posible su recepción en forma virtual; a la que se accede mediante el aplicativo de Citas Electrónicas para Mesas de Partes.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en este numeral, de acuerdo a la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021, se autoriza asignar nuevas funciones a los servidores administrativos y jurisdiccionales, indistintamente de su régimen laboral o variar las ya asignadas, según necesidad del servicio, lo cual no implicará la modificación de su remuneración, sin perjuicio de que en el caso de servidores con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares.

2.8 Las audiencias se desarrollarán en forma virtual o presencial; considerándose las condiciones tecnológicas o de conectividad indispensables; así como las medidas de bioseguridad necesarias, según sea el caso.

2.9 Las notificaciones deberán ser preferentemente en forma electrónica a través del SINOE, pudiendo realizarse también las notificaciones físicas que establece la ley, si esto no pone en riesgo la salud de los/as notificadores/as.

2.10 En las materias en las que la defensa no es cautiva (defensa que no requiere del asesoramiento de abogados), la Corte Superior podrá habilitar correos electrónicos para la recepción de demandas y escritos. Este medio no es aplicable para instituciones o litigantes que tienen acceso a la Mesa de Partes Electrónica.

2.11 El Administrador de la Corte Suprema de Justicia de la República y los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores, expedirán las credenciales respectivas al personal que tiene que asistir a las sedes judiciales.

2.12 Las Oficinas Desconcentradas de Control de la

Magistratura efectuarán el control del trámite de expedientes y producción jurisdiccional de los jueces y juezas que realizan trabajo presencial y/o remoto.

2.13 Disponer que los Juzgados de Paz de los Distritos Judiciales del país brinden, además de las funciones y competencias habilitadas en el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000181-2020-CE-PJ y artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000215-2020-CE-PJ, la prestación del servicio de justicia en la siguiente materia:

- Dar fe de los actos y decisiones que adopten en asamblea las organizaciones sociales o comunales dentro de su jurisdicción; respetando los protocolos, el distanciamiento social y las medidas de sanidad señaladas por el Ministerio de Salud e implementadas por el Poder Judicial, según corresponda.

2.14 Los jueces y las juezas; así como el personal jurisdiccional y administrativo, quedan autorizados para asistir al centro laboral, con vestimenta semi formal.

Artículo Tercero.- Disponer que los jueces y juezas que no estén en el grupo de riesgo determinado por ley y debidamente comprobado, realizarán trabajo presencial, considerando que cuentan con despacho privado que garantiza las medidas de bioseguridad establecidas, salvo que existan problemas de conectividad o de continuidad de audiencias, las cuales deben realizarse de acuerdo al horario programado.

Artículo Cuarto.- Delegar facultades a la Presidencia del Poder Judicial y a los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país para que en el marco de lo establecido en la presente resolución, dispongan las medidas sanitarias necesarias; así como de los recursos humanos y logísticos para el adecuado funcionamiento de órganos jurisdiccionales del 1 al 30 de noviembre de 2021, y dictar las medidas complementarias que se requieran; según la realidad y ubicación geográfica de cada sede judicial, dando cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Artículo Quinto.- Delegar facultades a la señora Presidenta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a fin de emitir las medidas pertinentes respecto a las modificaciones de los niveles de alerta por provincia y departamento que dicte el Gobierno Central, para la prevención y control de la propagación del COVID-19.

Artículo Sexto.- 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

2006349-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 20092-2017 DEL SANTA

Materia: Cese de actos de hostilidad - PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: La reducción inmotivada de la categoría del trabajador que le ocasiona un perjuicio, constituye acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veinte mil noventa y dos, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos once a trescientos veintidós, contra la Sentencia de Vista del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a trescientos siete, que confirmó la sentencia apelada del tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos sesenta y dos, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, José Santos Ruiz Verde, sobre Cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta a ochenta y nueve del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: Infracción Normativa por aplicación incorrecta del literal b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: De la Pretensión demandada Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas setenta y uno al ochenta y cuatro, el actor pretende el cese de los actos de hostilización contra su persona por haber incurrido en las causales de hostilización previstas en los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, referidos a la reducción de categoría y traslado a lugar distinto, pues se le cambió de puesto de manera injustificada a uno de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado; en consecuencia, solicita se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba como Operador Estandarizado en un área de producción donde se venía desempeñando antes del acto de hostilización denunciado. Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito El juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha tres de mayo de dos mil diecisiete que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos sesenta y dos, declaró fundada la demanda; al considerar que ha quedado acreditado el perjuicio ocasionado al trabajador por haber sido trasladado al área de servicios generales, donde posteriormente fue comprendido en los ceses

colectivos, concluyendo en que el traslado del demandante donde habitualmente realizaba sus labores al área de servicios generales, además de la rebaja inmotivada de la categoría del actor son actos de hostilización realizados por la empresa demandada. Por su parte el Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la referida Corte Superior confirmó la Sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, luego de considerar que rebajó inmotivadamente la categoría del actor trasladándolo a un área distinta en la cual laboraba, en tanto estuvo realizando labores principales de la demandada y luego pasó a realizar labores colaterales o secundarias de la misma. Concluyendo que no es admisible que una persona que reunía las condiciones y requisitos necesarios para desempeñarse en un área de producción, que requiere de una mayor preparación posteriormente se le rote a un puesto de menor jerarquía como es el área de servicios generales. Tercero: La infracción normativa. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo. Cuarto: En el caso concreto, la infracción normativa está referida al literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la

categoría,¹ Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la demandada ha realizado actos de hostilidad por el traslado y reducción inmotivada de la categoría en contra del demandante², de acuerdo a los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sexto: Ceses de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores³. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: i) reducción inmotivada de la remuneración, y ii) reducción inmotivada de la categoría. Sobre el primer supuesto, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N° 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada, como ocurre, cuando se reduce la remuneración, al no cumplir con la exigencia prevista en la Ley N° 25129 para percibir la asignación familiar. Al respecto, corresponde mencionar que la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión⁴; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador⁵. En ese contexto, la interpretación del

1 Esta norma legal fue modificada por la Ley N° 30709, publicada el veintisiete de diciembre dos mil diecisiete, en el presente caso corresponde aplicar el texto original toda vez que la demanda fue interpuesta el siete de noviembre de dos mil dieciséis.

2 Del recurso de casación, se verifica que la recurrente sustenta su causal solo respecto a la reducción inmotivada de la categoría.

3 Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.

4 R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

5 CALDERA, citado por *Ibid*, p.662.

primer supuesto del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza bajo el enunciado siguiente: "Cuando se acredite que el empleador no ha justificado de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el demandante, la cual comprende todos los conceptos que tienen carácter remunerativo, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido". Respecto al segundo supuesto, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)⁶. En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil. Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala: "(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...)". De lo anotado, se interpreta el segundo supuesto del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de la siguiente manera: "Cuando se acredite que el empleador modificó que las funciones del trabajador, generando una disminución en su categoría ocasionándole un perjuicio, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido" Séptimo: Análisis del caso concreto. La parte demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad, toda vez que el demandante no permaneció en una sola área, ya que inicialmente prestó servicios como operador de determinadas áreas y posteriormente fue trasladado como operador al área de servicios generales. En tal sentido, sostiene que lo que se produjo fue un cambio de puesto de trabajo, y que ello no configura una rebaja de categoría salarial ni organizacional, en tanto el demandante mantuvo la misma categoría salarial y organizacional. Por su parte, el actor ha señalado que la demandada le ha causado perjuicio al disponer su cambio al área de servicios generales, para realizar labores por debajo de la categoría que venía ostentando, lo cual afecta su estabilidad emocional y la de su familia, añadiendo que la demandada no ha expuesto criterios razonables para el traslado. Octavo: Sobre el particular, ha quedado acreditado de autos que el actor ingresó a laborar para la empleadora el cinco de abril del año dos mil diez, iniciando labores como operador en la planta de hierro, auxiliar galvanizado en el área de tubos y galvanizado, operador en el área de calidad, en la planta de hierro en el área de calidad y operador estandarizado en el área de estandarización. Sin embargo, fue trasladado al área de servicios generales (treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis), por disposición de la demandada, sin considerar que desde iniciado el vínculo laboral el actor desempeñó labores relacionadas con el giro de la empresa, esto es con las actividades de producción. De tal forma, que el hecho de haber sido transferido al área de servicios generales, constituyen actos que evidencian la rebaja de su categoría, por cuanto la demandada no tomó en cuenta que el actor ya había adquirido una serie de destrezas como consecuencia de su experiencia y trayectoria, pues al habersele

6 ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. "Derecho del Trabajo". Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.

transferido al área de servicios generales para realizar labores; tales como, limpieza, pintura, acondicionamiento y montaje (constituyen labores secundarias de la empresa), no hacen más que comprobar que la decisión adoptada por la emplazada causan un perjuicio significativo al actor. En tal contexto, es de precisar que si bien es cierto una de las medidas al amparo de la facultad de *ius variandi* que forma parte del poder de dirección de la demandada, ha sido señalada como sustento para la transferencia del actor de un área a otra, la misma no ha sido aplicada bajo los criterios de razonabilidad correspondiente, dado que el simple hecho de contar con dicha facultad no supone de manera automática que el empleador pueda trasladar sin mayor criterio a un trabajador para desempeñar labores distintas a las cuales venía desarrollando con normalidad, más aún cuando este cuenta con una experiencia o especialización laboral concreta. Así las cosas, este supremo tribunal considera que la demandada incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, pues dicho supuesto se configuró al haberse acreditado la disminución de la categoría del demandante, y con ello el perjuicio ocasionado con la rotación del mismo a un área diferente al que venía desempeñando labores, supuestos que se advierte en autos. Noveno: De tal forma, y conforme a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en Infracción Normativa por aplicación incorrecta del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; razón por la cual el recurso de casación deviene en infundado. Décimo: Es de precisar que el recurso de casación, únicamente ha sido sustentada por la recurrente respecto a la reducción inmotivada de categoría. En dicho sentido, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la causal establecida en el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, referida a la hostilización por traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, en tal sentido, deviene en infundada la referida causal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos once a trescientos veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a trescientos siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, José Santos Ruiz Verde, sobre Cese de actos de hostilidad; 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 20197-2017 MOQUEGUA

Materia: Reintegro de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: La empresa pesquera impugnante no ha acreditado que sus ingresos superen las 900 unidades impositivas tributarias, al no haber presentado en la etapa postulatoria del proceso las declaraciones juradas anuales del impuesto a la renta

Lima, siete de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veinte mil ciento noventa y siete, guion dos mil diecisiete, guion MOQUEGUA; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini con la adhesión de los señores jueces supremos Rodríguez Chávez, Malca Guaylupo y Ato Alvarado, el voto singular del señor juez supremo Arias Lazarte, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Procesadora de Productos Marinos Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos ochenta a seiscientos tres, contra la Sentencia de Vista del catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos ochenta y tres, que confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintiuno de agosto de dos mil catorce, que corre de fojas ciento ochenta y seis a doscientos diecisiete, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Luis Angel Guzman Huarancca, sobre Reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintiocho

de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento seis a ciento nueve del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa de la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes Judiciales. a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y dos a cincuenta y dos, el demandante pretende el reintegro de remuneraciones provenientes de la participación por tonelada métrica de pesca, en la suma de doscientos cuarenta y cinco mil novecientos sesenta y cuatro con 95/100 soles (S/ 245,964.95), por el período comprendido, desde enero de dos mil cinco hasta diciembre de dos mil doce y su incidencia en beneficios sociales, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Mixto de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante Sentencia de fecha veintiuno de agosto de dos mil catorce, que corre de fojas ciento ochenta y seis a doscientos diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que de acuerdo a las boletas de pago y record de producción se encuentra acreditado que el actor laboró para las empresas codemandadas en la embarcación pesquera "Aleta Azul 1", y, si bien no fue transferido como trabajador de Pesca Perú a una PEEA pero sí está acreditado que el actor laboró para una embarcación cuyo origen es una PEEA. c) Sentencia de segunda

instancia: La Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la mencionada Corte Superior de Justicia, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que se ha probado que el trabajador pesquero se encuentra inmerso dentro de una empresa que tenga las características establecidas por el Decreto Ley N° 21558, y que se encuentra dentro del marco y ámbito del Decreto Supremo N° 009-76-TR, se precisa el hecho que las empresas pesqueras se encuentren constituidas de diversas modalidades societarias, resulta indiferente para la aplicación del Decreto Legislativo N° 301 por cuanto la empresa pesquera PEEA, no es una forma societaria comercial sino la denominación al centro de trabajo que viene a ser la embarcación pesquera proveniente de Pesca Perú, por cuanto era la exigencia en el Decreto Ley N° 21558. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Delimitación del objeto materia de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a determinar si se ha incurrido o no en la causal de infracción normativa de la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR, para lo cual debemos señalar que esta norma legal señala lo siguiente: "Sólo rigen para las relaciones entre las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoqueta y los pescadores a su servicio, las remuneraciones condiciones de trabajo taxativamente indicados en el presente Decreto Supremo". De advertirse la fundabilidad de la infracción normativa planteada corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación interpuesto, de conformidad con el artículo 39° de la

Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con las consecuencias que ello pueda generar; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso devendrá en infundado. Resulta necesario precisar que el presente pronunciamiento alcanza únicamente a la codemandada Procesadora de Productos Marinos S.A., quién ha interpuesto el presente recurso y no así a la codemandada Empresa Pesquera Cecilia Paola S.R.L., quién ha dejado consentir la sentencia de vista. Cuarto: Consideraciones previas Esta Sala Suprema considera necesario desarrollar la evolución legislativa de la regulación del régimen laboral de los trabajadores al servicio de empresas dedicadas a la extracción de anchoqueta. En ese sentido debemos decir lo siguiente: a) Por Decreto Ley N° 21451 del veinticuatro de marzo de mil novecientos setenta y seis, se declara en estado de reorganización y reestructuración a la Empresa Pública de Producción de Harina y Aceite de Pescado (PESCA PERÚ). b) Mediante Decreto Ley N° 21558 del veintiuno de julio de mil novecientos setenta y seis, se dispone que PESCA PERÚ transfiriera su flota a pequeñas empresas privadas, disponiendo el artículo 2° de la citada norma que la actividad de extracción de anchoqueta se efectuaría por empresas constituidas al amparo del Decreto Ley N° 21435, bajo la forma de Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, denominadas Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoqueta, las que podrían contar con embarcaciones que en ningún caso excedieran de seiscientos veinte (620) toneladas métricas de capacidad de bodega en conjunto, y cuyos ingresos no excedieran el límite establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 21435, el cual establecía textualmente los valores siguientes: "Artículo 3°.- Para los efectos de la presente Ley, se considera Pequeña Empresa a las empresas de propiedad privada cuyo Valor Bruto de Ingresos al año sea inferior a los siguientes límites, expresados en sueldos mínimos vitales por año de la Provincia de Lima: Actividades Económicas Valor Bruto de Ingresos Anual Agrícolas, Pecuarias y Agropecuarias 260 Extractivas 820 De transformación 590 Comercio de Bienes 590 Transporte 470 Comercio de Servicios 590". c) El Decreto Ley N° 21435, fue derogado por el artículo 46° del Decreto Ley

N° 23189, del veintisiete de julio de mil novecientos ochenta, que estableció lo siguiente: "Artículo 3°.- Entiéndase por Pequeña Empresa la dedicada a la producción de bienes, a la prestación de servicios o a la comercialización de bienes y que reúna concurrentemente los siguientes requisitos: a. Que desarrolle su actividad como empresa unipersonal o como empresa individual de responsabilidad limitada a que se refiere el Decreto Ley N° 21621. b. Que el titular de la empresa tenga participación efectiva y directa en el proceso de producción, prestación de servicios o en la comercialización de bienes. c. Que tenga un máximo de diez (10) trabajadores incluyendo al titular en los casos de producción y servicios y en empresas de comercialización el máximo de trabajadores será de cinco (5) incluyendo al titular. d. Que los ingresos brutos en cada ejercicio no excedan de cien (100) salarios mínimos vitales anuales. Tratándose de pequeñas empresas de comercio, los ingresos brutos en cada ejercicio no excederán de cincuenta (50) sueldos mínimos vitales anuales. El sueldo mínimo vital a que se hace referencia en este inciso es el que corresponde a la actividad industrial en la Provincia de Lima, que se encuentre vigente al término del ejercicio económico. e. Que en el proceso de producción de bienes o prestación de servicios predomine el trabajo manual. f. Que se inscriba en el Padrón Municipal de Pequeñas Empresas. Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, por el Ministro de Industria, Comercio, Turismo e Integración y por el Ministro del Sector que corresponda, se determinará aquellas actividades en las que no procede la existencia de Pequeñas Empresas. Artículo 4°.- El Titular de una Pequeña Empresa no podrá ser titular de otra". d) Por Decreto Supremo N° 009-76-TR del veintiuno de julio de mil novecientos setenta y seis, se dictaron disposiciones relativas al trabajo de los pescadores de anchoveta al servicio de la Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta del Sector Privado, conforme a la Segunda Disposición Transitoria del Decreto Ley N° 21558. Este Decreto Supremo estableció en su artículo 13° que la remuneración de los pescadores anchoveteros sería de una participación por tonelada métrica de pesca descargada, precisando en la Segunda Disposición

Transitoria del Decreto Supremo N° 009-76-TR, que la participación por tonelada métrica de pesca descargada a la que se refería el artículo antes señalado, era el veintidós con cuarenta por ciento (22.40%) del precio que el armador percibía por la venta de anchoveta a PESCA PERÚ. e) Posteriormente el Decreto Legislativo N° 301 del treinta de julio de mil novecientos ochenta y cuatro, reguló lo siguiente: "Artículo 60°.- Denomínese pequeña empresa pesquera a aquellas que desarrolla actividades de extracción, acuicultura, transformación, y/o comercialización de productos hidrobiológicos, cuyos ingresos brutos anuales no superen las 900 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). La pequeña empresa pesquera gozará de los beneficios contemplados en los Artículos 91 y 92 de la Ley N° 23407. Artículo 61°.- Las pequeñas empresas pesqueras podrán desarrollar su actividad, bajo cualquiera de las formas societarias contenidas en la Ley de Sociedades Mercantiles; asimismo, podrán organizarse como empresas unipersonales o empresas individuales de responsabilidad limitada. Artículo 62°.- Dejan de ser consideradas pequeñas empresas pesqueras, aquellas que en tres ejercicios consecutivos o cinco alternados, superen en más del veinte por ciento el límite señalado en el Artículo 62. Artículo 63°.- La pequeña empresa pesquera se inscribirá en un Registro Especial que se llevará en el Registro General de Pesquería. Artículo 64°.- Para la participación económica de los trabajadores en las utilidades de las Pequeñas Empresas Pesqueras se aplicará lo dispuesto en el Artículo 107 de la Ley N° 23407, Ley General de Industrias. Artículo 65°.- Derógase el Decreto Ley N° 21558 y los Artículos 1, 2, 3 y 8 del Decreto Ley N° 22971 y las demás disposiciones que se opongan a lo establecido en los Artículos 60 a 64 del presente Decreto Legislativo". Quinto: Análisis del caso concreto Respecto a la infracción normativa de la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR, debemos indicar que el análisis de la misma también debe estar en concordancia con lo dispuesto en la Segunda Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 009-76-TR, que establece que la participación por tonelada métrica de pesca descargada para efectos de lo previsto en el artículo 13° del Decreto Supremo N° 009-76-TR, es equivalente al 22.40% del

precio que el armador percibía por la venta de anchoveta a Pesca Perú. Al efecto de los autos se aprecia lo siguiente: a) El actor pretende el reintegro de remuneraciones provenientes de la participación por tonelada métrica de pesca, por el período comprendido, desde enero de dos mil cinco hasta diciembre de dos mil doce y su incidencia en beneficios sociales, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) De las boletas de pago que corren de fojas treinta y cinco a treinta y nueve y el record de producción del accionante que obran de fojas doce a quince se advierte que el actor durante el periodo demandado, del año dos mil cinco a dos mil doce) laboró para las empresas Pesquera Cecilia Paola S.R.L. y Procesador de Productos Marinos S.A., en las que el actor laboró en la embarcación pesquera "Aleta Azul I". c) En cuanto a la embarcación pesquera "Aleta Azul I" se advierte de autos que fue transferida por Pesca Perú, según sus antecedentes Registrales en la Partida N° 50000077 que corre de fojas cuatro a once, la cual primigeniamente fue denominada "Lobos de Afuera I"; en el referido documento se da cuenta de la secuencia de transferencias de dominio que comprende a las codemandadas. d) De la revisión de los actuados no se aprecia medio probatorio que acredite la tesis planteada por la codemandada recurrente, en lo que respecta a que sus ingresos han superado las 900 unidades impositivas tributarias y que nunca fue PEEA por el periodo demandado, en tanto del caudal probatorio no se evidencian las declaraciones anuales del impuesto a la renta correspondiente a la empresa demandada que permitan esclarecer el objeto materia de controversia. Sexto: En este orden de ideas, no habiendo acreditado las empresas demandadas que no podían ser catalogadas como Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta (PEEA), resulta exigible el cumplimiento de las normas dictadas especialmente para regular el pago de la remuneración a los trabajadores pesqueros considerados en el artículo 13° del Decreto Supremo N° 009-76-TR, conforme a lo preceptuado en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Séptimo: En tal sentido, en este caso en concreto, al presumirse que la empresa codemandada, por el periodo solicitado, reunía las características para ser considerada Pequeña Empresa

Pesquera, la causal bajo análisis deviene en infundada. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Procesadora de Productos Marinos Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos ochenta a seiscientos tres; en consecuencia **NO CASARON** contra la Sentencia de Vista del catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos ochenta y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Luis Angel Guzman Huarancca, sobre Reintegro de remuneraciones y otros; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO

EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO

ARIAS LAZARTE, ES COMO SIGUE: El suscrito, si bien comparte el sentido de lo decidido en la ponencia, no obstante estima oportuno efectuar las siguientes precisiones a fin de exponer las razones que justifican su decisión, ya que no comparte del todo lo expuesto en el literal d) de la quinta consideración de la ponencia. Primero: Que, en el presente caso, la cuestión es de puro derecho y consiste en determinar si la norma cuya infracción se denuncia se aplicó indebidamente al caso, o no, debido a que la empresa recurrente alega, esencialmente, que en la sentencia de vista se ratificó la aplicación del Decreto Supremo N° 009-76-TR, como norma legal aplicable al sistema remunerativo de los pescadores anchoveteros, lo que constituye un grave error según manifiesta, dado que tal norma solo era aplicable a las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta, que son aquellas empresas que manejan un régimen especial; por ello, afirma que hay un claro error de parte del juzgador en la elección de la norma que sirvió de sustento jurídico para resolver el caso concreto, toda vez que ella no tiene la condición de Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta. Segundo: Al respecto, debe indicarse que la aplicación indebida de

una norma se presenta cuando se actúa una norma impertinente a la relación fáctica establecida en la propia sentencia. En este supuesto, el Juez ha errado en la elección de la norma, ha errado en el proceso de establecer la relación de semejanza o de diferencia que existe entre el caso particular concreto, jurídicamente calificado, y la hipótesis de la norma. La norma elegida no corresponde al hecho establecido. A este supuesto, se le denomina también de “falsa aplicación de la ley”, y es un error de subsunción del caso particular con una norma impropia; con la que no tiene relación de causalidad. Tercero: Ahora bien, en el caso concreto, la Sala Superior en su sentencia de vista, ha expuesto de manera clara y concreta, una serie de razones por las cuáles considera que eran aplicables al caso el artículo 13° y la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR, que regulan en forma directa el derecho laboral –remuneración– que debían percibir los pescadores que realicen la ejecución de la pesca de anchoveta¹. Aún más, la sentencia impugnada estableció las razones por las cuales determinó que dichas normas no condicionan la percepción de dicha participación de pesca a las características del empleador, esto es, si éste tiene o no el carácter de Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta. Incluso, dicha sentencia estableció una serie de razones por las cuáles determinó que, en este caso concreto, la norma invocada “no resulta conforme con la Convención Americana de Derechos Humanos ni con la Constitución Política del Perú”, toda vez que la Sala Superior consideró que una interpretación de dicha norma que establezca que para percibir la remuneración es requisito que el empleador sea una Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta infringe el principio de progresividad social. Además, constituye una interpretación no conforme con el valor justicia que consagra la Constitución². Cuarto: En ese contexto, no se advierte que la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR sea una norma impertinente a la relación fáctica de la cual se deriva la presente controversia. Por el contrario,

al disponer que: “Solo rigen para las relaciones entre las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta y los pescadores a su servicio, las remuneraciones y condiciones de trabajo taxativamente indicados en el presente Decreto Supremo”, su tenor evidencia que tal disposición era aplicable al caso. De ahí que la sentencia impugnada le haya dado un sentido interpretativo a la norma denunciada como infringida. En tal orden de ideas, si el sentido interpretativo de la norma denunciada como infringida tuvo como fundamento la argumentación esbozada por la Sala Superior, era evidente que la recurrente tenía la obligación de exponer por qué dicha interpretación ofrecida no sería acorde con dicho principio de progresividad social o con aquel valor de justicia que privilegió la instancia de mérito. En el recurso, la parte recurrente no cumple con ofrecer cuál sería las razones por las cuales estima que se incurrió en la causal de aplicación indebida de dicha disposición normativa, así tampoco señala cual debería ser la interpretación adecuada que debería tener la norma invocada como infringida, atendiendo a que el tenor de la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR dispone que las remuneraciones y condiciones de trabajo taxativamente indicados en dicho Decreto Supremo sólo alude al ámbito de aplicación objetivo de las relaciones entre las Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta y los pescadores a su servicio, sin condicionar la participación por cuota de pesca como parámetro para calcular la remuneración de un trabajador anchovetero a la modificación de los ingresos brutos anuales que dichas Pequeñas Empresas de Extracción de Anchoveta puedan obtener en un ejercicio, toda vez que la modificación de tales ingresos que superen las 900 UIT sólo permiten gozar de los beneficios contemplados en los artículos 91° y 92° de la Ley N° 23407, que tienen naturaleza tributaria, mas no laboral, conforme lo prescribe el artículo 60° del Decreto Legislativo N° 301. Por ser ello así, es evidente que la infracción invocada merece ser desestimada por infundada, toda vez que la argumentación expuesta por la

1 Confróntese la novena consideración de la sentencia recurrida.

2 Confróntese la octava consideración de la sentencia recurrida.

recurrente no enerva la adecuada aplicación de la disposición denunciada que ha efectuado la instancia de mérito. Quinto: De otro lado, lo que es pertinente resaltar es que la instancia de mérito ha expuesto las razones que sustentan porque las condiciones laborales de los trabajadores anchoveteros no pueden estar sujetos a las fluctuaciones anuales de los ingresos de sus empleadores. Es decir, porque si en un ejercicio anual la empresa empleadora percibe ingresos totales superiores a los 900 UITs, de allí no puede desprenderse la consecuencia que las remuneraciones de los trabajadores se reduzcan automáticamente, pues dejarían de ser –las remuneraciones– las establecidas en el Decreto Supremo N° 009-76-TR, para fijarse en sumas muy inferiores –como viene ocurriendo en la realidad– en razón de la libre oferta y demanda. Sexto: Del mismo modo, no resulta jurídicamente razonable sostener que cuanto mayor sea el beneficio de la empresa empleadora (pasar las 900 UITs de ingresos anuales) se reduzca automáticamente las remuneraciones de los trabajadores de dicha empresa; y, por el contrario, cuanto menor sea el ingreso anual de las empresas empleadoras (menos de 900 UITs) mayor sea la remuneración de los trabajadores. Lo lógico sería pensar que, si los ingresos del empleador mejoran, es decir, si mejora la producción, la remuneración de los trabajadores también mejore, o por lo menos se mantenga, pero resulta inaceptable que disminuyan en dicho contexto. Séptimo: Más aún si cualquier reducción de la remuneración de un trabajador, sea este consensuada o no, como lo precisa el Tribunal Constitucional en la STC N° 0020-2012-PI/TC, exige la pre existencia de una causa objetiva. Pero en ningún caso la causa objetiva que autorice la reducción de la remuneración puede ser el crecimiento o expansión de la empresa, o el incremento de los ingresos anuales, o el incremento de la producción. Por el contrario, tal circunstancia sólo puede justificar la mejora de los ingresos de los trabajadores, y no la reducción de los mismos. Octavo: A lo antes señalado cabe añadir que el Decreto Supremo N° 009-76-TR contiene ‘normas que regulan el trabajo del pescador anchovetero al servicio de la Pequeña Empresa de Extracción de anchoveta del sector Privado’, es decir, se trata de una norma de

naturaleza laboral, y no está referida al concepto de ‘Pequeña Empresa Pesquera’ a que se refiere el Decreto Legislativo 301, que es una norma que tiene únicamente naturaleza tributaria. Además, la denominación de ‘Pequeña Empresa de Extracción de Anchoveta del sector privado’, no sólo fue anterior a la vigencia del Decreto Legislativo acotado, sino que se implementó con motivo de la reorganización dispuesta por Decreto Ley N° 21435, de cuyo texto es fácil distinguir entre dicha denominación y la ‘Pequeña Empresa del Sector Privado’. Los cuales no son conceptos similares desde su origen. Noveno: Por consiguiente, la Sala Superior al aplicar e, incluso, al establecer el sentido interpretativo de la Segunda Disposición Final del Decreto Supremo N° 009-76-TR no incurrió en la infracción normativa denunciada, puesto que, al considerar que el hecho de que las empresas pesqueras se encuentren constituidas de diversas modalidades societarias, resulta indiferente para la aplicación del Decreto Legislativo 301 al caso. Por ende, el hecho de que no se haya presentado prueba de que los ingresos anuales de la demandada superen las 900 UITs, resultaba irrelevante para determinar si a la demandante le correspondía el pago de sus remuneraciones según la participación de pesca que reguló el Decreto Supremo N° 009-76-TR, por lo que, la causal invocada deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Procesadora de Productos Marinos Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos ochenta a seiscientos tres; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos ochenta y tres; devuélvase.

S.S. ARIAS LAZARTE

CASACIÓN LABORAL 20493-2017 DEL SANTA

Materia: Cese de actos de hostilidad- PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: El empleador en uso de su facultad del *ius variandi* puede modificar, entre otros, la categoría profesional de un trabajador, siempre y cuando sea debidamente motivado y demostrado, dentro del criterio de razonabilidad, pues, si se acredita la reducción en la categoría profesional, vulnerando así, el derecho a la dignidad, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinte mil cuatrocientos noventa y tres, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú, en adelante –SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y uno, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Julio César Morales Quinteros, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha treinta de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y seis a ochenta y dos, del cuaderno de casación, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. ii) Infracción normativa del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto¹.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y nueve a ochenta y dos, el actor solicita el cese de actos de hostilidad, comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, consistente en el cambio injustificado

¹ Se ha considerado pertinente disgregar la causal declarada procedente, para un mejor resolver.

del lugar donde habitualmente prestaba servicios provocándole perjuicio y la rebaja de categoría; y como consecuencia de ello se le restituya a su puesto de trabajo que venía ocupando en el cargo de Operador en la dependencia de laminación largos; más costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia del veintiséis de abril de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que la demandada no ha cumplido con explicar ni justificar el motivo de la reducción de categoría del actor al realizar estas labores ligados a la producción de la empresa al realizar labores complementarias de las mismas, no siendo contratado para éstas últimas y que además no son de ninguna utilidad práctica al no encontrarse relacionada con la producción o actividad principal de esta, por lo que se encuentra acreditado que Siderperú no ha desvirtuado la imputación de acto de hostilidad, tipificado en el inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, denunciado por el demandante, mediante carta de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis; por consiguiente, debe remediarse la rebaja de la categoría del demandante. Por otro lado, en cuanto al traslado del actor a lugar distinto, desde su fecha de ingreso ha sido trasladado de un lugar a otro, iniciando sus labores en Chimbote, y con la finalidad de convertirse en un trabajador a plazo indeterminado, fue a trabajar a Lima, en Santa Anita y ahora último ha sido trasladado a Chimbote. En consecuencia, el trabajador ha probado que fue trasladado de la ciudad de Lima a Chimbote, perjudicándolo gravemente y desestabilizando su familia, por lo que a efectos de evitar mayores perjuicios a los ya sufridos se le debe reponer como operador de esa ciudad. 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 treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que se encuentra acreditado la rebaja de la categoría que ha

sufrido el demandante, toda vez que el actor siempre realizó labores principales de la demandada en el cargo de operador de fi erro habilitado; en ese sentido, es evidente que se ha rotado al demandante a un puesto de menor jerarquía como es el área de servicios generales, lo que implica notoriamente labores distintas, ya que en ésta última área el actor realizaba labores de limpieza, pintado ornato, etc.; por lo que, se configuró un acto hostil, de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, con la finalidad de lograr el cese del actor, a través de una serie de actos tendenciosos a fin de iniciar los ceses colectivos de los trabajadores y concluir el vínculo laboral con el demandante, con lo que se acredita que ha existido rebaja de categoría. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente, prevista en el ítem i), se encuentra referida a la infracción normativa del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c (...)". Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 9° del mismo cuerpo

normativo: "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la demandada ha realizado actos de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría en contra del demandante², de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 9° de la norma invocada. Quinto: Alcances sobre la subordinación El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta sus servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un

trabajador concreto³. La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación⁴. Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro de los límites de razonabilidad, a fin que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador. Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond⁵ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Sexto: Precisiones respecto al ius variandi El ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo

2 Del recurso de casación, se verifica que si bien el recurrente denuncia como causal también el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, dicho recurso se encuentra fundamentando respecto a la reducción inmotivada de la categoría, máxime, si el impugnante señala que el inciso c) de la norma antes señalada, no fue impugnado por ninguna de las partes.

3 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho del trabajo". Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

4 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp.

5 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral⁶. Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁷; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad. Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁸. Séptimo: Ceses de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores⁹. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: i) reducción inmotivada de la remuneración, y ii) reducción inmotivada de la categoría. Sobre el primer supuesto, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N° 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada, como ocurre, cuando se reduce la remuneración, al no cumplir con la exigencia prevista en la Ley N° 25129 para percibir la asignación familiar. Al respecto, corresponde mencionar que la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión¹⁰; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador¹¹. En ese contexto, la interpretación del primer supuesto del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza bajo el enunciado siguiente: "Cuando se acredite que el empleador no ha justificado de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el demandante, la cual comprende todos los conceptos que tienen carácter remunerativo, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido" Respecto al segundo supuesto, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tomada en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica

6 Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

7 Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificaciones en los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

8 Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

9 Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.

10 R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

11 CALDERA, citado por *Ibid*, p.662.

profesionalmente. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹². En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, que dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente, por lo que, es necesario analizar el tipo de cargo y funciones nuevas a realizarse por el trabajador; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil. Cabe indicar que la reducción de remuneraciones puede ser directa o indirecta, la primera, se suscita cuando el empleador traslada o cambia a un trabajador del puesto que ocupaba a otro distinto, con una categoría inferior, y la segunda, cuando se disminuyen las atribuciones y el cargo del cargo desempeñado por el trabajador¹³. Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala: (...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...). De lo anotado, se interpreta el segundo supuesto del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de la siguiente manera: "Cuando se acredite que el empleador

modificó que las funciones del trabajador, de manera inmotivada, generando una disminución en su categoría, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido" Octavo: Análisis del caso concreto El actor señala en su demanda que mediante carta de fecha veinticuatro de junio de dos mil dieciséis que corre a fojas cinco, se le informó que a partir de la fecha, su cargo sería de Operador Servicios Generales, en el área de Servicios Generales, en las instalaciones de la ciudad de Chimbote, manteniendo su categoría y remuneración básica mensual, cuya causa era que la empresa demandada había dejado de fabricar fi erro habilitado, dejando de existir dicha área. Asimismo, alega que su cargo anterior, era de Operador de fi erro habilitado, y que cumplió con remitir una carta a Siderperú con fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis para el cese de actos de hostilidad, que corre en fojas veintinueve a treinta; lo cual generó que le remitieran dos cartas, la primera para la extinción del vínculo laboral por mutuo disenso y la segunda, señalando los motivos del cambio relacionado a la ausencia de mayor labor efectiva; motivos que considera, que no se encuentran dentro del marco de razonabilidad y proporcionalidad. Por su parte, la demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad por reducción de categoría, porque el cambio es por una serie de circunstancias económicas y empresariales, que obedecen a factores internos como externos de la empresa; y que la misma, es en salvaguarda y protección de sus actividades de los propios trabajadores. Noveno: Solución al caso concreto En ese contexto, la variación tiene una motivación económica-empresarial amparado y protegido por la Constitución Política del Perú; por lo que, debe ser analizado bajo los alcances de la facultad del *ius variandi* que ostenta Siderperú. Aunado a ello, manifiesta que la referida variación no involucra una rebaja de categoría, pues, siempre mantuvo la misma categoría salarial y organizacional; además que no se trata de un traslado de un trabajador

12 ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. "Derecho del Trabajo". Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.

13 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 667.

a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio, puesto que el actor continúa laborando en la misma empresa, en la ciudad de Chimbote, en el cual venía laborando desde su contratación desde el año dos mil dos. Décimo: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes:

- De las boletas de pago que corren en fojas tres a cuatro, se aprecia que el demandante tenía antes del uno de julio de dos mil dieciséis, el cargo de operador fi erro habilitado.

- Mediante carta de fecha veinticuatro de junio de dos mil dieciséis que corre en fojas cinco, Siderperú le comunica al demandante, que debido a las adecuaciones en la estructura organizacional, se ha decidió realizar el cambio a partir de la fecha, en el cargo de Operador de Servicios Generales, en el área de servicios generales, en la ciudad de Chimbote, manteniendo la misma categoría y remuneración básica mensual.

- Mediante carta de fecha veintisiete de octubre de dos mil dieciséis, recibida por la demandada el dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas veintinueve a treinta, el actor le solicita el cese de actos de hostilidad, por la reducción inmotivada de la categoría y por traslado a lugar distinto de aquel que presta habitualmente sus servicios.

- A través de la carta de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciséis que corre en fojas seis, la demandada le ofrece al demandante un convenio de mutuo disenso laboral que alcanza solo a los trabajadores del área de Servicios Generales.

- Dando respuesta a su carta de cese de actos hostilidades, la empresa demandada con fecha cinco de noviembre de dos mil dieciséis le comunica al actor, la suspensión perfecta de labores, por lo que ha cesado temporalmente la obligación de prestar servicios en Sideperú y la obligación de pagarle las remuneraciones, si, conforme se advierte a fojas cuarenta y cuatro.

- Mediante Acta de Infracción N° 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI de fecha veintiocho de diciembre de dos mil dieciséis que corre en fojas noventa y tres a ciento dieciocho, se constata que el personal del área de servicios generales se encontraba realizando labores periféricas o secundarias de la actividad de la empresa, tales como: fabricación de barandas, pintado, reparación, acondicionamiento y mantenimiento, de parte de la infraestructura de la empresa. Asimismo, el Inspector indicó que a los trabajadores desplazados al área de servicios generales, se les asignaron tareas que no corresponden a la categoría que ostentan; además, que no se consideró el perfil de los trabajadores y los servicios que prestaban en la mayoría de los casos y que no contaban con un lugar y función específica.

Décimo Primero: De lo antes anotado, se aprecia que la parte demandada no ha cumplido con justificar adecuadamente la variación del cargo y categoría del demandante, pues, se limita a señalar que dicha acción, se debe a las adecuaciones en la estructura organizacional; sin embargo, no ha cumplido con aportar los documentos necesarios, que permitan acreditar dichas adecuaciones, así como, la necesidad de personal en cada área. Es de precisar que la parte demandada en su recurso de casación hace referencia a un cargo distinto al que desempeñó al actor, es decir en todo el desarrollo de su recurso señala que el cargo del actor fue el de operador y que fue trasladado al área de servicios generales, de lo que difiere de la carta que corre en fojas cinco y fojas veinticinco y de las boletas de pago que el cargo del actor fue el de electricista mantenimiento. Adicionalmente, y aun cuando la remuneración del demandante no ha sido variado, se debe tener en cuenta que la reducción de la categoría del demandante, ha transgredido el derecho a la dignidad del demandante, en tanto se encuentra demostrado que se ha reducido el rango de su puesto (reducción de categoría profesional), pues, para el desarrollo en el cargo de mantenimiento de electricista, en un área productiva, en donde realizaba reparaciones de tarjetas electrónicas, de motores, entre otros acordes al cargo; sin embargo, para el nuevo cargo en el área de servicios

generales, no se ha tenido en consideración su perfil, atendiendo que las funciones nuevas solo estaban circunscritas a labores periféricas o secundarias de la actividad de la empresa, tales como: limpieza, pintura, mantenimiento y desmontaje; en consecuencia, es evidente que la variación de la categoría profesional involucra una disminución, de acuerdo a las nuevas aptitudes y capacidades para el nuevo trabajo desempeñado por el demandante. Décimo Segundo: Siendo así, se colige que la teoría del caso expuesta por el actor, se encuentra debidamente sustentada, pues, si bien Siderperú, tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo del precepto *ius variando* que forma parte del poder de dirección, de acuerdo al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, también es cierto, que dicha acción debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues, se encuentra acreditado a través de los medios probatorios actuados en el proceso judicial, teniendo presente para ello, la carga de la prueba y las presunciones, previstas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que no ha existido una causa objetiva y razonable, para la variación en el cargo y categoría del demandante. Es así, que el demandante ha sido objeto de un acto hostil de reducción de categoría profesional, cuyo perjuicio se encuentra ligado directamente a la transgresión del derecho a su dignidad como trabajador. En consecuencia, se encuentra acreditado la configuración de cese de acto hostil, de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, el Colegiado Superior no ha infringido dicha norma, deviniendo la causal contemplada en el ítem i), en infundada. Décimo Tercero: Respecto a la causal denunciada en el ítem ii), cabe precisar que la Sentencia de Vista se pronuncia

dentro de sus fundamentos sobre el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, confirmando la sentencia de primera instancia, cuando dicho extremo no fue impugnado por ninguna de las partes, tal como lo ha señalado la parte demandada en su recurso de casación. Siendo así, la supuesta infracción del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR denunciada por la parte impugnante, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto, al haber quedado consentida.. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú, en adelante Siderperú, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y ocho; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Julio Cesar Morales Quinteros, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 20493-2017 DEL SANTA

Materia: Cese de actos de hostilidad. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La reducción inmotivada de categoría al trabajador, que le ocasiona un perjuicio, constituye acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR.

Lima, veintidós de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veinte mil seiscientos veinticuatro, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dos a trescientos trece, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y dos a doscientos noventa y nueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y uno a doscientos sesenta y siete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Juan Manuel Bermejo Acosta, sobre Cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, fue declarado procedente mediante resolución de fecha cinco de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta a ochenta y nueve del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo

30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Se advierte de la demanda que corren en fojas setenta y seis a ochenta y nueve, que el demandante solicita el cese de actos de hostilidad en su contra por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado, así como, que se le restituya en su puesto de trabajo que ocupaba como Operador de Mantenimiento, más los costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda sobre cese de actos de hostilidad por la causal prevista en el literal b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenando la reposición del actor en su anterior puesto habitual de operador de planos y derivados I del área productiva de laminación planos y derivados e improcedente la causal prevista en el literal c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sustentando su decisión en que se produjo una modificación sustancial en las condiciones de trabajo

del demandante que redundan en perjuicio de su formación profesional y menoscabo de su dignidad ya que se le asignó labores ajenas a su categoría profesional y esencialmente ajenas al giro principal del negocio de la demandada, menoscabando la consideración social o la autoestima del trabajador en relación a sus compañeros como persona y como profesional, configurando el cambio de la demandada una rebaja de categoría profesional que se ha realizado sin un motivo debidamente justificado y las necesidades reales de la empresa, configurándose de tal manera el supuesto previsto en el literal b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la citada Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que se ha afectado la dignidad del demandante a través del cambio de categoría donde el no tener funciones definidas desdibuja la finalidad de su contratación, más aún, si las acciones de la propia empresa hacen ver que la única intención del cambio era provocar un mutuo disenso y al no conseguirlo, obtener un cese colectivo como manifestación de aminorar sus costos laborales, afectando los proyectos y planes de vida del trabajador, donde lejos de implementar decisiones de cambio con el propósito de crecer económicamente, busca legalizar y legitimar el cambio de categoría con la intención de lograr el cese del trabajador, sea mediante acuerdo o decisión unilateral del empleador, ocultando su real intención. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma, las causales que

anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada precedente La disposición legal de la causal objeto de casación establece: Artículo 30°.- Despido indirecto: hostilidad. Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador¹. c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.” Cuarto: En cuanto al literal b) del artículo 30° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. En principio, esta Sala Suprema considera pertinente señalar que el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (...)”; acto que se configura, según lo señala el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuando su reducción es dispuesta por decisión unilateral del empleador y carece de motivación objetiva y legal, incluyendo esta última norma como excepción cuando el pago de la remuneración se encuentra sujeta a condición. Quinto: Para analizar esta causal, conviene precisar qué implica el término “categoría” en la doctrina laboral, en ese sentido, nos ilustra ALONSO OLEA que “(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (...)”². Asimismo, por su parte BLANCAS BUSTAMANTE opina

¹ Artículo 30.b) modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 diciembre 2017.

² Manuel Alonso Olea: Derecho del Trabajo, Madrid, España, 1998, Ed. Civitas, 16 ava. ed.p.360

que: "(...) categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, ofi cio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)"³. Sexto: En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello, que alterar la categoría en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría califi cada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Sétimo: Pronunciamiento del caso concreto En el presente caso, se advierte de las boletas de pago que corren en fojas tres a siete y del Certifi cado de Trabajo adjuntada en el CD que se encuentra anexado al escrito de contestación de demanda, que el demandante ingresó a laborar para la demandada, a partir del doce de octubre de mil novecientos ochenta y siete y que se desempeñó en el cargo de Obrero de Operaciones, Operador de Fluidos, Operario de Mantenimiento, Operario de Planos y Derivados I, Operador de Estandarización. A partir del uno de octubre de dos mil dieciséis, mediante Carta Notarial, que corre en fojas catorce se le cambió en el cargo de Mecánico de Mantenimiento en el Área de Servicios Generales de la Gerencia Industrial, manteniendo su categoría salarial y remuneración básica mensual, sosteniendo la demandada que la motivación del cambio de categoría obedece a la reestructuración organizacional. Al respecto, corresponde señalar que el demandante manifestó en audiencia de juzgamiento que antes de ser trasladado al área de Servicios Generales, realizaba funciones de producción en el área de tubos y que, al ser trasladado al área de servicios generales realizó labores de barrido y limpieza, por lo que, se encuentra demostrado que sus

funciones fueron modifi cadas al pasar de desempeñar laborales de carácter profesional o especializado a desarrollar funciones de naturaleza general que no requiere un determinado perfil profesional. Aunado a ello, obra el Acta de infracción N° 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANCZCHI, expedida por SUNAFIL con fecha veintiocho de diciembre de do mil dieciséis, que corre en fojas doscientos siete a doscientos treinta y dos, en donde se señaló que: "Durante la visita inspectiva practicada se veri fi có que el personal del área de servicios generales se encontraba realizando labores periféricas o secundarias a la actividad de la empresa tales como albañilería, pintura, mantenimiento, (...)". Octavo: Por ello, esta Sala Suprema considera que no existe un motivo debidamente justificado para establecer el cambio de puesto de trabajo del demandante, pues solo se expresó una necesidad de la empresa por el excedente de trabajadores en el área donde laboraba el actor, mas no se indicó la razón que justificara quedicha persona debiera ser necesariamente el demandante, atendiendo a determinadas cualidades profesionales requeridas en dicho puesto de trabajo. En esos términos, no es admisible que una persona que reunía en un primer momento las condiciones y requisitos necesarios para el perfil profesional correspondiente al cargo de Operador de Planos y Derivados I, posteriormente y sin ningún criterio debidamente expuesto, se le rote a un puesto de labores distintas e inferiores como Operador de Servicios Generales. En tal virtud, al ser evidente que tal situación ha constituido un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, conforme han concluido las instancias de mérito, la causal denunciada es infundada. Noveno: En cuanto al literal c) del artículo 30° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 Revisados los actuados, se verifica de folios doscientos setenta y uno a doscientos setenta y cinco, que la parte demandada interpuso formalmente recurso de apelación únicamente en relación al supuesto contenido en el literal b) del artículo 30° del Texto Único

3 Carlos Blancas Bustamante: El despido en el Derecho Laboral Peruano, Lima, Perú, 2002, Ara Ed.2da.ed.,p.426

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y congruentemente, la Sala Superior únicamente se pronunció por este extremo, no evidenciándose el supuesto pronunciamiento extrapetita alegado. Por consiguiente, no se aprecia afectación alguna a lo resuelto por el Colegiado Superior en el análisis de la presente causal; motivos por los cuales la causal denunciada resulta infundada. Décimo: En consecuencia, y conforme lo expuesto, se verifica que la instancia de mérito no ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, desestimando la causal denunciada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dos a trescientos trece; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y dos a doscientos noventa y nueve; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con el demandante, Juan Manuel Bermejo Acosta, sobre Cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL 20639-2017 LAMBAYEQUE

Materia: Reposición por despido fraudulento y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La extinción del vínculo laboral que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veinte mil seiscientos treinta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Adecco Consulting Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos cincuenta y siete a ochocientos ochenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos treinta y cuatro a ochocientos cuarenta y dos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos ochenta y cuatro a setecientos noventa y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, María Rosmery Cubas Benavides, sobre reposición por despido fraudulento y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento sesenta

y ocho del cuaderno de casación, por las causales de infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22° y 24° y el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas trescientos sesenta a cuatrocientos dieciséis, la actora pretende que se disponga la reposición en su puesto habitual de labores en condiciones iguales a las que gozaba antes de su despido, con pleno reconocimiento de sus derechos laborales y el pago de costos proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la actitud de la parte empleadora, al no haber dado razones que válidamente justifi quen su proceder de último momento, más bien refl eja una intención de querer evitar algún tipo de cuestionamiento por parte de los trabajadores afectados y no solo ello, sino evitar también la eventualidad de una denuncia laboral. En ese sentido, la disposición de traslado laboral proyectó

una intención encubierta de la empleada de mediatizar la voluntad de la trabajadora, por lo que, queda comprobada la existencia de un cese fraudulento. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la demandada con propósito premeditado efectuó de manera tardía la comunicación de traslado a la ciudad de Lima a la demandante, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios de Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú más de dos meses antes, pese a que se trababa de una trascendente alteración de las condiciones de trabajo, por lo que, considera que se configuró el despido fraudulento, en el supuesto de falta grave. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Tercero: El artículo de la disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para

normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a la causal bajo examen, está relacionado a determinar si el traslado del demandante a un lugar diferente a aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, se encuentra debidamente motivado, dentro de los criterios de razonabilidad o no, de acuerdo a la facultad del empleador prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Alcances sobre la subordinación Quinto: El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto¹. En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond² sostiene que este es el instrumento a través

1 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, páginas 35-36.

2 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, página 124.

del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Precisiones respecto al *ius variandi*

Sexto: El *ius variandi* que detenta el empleador le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral³. En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En el orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad del cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el mismo cambio. Respecto a lo anotado es ilustrativa la Casación número 628-2003 ICA, que señala: “Si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que

subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”. En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que existan razones justificadas para ello, y que no se desmejoren las condiciones del trabajador. Análisis del caso concreto

Séptimo: La demandada sostiene en su recurso de casación que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, contenido en la Carta del veintinueve de agosto de dos mil catorce, se sustenta en la causa objetiva razonable de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú (antes denominada Eurocen Europea de Contratas), que se produjo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce. Bajo esa premisa, es necesario citar el documento emitido por la mencionada empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú el día veintisiete de junio de dos mil catorce, cuya recepción por la empresa demandada ocurrió el veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre a fojas treinta y uno, que señala: “(...) Al respecto debemos informarles que por razones de índole comercial y, de acuerdo a lo pactado en el segundo párrafo de la Cláusula Sexta del mencionado contrato; nos vemos en la necesidad de resolver unilateralmente nuestra relación contractual la cual se materializará el 31 de agosto del año 2014; (...)”

Octavo: De lo anotado se tiene que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo del demandante se encuentra inicialmente justificada por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú, también es verdad que la facultad de modificación del contrato debe serlo dentro de criterios de razonabilidad y velar porque el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, supuestos que no han sido cumplidos por la parte demandada por lo siguiente:—No es razonable que si la demandada tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac

3 Casación Laboral número 8283-2012 Callao.

Center Sociedad Anónima Sucursal Perú el veintisiete de junio de agosto de dos mil catorce, recién modifi que el contrato del demandante, ordenando su traslado a otra ciudad del Perú, supuestamente el veintinueve de agosto del mismo año, más de dos meses después.–No se acredita que la demandada haya tomado las medidas necesarias para que la demandante no sufra perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la empleadora implicó un traslado de una ciudad a otra del país, por lo que, debió justificar aquella previsión mediante medios probatorios, lo que no se agota de ser el caso con otorgar vía reintegro un monto dinerario para el traslado dispuesto, toda vez que un traslado de la ciudad de Chiclayo a Lima no solo genera gastos de movilidad, sino también de otra índole, como vivienda y alimentación. En ese contexto, la orden de desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se ubica dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Noveno: Por lo mismo, el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo en infundada la causal examinada. Sobre la infracción normativa por inaplicación de los artículos 22°, 24° y el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Décimo: Las disposiciones en mención regulan lo siguiente: “Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del

trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. (...) Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones (...). Delimitación del objeto de pronunciamiento Décimo Primero: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a las causales bajo análisis, está relacionado a determinar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demandada, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior. Respecto al despido Décimo Segundo: El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García defi ne el despido como: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”⁴. Por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por

4 GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo⁵. Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato⁶. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que, se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tanto así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728. En relación a la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Décimo Tercero: Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios, o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo. Igualmente, es conveniente anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo número 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en cuanto

indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de labores deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo. Décimo Cuarto: En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada, pues, de lo contrario la justificación impide conceptualizar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender la existencia de hechos independientes a la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente. Sobre lo mismo, es pertinente señalar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, debe estar justificado mediante prueba idónea que demuestre de forma indubitable el referido abandono. El despido fraudulento

Décimo Quinto: El Tribunal Constitucional nacional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente número 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, ha establecido lo siguiente: "(...) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía

5 PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

6 Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, páginas 65-66

del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos". En relación a ello, el mismo Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente número 0976-2001-AA/TC, señaló sobre el despido fraudulento, en su fundamento quince, lo siguiente: "(...) Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-987- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628- 2001-AA/TC) o mediante la 'fabricación de pruebas' (...)". Solución al caso concreto Décimo Sexto: La demandada señala en su recurso de casación que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificada por una causa justa, comprendida en una falta grave por el abandono de trabajo efectuado por la demandante. En ese contexto, de la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, los cuales no han sido objeto de cuestionamiento, se verifica lo siguiente: b.1. En el Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha de ocho de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas treinta y siete a cuarenta y ocho, levantada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, la demandante manifestó que el día uno de septiembre de dos mil catorce se apersonó a su centro de labores y se dio con la sorpresa que todo estaba cerrado, habiendo indicado el personal de seguridad que no abrirían las puertas para ingresar a laborar (el día treinta y uno de agosto fue domingo, su día libre); por lo que, ese mismo día realizó una denuncia por el cierre de la empresa y por despido arbitrario,

precisando que no le ha llegado ninguna notificación a su domicilio y que desea su reposición pero en la Ciudad de Chiclayo ya que no la han contratado en la ciudad de Lima. b.2. Mediante Carta de fecha doce de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuarenta y nueve a cincuenta, la demandada le cursa una Carta de preaviso a la actora, imputándole falta grave tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación. Tal misiva fue absuelta por el ahora actor, como se aprecia de fojas cincuenta y uno a cincuenta y tres, para posteriormente ser despedido con fecha veintidós de septiembre de dos mil catorce. Décimo Séptimo: De acuerdo a lo anotado se tiene lo siguiente: h.1. Según Carta de Despido del veintidós de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco, la demandada procedió a despedir al actor por causal consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo y abandono de trabajo, contempladas como falta grave en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, argumentando que en la carta de descargo el hoy actor no justificó su inasistencia, sino que se negó a asistir al centro de trabajo indicado por Adecco Consulting Sociedad Anónima. Se agrega que el supuesto incumplimiento por parte de la referida persona jurídica de seguir el procedimiento administrativo de cese colectivo, no justifica las inasistencias del actor, toda vez que la demandada manifestó expresamente su voluntad de continuar con el desarrollo de la relación laboral. h.2. No obstante lo mencionado, en los considerandos séptimo y octavo de la presente Sentencia Casatoria ha quedado establecido que el mandato referido al desplazamiento de la demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, careciendo del criterio de razonabilidad y por existencia perjuicio al trabajador. Décimo Octavo: Lo expuesto permite colegir que la actora efectivamente no se presentó a laborar en la ciudad de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, tal como lo dispuso la empleadora; no obstante, la conducta del demandante, conforme al análisis de los actuados, se debió a la forma desproporcionada con la que actuó la empleadora al ordenar su traslado de un lugar a otro del país, sin brindarle detalles de su nueva situación laboral, esto es si cumpliría las mismas funciones, si la remuneración sería la misma o si iba a recibir una suma dineraria adicional por el cambio del lugar, teniendo en cuenta que en la ciudad de Lima el costo de vida es más alto que en algunos lugares del interior del país. Décimo Noveno: Los hechos anotados demuestran por parte de la empresa accionada un actuar carente de buena fe y con auspicio de engaño y, sobre todo, contrario a la rectitud de las relaciones laborales, que deben estar exentas de actuar doloso y/o lesivo, a efectos de calificarse como abandono de trabajo un hecho propiciado por su propia negligencia y/u omisión de comunicar oportunamente la situación imperante a los trabajadores. Vigésimo: En ese contexto, el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados al proceso y hechos ocurridos, sin acreditarse la falta grave de abandono de trabajo imputada al demandante, prevista en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° del mismo cuerpo legal, configurándose un despido fraudulento. Vigésimo Primero: Siendo así, la Sala Superior no cometió infracción por inaplicación los artículos 22°, 24° y el literal h) del artículo 25° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que, las causales examinadas también devienen en infundadas. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el

artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Adecco Consulting Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos cincuenta y siete a ochocientos ochenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos treinta y cuatro a ochocientos cuarenta y dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley, en el proceso seguido por la demandante, María Rosmery Cubas Benavides, sobre Reposición por despido fraudulento y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL 20691-2017 CUSCO

Materia: Indemnización por daños y perjuicios y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, tienen naturaleza jurídica distinta, mientras que el primero, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria; el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo y tiene naturaleza retributiva.

Lima, nueve de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veinte mil seiscientos noventa y uno, guion dos mil diecisiete, guion CUSCO; interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Ato Alvarado, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arias Lazarte, Ubillus Fortini y Malca Guaylupo; y con el voto singular de la señora jueza suprema Rodríguez Chávez; 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 Cusco, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento veintiuno, contra la Sentencia de Vista del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento trece, que confirmó la sentencia apelada del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y seis a sesenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, José Antonio Barrientos Orosco, sobre indemnización por daños y perjuicios y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha tres de julio de dos mil

diecinueve, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y tres del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal consistente en la: Infracción normativa del artículo 1332° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda de fecha veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doce a diecisiete, el actor pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante por la suma total de diecisiete mil doscientos cincuenta y cinco con 08/100 soles (S/.17,255.08), más intereses legales. 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 el veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y seis a sesenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda, ordenando que la demandada abone al demandante la suma de ocho mil cuatrocientos ochenta y ocho soles con 06/100 (S/. 8,488.06), por concepto de lucro cesante, más intereses legales; argumentando que es válido considerar como parte del lucro cesante los montos que percibe por beneficios sociales, la Casación N° 2677-2012-Lima, solo hace mención a que no debe considerarse el monto de la remuneración percibida al cese, nada dice sobre los

beneficios sociales, de tal forma que no existe impedimento para considerar dicho factor de cálculo o referencia en la cuantificación del lucro cesante. c) Sentencia de Vista: Por su parte, el Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento trece, confirmó la Sentencia apelada, argumentando que no puede negarse indemnización por las gratificaciones ordinarias que el actor no gozó al constituir estas una remuneración semestral con la que contaba el trabajador para entender necesidades extraordinarias, y que por causa de la demandada y no por propia voluntad, dejó de percibir, así como la asignación por escolaridad y la compensación por tiempo de servicios, que son conceptos que el demandante debió recibir de no haber sido despedido. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. El artículo de la causal denunciada, prescribe: "Artículo 1332.- Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa". Cuarto. Cabe precisar que la indemnización por daños y perjuicios consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. El daño puede ser conceptualizado como toda lesión a un interés jurídicamente protegido, ya sea de un derecho patrimonial o extrapatrimonial; en tal

sentido, los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. Por tanto, serán daños patrimoniales el menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona y serán daños extrapatrimoniales las lesiones a los derechos de dicha naturaleza como en el caso específico de los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos y por ello merecedores de la tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral; del mismo modo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyecto de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses protegidos, reconocidos como derechos extrapatrimoniales; concluyendo que dentro del daño para la finalidad de determinar el quantum del resarcimiento, se encuentran comprendidos los conceptos de daño moral, lucro cesante y daño emergente. Quinto. El artículo 1332° del Código Civil establece que en los casos en los cuales se haya ocasionado daño, este será susceptible de resarcimiento con valoración equitativa así no pudiera ser probado su monto preciso. En este sentido, debemos tener en cuenta que la facultad discrecional que se otorga al juez implica la aplicación del criterio de equidad en la cuantificación cuando no es posible acreditar la cuantía del daño, para cuyo efecto deben utilizarse parámetros o criterios adecuados para establecer la indemnización que corresponda en lo posible al daño sufrido. Igualmente, dentro del ejercicio real de la facultad conferida, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa, pues esta valoración no constituye una decisión arbitraria e inmotivada sino que debe utilizarse parámetros que permitan arribar a una decisión orientada a restablecer, en lo posible la situación a los límites anteriores al daño confrontando ello con los hechos sucedidos. Sexto. Solución al caso concreto Al respecto, se advierte de fojas cuatro a seis, la Sentencia de vista recaída en el expediente N° 1344-2012 de fecha diez de abril de dos mil trece, mediante el cual se ampara en segunda instancia la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando, quedando la sentencia firme y ejecutoriada pasando a la autoridad de cosa juzgada. Por lo que el accionar de la

demandada se puede tipificar como antijurídico conforme a la sentencia de reposición antes mencionada, ocasionando con ello a la accionante un perjuicio económico, haciendo que dejara de percibir ingresos económicos proveniente de sus remuneraciones, encontrándose por lo tanto la entidad demandada en la obligación de indemnizarla por los daños ocasionados. Séptimo. En tal sentido, el despido incausado efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, configurándose éste como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas, toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. Octavo. Siendo ello así, de la revisión de la sentencia de primera instancia, se tiene que el Juez de primera instancia, en su considerando décimo, determinó el monto del lucro cesante en la suma de ocho mil cuatrocientos ochenta y ocho con 06/100 soles (S/ 8,488.06), incluyendo en la liquidación de cálculo no solo las remuneraciones sino también los beneficios sociales (gratificaciones, escolaridad y compensación por tiempo de servicios) dejados de percibir, por lo que, ello no constituye un parámetro válido para la determinación de la suma reconocida antes citada, puesto que todos estos conceptos no pueden equipararse al lucro cesante, ya que por un lado, éstos deberán ser pagados como contraprestación de una labor efectiva, mientras que por otro, el lucro cesante es el resarcimiento al daño ocasionado. Noveno. En atención a lo expuesto, encontrándose acreditado el beneficio indemnizatorio a otorgar, el lucro cesante por los fundamentos expuestos en el considerando sexto y habiéndose determinado por esta Suprema Sala que el lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, tienen naturaleza jurídica distinta. Ello porque, el primero es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño, mientras que el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, que tiene naturaleza retributiva y no

indemnizatoria a diferencia del primero; lo que implica establecer una diferencia conceptual y de categoría jurídica. En dicho contexto, el resarcimiento y quantum debe efectuarse teniendo en cuenta el artículo 1332° del Código Civil que señala: "Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa"; por lo que corresponde fijar por lucro cesante de manera prudencial, en la suma de seis mil quinientos con 00/100 soles (S/. 6,500.00) por lucro cesante; resultando amparable la causal denunciada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento veintiuno; **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento trece; y actuando en sede instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y seis a sesenta y tres, en el extremo de indemnización de daños y perjuicios, **MODIFICANDO** el monto ordenado a pagar; en consecuencia, **ORDENARON** el pago a favor del demandante, la suma de seis mil quinientos con 00/100 soles (S/. 6,500.00) por concepto de lucro cesante; **CONFIRMARON** lo demás que contiene, y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, José Antonio Barrientos Orosco sobre Indemnización por daños y perjuicios; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE UBILLUS FORTINI MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO

EL VOTO EN SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, ES COMO SIGUE:

Por compartir la conclusión contenida en el voto del señor juez Supremo ATO ALVARADO, puntualizando lo

siguiente: Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento veintiuno, contra la Sentencia de Vista del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento trece, que confirmó la sentencia apelada del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y seis a sesenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, José Antonio Barrientos Orosco, sobre indemnización por daños y perjuicios y otro. Primero. No se está efectuando una equivalencia del lucro cesante a las remuneraciones devengadas, en tanto lo que se restituye no son beneficios de naturaleza laboral, sino que sólo se está utilizando como parámetro indemnizatorio las remuneraciones dejadas de percibir por el accionante con motivo del despido, el mismo que es un parámetro objetivo y de fácil acreditación. En un proceso de indemnización de daños y perjuicios, como es el caso de autos, el derecho laboral solo sirve de referente para determinar el cálculo indemnizatorio. Es decir, aun cuando estemos ante un proceso de daños y perjuicios, esto no obsta para que, a efecto de lograr la cuantificación del daño, se recurra a categorías de orden laboral con el objeto de lograr mayor detalle o precisión en la cuantificación del daño. Segundo. De ahí que, los elementos laborales son meramente ilustrativos en la medida que sirven como referencia para la optimización de la actividad jurídica de cuantificación del daño a efecto de tener datos objetivos para hacerlo en términos razonables, sin que ello implique reconocer el monto exacto de lo determinado por beneficios laborales, pues la apreciación final depende del Juez quien evaluará otros factores como el tiempo que medio entre el hecho dañoso y el resarcimiento, a efecto de determinar, finalmente, el monto de lucro cesante, para lo cual el ordenamiento jurídico le tiene habilitada la aplicación del artículo 1332 del Código Civil, según el cual "Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa."; puesto que, lo que se busca, al poner fin o la

resolución a este tipo de conflictos con la emisión de la sentencia, es el resarcimiento integral y equitativo del daño producido por el despido, ante situaciones como la inexactitud de la reposición efectiva del trabajador o de la existencia de factores ajenos a las partes como la carga procesal en los órganos jurisdiccionales que impiden un trámite célere de la demanda con la consecución de una sentencia que ponga fin al proceso.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ C-1886669-607.

CASACIÓN LABORAL 20817-2017 CUSCO

Materia: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El hecho de que la demandada no comparta las razones que utiliza la Sala Superior al fundamentar su fallo no constituye per se una afectación al debido proceso, no existiendo de la fundamentación de la causal analizada argumentos sólidos para considerar que la Sentencia de Vista haya infraccionado la garantía constitucional del debido proceso.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veinte mil ochocientos diecisiete, 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 el demandado, Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Sociedad Anónima, CORPAC S.A., mediante escrito de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos noventa y uno a mil trescientos tres, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos treinta y ocho a mil doscientos cincuenta y dos, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintidós de abril de dos mil diecisiete que corre en fojas mil noventa y dos a mil ciento doce, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Daniel Miranda Palomino, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación presentado por Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Sociedad Anónima, CORPAC S.A., ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veinte de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento sesenta y uno

a ciento sesenta y cinco, por la causal de Infracción normativa al numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Según escrito de demanda que corre en fojas tres a cuarenta y nueve, el accionante pretende, la desnaturalización de intermediación laboral por una de contrato de trabajo a plazo indeterminado; la desnaturalización de contratos de locación de servicios; la declaración del inicio y record laboral mantenida con las empresas terciarias y Corpac Sociedad Anónima, mediante contratos de locación de servicios a cargo de la empresa usuaria; la calificación de las labores desarrolladas por el bombero aeroportuario como operativas y reconocimiento de cargo; el reconocimiento de jornada de trabajo como área operativa; la determinación y otorgamiento de seguro de vida, seguro complementario de trabajo de riesgo a cargo de la empleadora; la determinación del monto remunerativo en la suma de dos mil quinientos con 00/100 soles (S/ 2,500.00) e incremento de remuneraciones en las sumas de cuatrocientos con 00/100 soles (S/ 400.00), noventa y cuatro con 60/100 soles (S/ 94.60), y ciento treinta con 00/100 soles (S/ 130,00); la regularización y reintegro de depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios(CTS); la regularización de pagos de aportes AFP; el reintegro de

remuneraciones insolutas dejadas de percibir; el cumplimiento de obligación de dar suma de dinero por concepto de beneficios sociales, vacaciones truncas, gratificaciones ordinarias, reintegro de gratificaciones; el pago de horas extras, sobre tasa e indemnización, periodo veinticinco de septiembre de dos mil once al veintinueve de mayo de dos mil doce; el pago de reintegro de sobre tasas, valor de horas extras y pago de indemnización de horas extras del periodo uno de junio de dos mil doce al treinta y uno de julio de dos mil dieciséis; el pago de quinquenios e intereses legales. b) Sentencia de Primera Instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, de fecha veintidós de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil noventa y dos a mil ciento doce, se declaró fundada en parte la demanda, y se determinó que la relación de intermediación laboral existente entre la usuaria Corpac Sociedad Anónima, y las empresas de intermediación Seguros Sociedad Anónima, Forza Sociedad Anónima, Security ZAK Sociedad Anónima y Delta Sociedad Anónima Cerrada, se han desnaturalizado, por lo que el actor estuvo vinculado con CORPAC Sociedad Anónima por un contrato de trabajo de plazo indeterminado desde el uno de octubre del dos mil cuatro en adelante; y que el vínculo laboral entre el actor y Corpac Sociedad Anónima ha comenzado desde el uno de octubre del dos mil cuatro en adelante; que los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes en el periodo veinticinco de setiembre del dos mil once al veintiocho de mayo del dos mil doce se han desnaturalizado; por lo que el actor y CORPAC Sociedad Anónima, se encuentran vinculados por un contrato de trabajo de plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo número 728 en este periodo. Se ordena que CORPAC Sociedad Anónima, reconozca al actor el cargo de Bombero Aeronáutico; ordena que CORPAC Sociedad Anónima, regularice los aportes previsionales del actor a la AFP a la que se encuentre afiliado por el periodo veinticinco de setiembre del dos mil once al veintiocho de mayo del dos mil doce; que CORPAC Sociedad Anónima, pague al actor la remuneración mensual equivalente a la suma de dos mil novecientos noventa y dos con 60/100 soles

(S/ 2,992.60); que incluye el concepto de quinquenios en la suma que equivale a noventa y dos con 60/100 soles (S/ 92.60), en forma adicional a los conceptos que le paga al actor, distintos a los analizados en el proceso; que CORPAC Sociedad Anónima, regularice los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios del actor, y deposite en su cuenta de CTS la suma de nueve mil dieciséis soles con 91/100 soles (S/ 9,016.91), más los intereses bancarios de Compensación por Tiempo de Servicios; que CORPAC Sociedad Anónima, contrate el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a favor del actor, así como contrate la póliza de seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 y pague las primas correspondientes; que CORPAC Sociedad Anónima, pague al actor por las pretensiones económicas amparadas en la suma de trescientos sesenta y tres mil ciento setenta y cuatro con 14/100 soles (S/ 363,174.14). c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Cusco, de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos treinta y ocho a mil doscientos cincuenta y dos, confirmó la sentencia que declaró fundada en parte la demanda y revocó en el extremo que declara infundada la pretensión de reconocimiento de jornada de trabajo como área operativa, y declaró fundada, en consecuencia se ordena a la demandada CORPAC Sociedad Anónima que reconozca al actor en adelante la jornada de trabajo de seis horas diarias. 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 subsumidas en el mismo las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada procedente La norma constitucional de la

causal declarada procedente, prescribe: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)” Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1 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 afectación al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. 4.2 En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: “(...) 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 solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. Asimismo, sostiene que: “(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el

derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.² 4.3 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que: “La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo”.³ 4.4 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: “(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la

1 Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2 Expediente N° 00728-2008-PHC-TC.

3 Sentencia 63/1988 del 11 de abril de 1988 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 de mayo de 1988.

actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...).⁴ 4.5 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que: “[...] [E]l deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha”⁵ 4.6 En el Exp. N° 3943-2006-PA/TC, El Tribunal Constitucional ha precisado que el contenido constitucionalmente garantizado de la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: “(...) b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.” 4.7 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. Quinto: Fundamento de la causal En relación a la supuesta infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la recurrente refiere los siguientes argumentos: (i) La Sentencia de Vista sin una base legal que justifique las pretensiones reclamadas y sin que existan pruebas le reconoce al actor derechos laborales, como el cargo y grupo ocupacional y la jornada de trabajo como Área Operativa, provocándose la extra petita. (ii) La Sentencia de Vista otorga al actor el derecho al quinquenio, cuando este derecho se encuentra reservado a trabajadores que tienen más de cinco años y que se encuentran sindicalizados, requisitos que no cumple el actor. (iii) La Sala Superior declara fundada la pretensión de otorgamiento de seguro de vida, seguro complementario de trabajo de riesgo a cargo sin que el actor cumpla con haber laborado cuatro años para el empleador. Sexto: Solución al caso concreto 6.1 Cabe resaltar que el fundamento de la causal de casación formulada por la recurrente reside en que el Colegiado Superior al momento de pronunciarse sobre la causa alteró o se excedió en las peticiones ante el formuladas, en ese sentido, es necesario mencionar que la incongruencia extra petita de acuerdo a Peyrano se presenta cuando el órgano jurisdiccional otorga algo que no ha sido impetrado por las partes, esto es, cuando el Juez al emitir pronunciamiento se pronuncia sobre un pedido o pretensión no propuesta por las partes, ni forma parte de la causa petendi, sino que decide sobre

4 Sentencia de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC.

5 Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154

algo que no fue planteado ni discutido en el proceso por las partes, alejándose del tema materia de decisión. 6.2 En el presente caso la emplazada considera que la Sentencia de Vista es incongruente toda vez que la decisión del Colegiado Superior reconoce el cargo y grupo ocupacional y la jornada de trabajo como Área Operativa, pretensiones no reclamadas. 6.3 Al respecto, es preciso mencionar que en el presente proceso, del escrito de demanda y exposición de la teoría del caso del demandante en la Audiencia de Juzgamiento se aprecia que este formuló como pretensiones el reconocimiento del cargo de bombero aeroportuario; reconocimiento de grupo operativo y el reconocimiento de la jornada de los trabajadores del Área Operativa. 6.4 En ese sentido, en forma contraria a lo argumentado por la recurrente, el reconocimiento del cargo; grupo ocupacional y la jornada de trabajo como Área Operativa si fueron pretensiones del proceso, razón por la que no se ha configurado la incongruencia extra petita alegada. 6.5 Cabe precisar que la instancia de primera instancia declaró infundada la pretensión de reconocimiento de grupo ocupacional, decisión que fue confirmada por el Colegiado Superior, razón por la que no es preciso lo afirmado por la recurrente respecto al reconocimiento del grupo ocupacional, lo que coadyuva a que no se ampare la argumentación de la causal de casación propuesta. 6.6 Respecto al argumento referido a que la Sentencia de Vista otorgó al actor el derecho al quinquenio, cuando este derecho se encuentra reservado a trabajadores que tienen más de cinco años y que se encuentran sindicalizados, y le otorgó el seguro de vida, seguro complementario de trabajo de riesgo a cargo sin que el actor cumpla con los requisitos, debe mencionarse que el fundamento de las instancias de mérito para el otorgamiento de dichos beneficios radica en que en el proceso quedó acreditado que el actor labora para la demandada desde el uno de octubre de dos mil cuatro, por lo que superó largamente los años que indica la Ley y el Convenio Colectivo para el goce de dichos beneficios, razón por la que no puede decirse que sobre estas pretensiones no exista motivación. 6.7 Siguiendo este orden de análisis y haciendo una síntesis, no sería posible sostener que el Colegiado

Superior ha incurrido en una incongruencia extra petita, toda vez que ha dado respuesta a lo alegado en el escrito postulatorio, en las pretensiones del Juzgamiento y en el debate generado de la discusión en la Audiencia de Juzgamiento, y la Sentencia de Vista ha sido expedida cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones judiciales. 6.8 Cabe añadir que el hecho de que la demandada no comparta las razones que utiliza la Sala Superior al fundamentar su fallo no constituye per se una afectación al debido proceso, no existiendo de la fundamentación de la causal analizada, argumentos sólidos para considerar que la Sentencia de Vista haya infraccionado la garantía constitucional del debido proceso. 6.9 Por los fundamentos esgrimidos la Sentencia recurrida no afectó la debida motivación, derecho que se encuentra contemplado a nivel constitucional en el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por tales razones, y estando a lo señalado en los considerandos precedentes no corresponde casar la sentencia que se han emitido en autos, resultando la causal invocada por la recurrente en infundada.

DECISIÓN

Por estas consideraciones; **Declararon INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Sociedad Anónima, CORPAC S.A, mediante escrito de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos noventa y uno a mil trescientos tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos treinta y ocho a mil doscientos cincuenta y dos; **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, Daniel Miranda Palomino, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S. S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL 20879-2017 LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y pago de utilidades. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Para determinar la existencia de una relación laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad, es necesario acreditar los elementos de la relación laboral; precisando que el elemento más trascendental es la subordinación.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veinte mil ochocientos setenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodríguez Chávez, Ato Alvarado y Álvarez Olazábal; y el voto singular de la señora jueza suprema Ubillus Fortini; se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta (Backus), mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil setecientos cuarenta y siete a mil setecientos setenta y tres, contra la Sentencia de Vista del trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil seiscientos ochenta y ocho a mil setecientos nueve, que revocó la sentencia de primera instancia del treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre de fojas mil quinientos sesenta y nueve a mil quinientos ochenta y cuatro, que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada en parte; en el proceso seguido por la demandante, Sonia Emilia Apolaya Sotelo, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de utilidades.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del siete de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e, ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Demanda: Se advierte de la demanda que corre de fojas doscientos trece a doscientos treinta y ocho, subsanada mediante escrito obrante de fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cuarenta y ocho, la accionante Sonia Emilia Apoyala Sotelo pretende que se reconozca una relación laboral directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el dieciséis de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve hasta el treinta de junio de dos mil once, el pago de utilidades por el periodo de mil novecientos ochenta y nueve al dos mil once, más intereses legales, costos y costas procesales. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de

fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre de fojas mil quinientos sesenta y nueve a mil quinientos ochenta y cuatro, declaró infundada la demanda. Consideró que la relación entre las empresas codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónimo Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, fue eminentemente comercial, al existir una secuencia de actos jurídicos comerciales debidamente constituidos y ejecutados, por lo cual no correspondería reconocer una relación laboral directa entre la demandante y la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónimo Abierta, ya que la demandante era trabajadora de la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, pues esta es la que le pagaba su remuneración.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas mil seiscientos ochenta y ocho a mil setecientos nueve revocó la sentencia de primera instancia y reformándola declaró fundada en parte la demanda ,reconociendo una relación laboral directa de la demandante con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónimo Abierta, por el periodo del primero de mayo de dos mil cinco al treinta de junio de dos mil once, ordenando que se pague en favor de la demandante el importe de doscientos diecisiete mil quinientos tres con 58/100 soles (S/ 217,503.58). Argumento, que el periodo anterior a mayo de dos mil cinco, la demandante no acreditó con prueba alguna ni con indicios o evidencias que hubiera subordinación por parte de Backus por el contrario, este periodo las codemandadas si acreditaron una vinculación jurídica formal de carácter comercial entre ambas, por el contrario a partir de mayo de dos mil cinco como no hay pruebas que acrediten esta relación comercial queda evidenciado la dependencia y subordinación ejercida por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta a la que se encontraba sometida la actora, como parte del personal adscrito a la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, en cuya virtud, la primera ostentaba capacidad para dirigir,

ordenar y controlar la ejecución de sus servicios, tal es así que los directivos de la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta eran quienes daban instrucciones a los gerentes de San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación (SISA) sobre todo tipo de acciones a realizar con su personal y demás asuntos logísticos. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal denunciada en el ítem i), está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma constitucional en mención prescribe 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: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹ , Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no

presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que: "(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos".² Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-PHC-TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en

sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado Superior, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: a) Analiza el tipo de relación contractual que existió entre la demandante y San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación – SISA, b) Identificó el tipo de relación contractual que existió entre Backus y San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación – SISA; por último, c) Determinó la relación laboral que existió entre la demandante y la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; en merito a ello concluye que la vinculación

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 QUIROGA LEÓN, Aníbal. "El Debido Proceso Legal". 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA, p.125.

formal establecida en el ámbito comercial entre las codemandadas fue desnaturalizada parcialmente a partir de mayo de dos mil cinco (pues solo hasta esa fecha demostró una vinculación formal de carácter eminentemente comercial), situación que genera la consecuencia jurídica de considerar que en la realidad la demandante estuvo vinculada laboralmente en forma directa con la demandada Backus desde el primero de mayo de dos mil cinco al treinta de junio de dos mil once, hay medios probatorios que demuestran una directa participación de los funcionarios de codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta en las decisiones adoptadas respecto al personal de San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación – SISA. Asimismo, para la Sala Superior, lo que ocurrió fue que la empresa SISA³ se constituyó con la finalidad de aparentar el desarrollo de actividades autónomas e independientes, pero en la realidad se comprobó su condición de filial de Backus⁴, dado que su estructura organizativa así lo evidenciaba, por ello, argumenta que el propósito de las codemandadas fue afectar derechos individuales de los trabajadores de la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, como impedirles recibir utilidades de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. De lo anotado, se verifica que el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión. Asimismo, se verifica un debido proceso en el trámite del expediente. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, sin ostentar un criterio distinto del Órgano jurisdiccional o pretender una revaloración de medios probatorios, no puede ser causal para cuestionar la motivación; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada precedente. Octavo: La

causal denunciada en el ítem ii), está referida a la infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Los artículos de la norma en mención, prescriben: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo". Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si existe una relación laboral a plazo indeterminado desde el primero de mayo de dos mil cinco entre la demandante y Backus⁵, de acuerdo a los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario, una relación laboral entre la demandante y la codemandada San Ignacio

3 Codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación.

4 Codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

5 Codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

Sociedad Anónima en Liquidación. Décimo: Respecto al contrato de trabajo El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. Asimismo, se debe tener presente que el derecho de trabajo, bajo el principio protector, privilegia una contratación a plazo indeterminado, toda vez que el trabajador, va a adquirir una mayor estabilidad en su centro labores; en consecuencia, se puede establecer que existe una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Bajo esa misma línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo⁶, que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Décimo Primero: Alcances para determinar la existencia de un contrato de trabajo Para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que estén presentes sus tres elementos esenciales: a) Prestación personal: Es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí, deriva en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural a diferencia del empleador. De igual forma, debe ejecutar la prestación comprometida, la cual no podrá ser transferida en todo en parte a un

tercero. En síntesis, es la actividad que realiza el trabajador directamente, y que no puede delegar a terceras personas, tal como lo define el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sobre el particular, ELMER ARCE, expresa: "La prestación de servicios que importa, a efectos de determinar el objeto de un contrato laboral es: a) humana, b) productiva, c) por cuenta ajena, d) libre y e) subordinada. Es decir, toda aquella prestación de servicios que no cumpla con estos requisitos específicamente trazados por el Derecho del Trabajo, debe entenderse excluida de la regulación de un contrato laboral"⁷. Asimismo, NEVES MUJICA, manifiesta: "La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que pueda desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica (...), además, que esa persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo (...)"⁸. b) Remuneración: Es la contraprestación recibida por el trabajador, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición; siendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, y conceptualizado en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. c) Subordinación: Es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y fiscalización del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal

6 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

7 ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Palestra, 2013, p. 415.

8 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". 2 ed. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2003, pp.29-30.

razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador. Décimo Segundo: Adicionalmente, a los elementos esenciales del contrato de trabajo, podemos servirnos de los rasgos de laboralidad, establecidos por el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N° 03198-2011-PA/TC: "(...) para determinar si existió una relación de trabajo indeterminada entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud". Décimo Tercero: Para efectos del análisis de la relación laboral se debe tener en cuenta el principio de primacía de la realidad, el cual constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos⁹, principio que ha sido positivado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo

N° 003-97-TR. Décimo Cuarto: Solución al caso concreto Para efectos de resolver la controversia planteada en el considerando noveno, es necesario señalar previamente que Codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación a partir del uno de octubre de mil novecientos noventa y siete¹⁰, absorbe por fusión a 25 empresas distribuidoras de marcas cerveceras de Backus; luego a partir del año dos mil, disminuye su participación en la distribución, dejando de comercializarlos en algunas provincias; sin embargo, ambas demandadas han suscrito contratos de distribución, consignación y comodato, conforme lo actuado en el proceso judicial. Asimismo, a través de la copia de la minuta del contrato de comisión mercantil del dos de enero de dos mil siete, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta y seis, se acuerda que Backus¹¹ realiza la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales y la cobranza del precio de los mismos; así como, la entrega y recojo de los envases, cajas plásticas y barriles continentes de los productos contractuales; de igual forma, ocurre, en el año dos mil ocho, en observancia del contrato de comisión mercantil, que corre en fojas trescientos sesenta y siete a trescientos ochenta y cinco. Décimo Quinto: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos: -El correo electrónico de fecha cinco de mayo de dos mil seis, que corre en fojas veintisiete, mediante la cual, la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta le requería a la empresa codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación informes sobre los gastos de los vehículos que esta última utilizaba. -El correo electrónico de fecha siete de junio de dos mil siete, que corre en fojas veintiocho, en la cual, la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta autorizaba a la empresa

9 De conformidad con lo señalado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del derecho del trabajo". Buenos Aires: Ediciones De Palma, 1978, p. 243, que refiere sobre el principio de primacía de la realidad lo siguiente: "(...)en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos"

10 Fojas 910 a 924.

11 Codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación otorgar préstamos de carácter humanitario a todo el personal de SISA¹²; asimismo, le fijaba las condiciones para su otorgamiento.—El correo electrónico de fecha veintiocho de agosto de dos mil nueve, que corre en fojas treinta y dos, mediante la cual, la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de la empresa codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación. Décimo Sexto: De acuerdo a lo anotado, se acredita que existió subordinación de la demandante respecto a la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, más aún si el resto de medios probatorios acreditan que esta parte codemandada tenía injerencia en las decisiones adoptadas por la empresa codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, referente a su personal, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación. Además, que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba las políticas salariales y las condiciones de trabajo. Décimo Séptimo: Dentro de ese contexto, existen razones suficientes para determinar que corresponde reconocer la relación laboral directa de la accionante con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, pues, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles, la demandante ha desarrollado servicios y ha estado sujeto a subordinación por la codemandada en mención, en tanto la empresa codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación no tenía la autonomía suficiente para dirigir las pautas de su propia empresa, sino que eran impartidas por Backus¹³, conforme lo medios probatorios señalados en el considerando décimo

quinto y el análisis desarrollado en el considerando décimo sexto. Décimo Octavo: Siendo así, y atendiendo que el razonamiento esbozado por esta Sala Suprema, concuerda con la conclusión arribada por el Colegiado Superior, es evidente que no ha incurrido en la infracción por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, probado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que las causales devienen en infundadas.

DECISIÓN

Por estas consideraciones; Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil setecientos cuarenta y siete a mil setecientos setenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil seiscientos ochenta y ocho a mil setecientos nueve; **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, Sonia Emilia Apoyala Sotelo, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de utilidades; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO ÁLVAREZ OLAZÁBAL

EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta (Backus), mediante escrito presentado el catorce de julio de

¹² Codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación.

¹³ Codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta

dos mil diecisiete, que corre de fojas mil setecientos cuarenta y siete a mil setecientos setenta y tres, contra la Sentencia de Vista del trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil seiscientos ochenta y ocho a mil setecientos nueve, que revocó la sentencia de primera instancia del treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre de fojas mil quinientos sesenta y nueve a mil quinientos ochenta y cuatro, que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada en parte; en el proceso seguido por la demandante Sonia Emilia Apolaya Sotelo, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de utilidades. Cabe precisar, que en anteriores pronunciamientos me he adherido a resoluciones en donde se ha declarado fundado el recurso de casación de la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; pues bien en el caso concreto y dada las particularidades del mismo, conforme a las atribuciones que confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial–Decreto Supremo N° 017-93-JUS, se varía el criterio para el presente caso. Por tanto, suscribo el voto del Señor Juez Supremo Malca Guaylupo por compartir los fundamentos contenidos en dicho voto y me ADHIERO al mismo.

S.S. UBILLUS FORTINI..

S.S. ARIAS LAZARTE, CALDERON PUERTAS, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 20912-2017 JUNÍN

Materia: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Uno de los elementos que forman parte del contenido del derecho a la prueba está constituido por el deber que corresponde a la parte demandante de acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o pretensiones de su demanda.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

VISTA

La causa número veinte mil novecientos doce, dos mil diecisiete, Junín, en audiencia pública de la fecha, con la intervención de los señores Jueces Supremos: Arias Lazarte (Presidente), Rodríguez Chávez, Ubillus Fortini, Malca Guaylupo y Ato Alvarado, 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 Distrital de El Tambo, mediante escrito de fecha cuatro de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y nueve, contra la sentencia de vista de fecha quince de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y uno, que confirmó la sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y seis a ciento siete que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Natalia Alicia Pacheco Cuenca, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha catorce de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta a sesenta y seis, se

declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal de: infracción normativa del artículo 196° del Código Procesal Civil, concordado con el numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha cuatro de enero de dos mil diecisiete que corre en fojas uno a doce, la demandante solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios al haber sido cesada por la entidad demandada de manera arbitraria, por lo cual se exige el pago de S/ 549,451.80 (quinientos cuarenta y nueve mil cuatrocientos cincuenta y uno con 80/100 soles) por los conceptos de lucro cesante y daño moral. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante sentencia de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y seis a ciento siete, declaró fundada la demanda, ordenando que la demandada pague a la demandante la suma de doscientos veinticinco mil ciento treinta con 20/100 soles (S/ 225,130.20) por los conceptos de lucro cesante y daño moral. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Junín, confirmó la sentencia apelada al haberse determinado el carácter inconstitucional del

despido de la demandante. Segundo: Sobre las causales declaradas procedentes La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en la Infracción normativa del artículo 196° del Código Procesal Civil concordado con el numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497. Tercero: Análisis de la causal 3.1. En el caso de autos, la infracción normativa está referida a lo dispuesto en el artículo 196° del Código Procesal Civil que establece lo siguiente: "Carga de la prueba.- Artículo 196.- Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Tal disposición debe analizarse en concordancia con lo dispuesto en el numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497 que dispone: Artículo 23.- Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 3.2 Para los efectos de la infracción normativa alegada se debe tener en cuenta que la recurrente argumenta que no se ha presentado prueba directa o indirecta que evidencie la existencia de circunstancias producidas a causa del despido, que hayan implicado un sufrimiento adicional que merezca resarcimiento. 3.3 Sobre el particular, debe considerarse que el Tribunal Constitucional ha señalado (cf. STC010-2002-AI/TC, FJ 133-135) que el derecho fundamental a la prueba tiene protección constitucional, en la medida en que se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. En tal sentido, una de las garantías que asisten a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos. Sin embargo, como todo derecho fundamental, el derecho a la prueba también está sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados con otros derechos o bienes constitucionales-límites extrínsecos-, como de la propia naturaleza del derecho

en cuestión -límites intrínsecos-. 3.4 No obstante, es menester considerar que el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor. Por ello, constituye un derecho básico de los justiciables producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. 3.5 Se trata, pues, de un derecho complejo cuyo contenido, de acuerdo con lo señalado por el Tribunal Constitucional (cf. STC 06712-2005/HC/TC, fojas 15), está determinado: (...) por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado. 3.6 Como puede verse, uno de los elementos que forman parte del contenido del derecho a la prueba está constituido por el deber que corresponde a la parte demandante de acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o pretensiones de su demanda; y la parte demandada debe acreditar los hechos que le sirven para contradecir las pretensiones de la parte demandante. 3.7 Asimismo, otro de los elementos está constituido por el hecho de que las pruebas actuadas dentro del proceso laboral sean valoradas de manera adecuada y con la motivación debida. De lo cual se deriva una doble exigencia para el Juez: en primer lugar, la exigencia al Juez de no omitir la valoración de aquellas pruebas que son aportadas por las partes al proceso dentro del marco del respeto a los derechos fundamentales y a lo establecido en las leyes pertinentes; en segundo lugar, la exigencia de que dichas pruebas sean valoradas motivadamente con criterios objetivos y razonables. 3.8 Respecto a la insuficiencia probatoria alegada por la recurrente debe considerarse que la instancia de mérito

ha analizado y valorado en los fundamentos 14 y 15 de la sentencia de vista, el pronunciamiento emitido en el Expediente de Casación N° 17682-2013-JUNÍN por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, cuya copia obra de fojas quince a fojas veintiuno, en el que se declaró inconstitucional el despido de la demandante, ordenando su reposición y reconociendo que se ha vulnerado su derecho al trabajo, con lo cual se acredita el evento dañoso. 3.9 Así también, para los efectos del daño moral demandado se ha valorado en el fundamento 24 el informe psicológico que obra de fojas cuarenta y cuatro a fojas cuarenta y siete, en el que se demuestra el estado de depresión en el que se encontraba la demandante luego del despido intempestivo del que fue objeto. 3.10 Por tanto, debe considerarse que la instancia de mérito ha analizado y valorado los medios probatorios que han dado sustento a la demanda, no solo refiriéndose a cada uno de ellos, sino además justificando su valor probatorio, por lo que en el orden de ideas expuesto, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa de las normas denunciadas, deviniendo en infundado el recurso interpuesto.

DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de El Tambo, mediante escrito de fecha cuatro de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha quince de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y uno; **DISPUSIERON** la publicación de la presente sentencia en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con la parte demandante, Natalia Alicia Pacheco Cuenca, sobre indemnización por daños y perjuicios. Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte; y los devolvieron

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRIGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 21020-2017 CALLAO

Materia: Reintegro de beneficios económicos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: El horario de refrigerio, no forma parte de la jornada de trabajo al no existir labor efectiva, salvo se encuentre pactado, conforme a lo establecido en el artículo 7° del Decreto Legislativo número 854.

Lima, nueve de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintiún mil con veinte, guión dos mil diecisiete, guión CALLAO, 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, Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima (CORPAC S.A.), mediante escrito presentado el siete de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa a cuatrocientos siete, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución del veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y siete, que confirmó en parte la Sentencia apelada contenida en la resolución del veintisiete de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos trece a trescientos veinticuatro, que declaró Fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Paul Alfonso Pillaca Samora, sobre reintegro de beneficios económicos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento veintinueve del cuaderno formado, por la causal de: - I n f r a c c i ó n normativa del artículo 7° del Decreto

Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) Pretensión: Se verifica el escrito de demanda de fecha veintidós de junio de dos mil quince, corre en fojas ciento setenta a doscientos doce, el accionante solicita el reintegro de haber básico, como consecuencia de la extensión de jornada de verano desde el quince de enero de mil novecientos noventa y seis hasta el treinta y uno de marzo de dos mil quince, como consecuencia de ello el reintegro de las gratificaciones semestrales de julio en su parte proporcional, la bonificación de quinquenios, la compensación por tiempo de servicios de noviembre a abril de los años mil novecientos noventa y cinco hasta el dos mil y del dos mil cuatro hasta el dos mil quince, así como los periodos mensuales de enero, febrero y marzo de los años dos mil uno, dos mil dos y dos mil tres, en aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2000-EF; y se disponga que la demandada prosiga con el pago del derecho con posterioridad al año dos mil quince, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: Por Sentencia de fecha

veintisiete de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos trece a trescientos veinticuatro, el Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, declaró Fundada la demanda, en consecuencia se ordenó que la demandada abone por los conceptos de reintegro de remuneración básica, quinquenios y gratificación de fiestas patrias de los meses de enero a marzo de mil novecientos noventa y seis a dos mil quince, la suma de cuarenta y tres mil ochocientos noventa y siete con 47/100 soles (S/ 43,897.47), más intereses legales, costas y costos del proceso, ordenándose a la demandada depositar la suma de tres mil cuatrocientos veintiuno con 34/100 soles (S/ 3,421.34) por compensación por tiempo de servicios por el periodo de mil novecientos noventa y seis hasta abril de dos mil quince, más los intereses financieros respectivos. Asimismo, se declara fundada la demanda en el extremo que se continúe con el pago de los conceptos reconocidos en tanto subsista la relación laboral y la extensión de la jornada de verano se mantenga, señalando que a partir del ocho de abril de mil novecientos noventa y seis los trabajadores de la Corporación demandada han tenido un tiempo para refrigerio. Sin embargo, al no establecerse en la comunicación del ocho de abril de mil novecientos noventa y seis la fuente normativa que les habilita para establecer el tiempo de refrigerio, no es factible considerar que se encuentra excluido de la jornada de trabajo; en cambio a partir de uno octubre de mil novecientos noventa y seis en que entra en vigencia el Decreto Legislativo N° 854 existe el mandato imperativo de que este tiempo no forma parte de la jornada de trabajo, por lo que no corresponde considerar dentro de la jornada de trabajo la media (½) hora de refrigerio; y siendo que el horario de salida se extendió hasta las 16:30, el resultado de 1 y 1/2 hora. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y siete, procedió a revocar la misma sentencia en cuanto ordena pagar al demandante la suma de cuarenta y tres mil ochocientos noventa y siete con 97/100 soles

(S/43,897.97) y ordena depositar el importe de tres mil cuatrocientos veintiuno con 34/100 soles (S/3.421.34); y reformándola ordenaron que la demandada cumpla: i) con pagar al actor la suma de cincuenta y ocho mil sesenta y cuatro con 22/100 soles (S/58,064.22), más intereses legales, costos y costas del proceso, por concepto de extensión de jornada de trabajo, reintegro de quinquenios y reintegro de gratificaciones de fiestas patrias; y, ii) cumpla con reintegrar y efectuar los depósitos de la compensación por tiempo de servicios correspondientes a los años de mil novecientos noventa y seis a dos mil trece, por el importe de cuatro mil quinientos sesenta y uno con 83/100 soles (S/ 4,561.83); más los intereses financieros, confirmándose la sentencia en el extremo que se continúe con el pago de los conceptos reconocidos en tanto subsista la relación laboral y la extensión de la jornada de verano se mantenga. Así también, precisa que corresponde amparar el cuestionamiento del demandante en este extremo y reliquidar los beneficios otorgados, y en función a lo expuesto se proceda a emitir una nueva liquidación considerándose la extensión de jornada en 2 horas, siendo así, ya se ha determinado que durante los meses de verano el horario de trabajo del demandante era de solo 6 horas diarias; por ende, el valor-hora durante los meses de enero, febrero y marzo debe calcularse dividiendo entre seis la remuneración básica diaria que percibía el demandante cuando se produjo el incremento del horario de trabajo; esto, de conformidad con el artículo 5° del Decreto Ley N° 26136, aplicable por razón de temporalidad, que dispuso el incremento proporcional de las remuneraciones básicas considerando la sobretasa del 25% por encima del valor de la hora ordinaria vigente al momento de la extensión de la jornada, correspondiéndole por tanto el reintegro del haber básico por incidencia de la extensión de la extensión de jornada de trabajo de 2 horas. Segundo. La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. La norma legal materia de examen casatorio establece: "Artículo 7°.-En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto." (El sombreado es nuestro) Este artículo fue modificado por la Ley número 27671, publicada el veintiuno de febrero de dos mil dos, por lo que, en el presente caso corresponde aplicar el texto modificado teniendo en cuenta que la demanda fue presentada el veintidós de junio de dos mil quince. Cuarto. Sobre la jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo. Como marco legal de la jornada de trabajo en el Perú encontramos las normas jurídicas siguientes: Los artículos 23° y 25° de la Constitución Política del Perú, disponen lo siguiente: "Artículo 23.- [...] Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento [...] Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio [...]" El Convenio número 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo, industria, mil novecientos diecinueve),

aprobado por Resolución Legislativa número 10195, ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido: "[...] Artículo 2.- En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación [...]" Artículo 5 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fijó el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana [...]" El artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2002-TR (Aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo), publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente: "[...] La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias [...]" Quinto. Conforme a la doctrina se entiende por jornada de trabajo el tiempo (diario, semanal, mensual y en algunos casos anuales) que debe destinar el trabajador en favor del empleador en el marco de una relación laboral; y por horario de trabajo a la hora de ingreso y salida que rige en el centro de trabajo. Al respecto, los autores Alonso Olea y Casas Baamonde¹ escriben: "[...] El horario es la determinación de los momentos precisos en que

1 ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Madrid, 2000, 277.

cada día se ha de entrar y salir al trabajo según la jornada, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado, aquellos momentos que pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo [...].” Cabe destacar que por mandato legal el horario de refrigerio² no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo excepción. Sexto. En cuanto al trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores y por lo cual, su remuneración merece un tratamiento especial. El autor Toyama Miyagusuku³, sobre el pago de horas extras dice lo siguiente: [...] “El tema más sensible en las relaciones laborales es el trabajo en sobretiempo (horas extras [...] Con relación al alcance de las horas extras, habría que indicar que es voluntario para ambas partes tanto en su otorgamiento como en su prestación. Solamente pueden ser obligatorias las horas extras si existe un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la continuidad de las operaciones de la misma [...]”. Séptimo. Solución al caso concreto En el presente caso está acreditado que el actor empezó a laborar el doce enero de mil novecientos ochenta y uno a la fecha, ocupando actualmente el cargo de Técnico en Electricidad, lo que se corrobora con la boleta de pago, que corre en fojas cinco a ocho, el acta de audiencia de juzgamiento, que corre de fojas trescientos nueve a trescientos doce y demás medios probatorios que corren en autos. Octavo. Consta de autos que la demandada a partir del quince de enero de mil novecientos noventa y seis, modificó el horario de trabajo del actor durante los meses de verano (enero a marzo), debido a que, pasó de trabajar de lunes a viernes de ocho y treinta de la mañana a dos y treinta de la tarde (8:30 a.m. a 2:30 p.m.) a ocho y treinta de la mañana a cuatro de la tarde (8:30 a.m. a 4:00 p.m.) lo que se

corrobora con el Informe N° GAD.017-96-I, que corre en fojas diez y el Memorando-Circular GAD.SGP.2.059-96, que corre en fojas nueve; y demás medios probatorios que corren en autos. Asimismo, se aprecia que la demandada a partir del quince de abril de mil novecientos noventa y seis volvió a modificar el horario de trabajo del demandante de lunes a viernes de ocho y treinta de la mañana a cuatro y treinta de la tarde (8:30 a.m. a 4:30 p.m.), en este nuevo horario estaba incluido media hora de refrigerio, lo que se corrobora con el documento Circular G.G.202- 96-C, que corre en fojas veinte y demás medios probatorios que corren en autos. Noveno. De las pruebas aportadas, se advierte entonces que la demandada a través de diversos documentos ha demostrado que amplió el horario de trabajo en dos horas más, esto es de ocho y treinta de la mañana a cuatro de la tarde, sin que se establezca el horario de refrigerio, fijándolo recién mediante Circular de fecha ocho de abril de mil novecientos noventa y seis, estableciéndose entre una y una y treinta de la tarde. En tal sentido, debe computarse la extensión de la jornada de trabajo en una hora y media y no en dos horas como lo ha establecido el Colegiado Superior, bajo el argumento errado de que el horario de refrigerio formaba parte de la jornada y horario de trabajo. Décimo. En esa línea de argumentación, al modificarse el amparo de la ampliación de la jornada en una hora y media y no en dos horas como lo ha establecido el Colegiado Superior; y habiendo este último despacho, reliquidado los reintegros de remuneraciones y de los beneficios económicos reclamados (quinquenos, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios) con esta última jornada adicional de dos horas diarias, corresponde ratificar los cálculos económicos realizados por la primera instancia al respecto, con la base de una hora y media. En ese sentido, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 854, por lo que la causal denunciada deviene en

2 Conforme al artículo 14° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR (Aprueba el Reglamento del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo), el refrigerio es el tiempo que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

3 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica S.A., Segunda edición, Lima, 2005, p. 445.

fundada, debiendo casarse la aludida Sentencia. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima (CORPAC S.A.), mediante escrito presentado el siete de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa a cuatrocientos siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y siete; y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veintisiete de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos trece a trescientos veinticuatro, en el extremo que ampara la extensión de jornada de trabajo en una hora y media diaria; con los reintegros de remuneraciones y de los beneficios económicos reclamados (quinquenos, gratificaciones, y compensación por tiempo de servicios) con esta última jornada; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por Paul Alfonso Pillaca Samora, sobre reintegro de beneficios económicos 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

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, CERTIFICA en mérito a la razón expedida por el Relator, en la cual señala que el señor juez supremo Arias Lazarte dejó suscrito el sentido de su voto oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CASACIÓN LABORAL

22924-2018 LAMBAYEQUE

Materia: Impugnación de sanción disciplinaria PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: La materialización de una huelga cuyo plazo ha sido declarado improcedente acarrea las responsabilidades del caso.

Lima, siete de octubre de dos mil veintiuno

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

VISTA

La causa número veintidós mil novecientos veinticuatro, guion dos mil dieciocho, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arévalo Vela, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Ciro Walter Emilio Niño Solís, mediante escrito presentado el veinte de agosto de dos mil dieciocho (fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos setenta y dos), contra la Sentencia de Vista del veintitrés de julio de dos mil dieciocho (fojas cuatrocientos cincuenta y cuatro a cuatrocientos sesenta y tres), que revocó la Sentencia apelada del veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete (fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos dieciséis), que declaró fundada la demanda, y reformándola, la declaró infundada. En los seguidos con la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston Sociedad Anónima Abierta, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del dieciséis de julio de dos mil

veinte (fojas setenta y uno a setenta y cuatro), se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: a) infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; b) infracción normativa del artículo 39° del Decreto Supremo número 001-96-TR; y c) infracción normativa de los artículos 74° y 84° del Decreto Supremo número 010- 2003-TR, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Del desarrollo del proceso

a) Pretensión demandada. Se verifica de la demanda de fojas sesenta y uno a sesenta y siete, que don Ciro Walter Emilio Niño Solís, solicitó la impugnación de sanción disciplinaria contra la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A., peticionando como pretensión principal, que se declare nula y sin efecto legal la Carta del dieciocho de agosto de dos mil dieciséis en la que se le sancionó con un día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, vulnerando su derecho constitucional de actividad sindical, prohibiendo su asistencia el veintiséis de agosto de dos mil dieciséis por ejecución de sanción disciplinaria; y como pretensiones accesorias, peticiona el pago del día de suspensión de labores, más intereses, con condena de costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. El juez del Juzgado Mixto de Motupe de la

Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a través de la Sentencia emitida el veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete (fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos dieciséis), declaró fundada la demanda, en consecuencia, determinó la nulidad y dejó sin efecto la Carta del dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, por haberse establecido que la sanción de suspensión deviene en irrazonable y desproporcional al tomar en cuenta para su determinación "graves actos obstructivos del demandante" (agravante), circunstancia que ha sido desestimada por haberse transgredido el principio de inmediatez en el procedimiento sancionador, consecuentemente, se declaró fundado el pago del día de suspensión de labores, el pago de intereses y la condena de costos del proceso.

El magistrado de primera instancia, expuso básicamente como argumento de su decisión que los hechos que se imputan al demandante como falta grave fueron plenamente conocidos por su empleador, los mismos que acontecieron los días dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, pues, al interior de la empresa se pudo constatar la ausencia del actor a su puesto de trabajo, no habiéndose justificado ante su jefe inmediato, y en tal sentido, la Carta de suspensión de labores fue recepcionada por el demandante el dieciocho de agosto del mismo año, es decir, después de dos meses, no resultando razonable dicho tiempo en atención a la naturaleza de la falta imputada, habiéndose infringido el principio de inmediatez.

c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado de la Segunda

Sala Laboral de Lambayeque de la misma Corte Superior de Justicia, revocó la Sentencia apelada y reformándola, la declararon infundada. El Colegiado Superior expresó fundamentalmente que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable pues la Carta de sanción fue remitida por la demandada el dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, esto es, luego de agotada la vía administrativa, en la cual la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró infundado el Recurso de Reconsideración interpuesto por el

Sindicato de Trabajadores, el trece de julio de dos mil dieciséis, culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta, habiéndose observado el principio de inmediatez.

Asimismo, el referido Colegiado, señaló que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A.A. mediante la Carta del ocho de junio de dos mil dieciséis, a realizarse los días dieciséis y diecisiete de junio del mismo año, fue declarada improcedente mediante la Resolución Directoral número 88-2016-MTPE/2/24, en consecuencia, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores y al no haberlo hecho incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Segundo. Causal de infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

En primer lugar, emitiremos pronunciamiento por la causal de carácter procesal, pues, de ser amparada en atención a su efecto nulificante de la resolución impugnada carecería de objeto analizar las causales de orden material.

2.1. El derecho al debido proceso.

a) Definición de derecho al debido proceso.

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el 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 [...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan [...].

b) Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo.

El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.¹

Se puede concluir que la dimensión sustantiva del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido proceso adjetivo está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso.

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

i) Derecho a un juez predeterminado por la ley

ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado

iii) Derecho a un juez independiente e imparcial

iv) Derecho a la prueba

v) Derecho a la motivación de las resoluciones

vi) Derecho a los recursos

vii) Derecho a la instancia plural

viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos

ix) Derecho al plazo razonable

d) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Tercero. Doctrina Jurisprudencial sobre el debido proceso

Esta Sala Suprema ha establecido en la Casación número 15284-2018-

CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.

2. Carezca de fundamentos de hecho.

3. Carezca de logicidad.

4. Carezca de congruencia.

¹ SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.

5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.

6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.

7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Cuarto. Solución de la causal procesal

En el presente caso se aprecia que la Sentencia de Vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, por lo que ha respetado lo previsto en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia la causal que se denuncia deviene en infundada.

Quinto. Trámite ante la Autoridad Administrativa de Trabajo

El trámite administrativo de la presente causa ha sido el siguiente:

a) Por Resolución Directoral General número 88-2016-MTPE/2/14 del trece de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y seis, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backs y Johnston S.A.A., consistente en una paralización de labores de cuarenta y ocho horas a llevarse a cabo desde el día dieciséis de julio de dos mil dieciséis hasta el día dieciocho de julio del mismo año.

b) Por Resolución s/n del cinco de julio de dos mil

dieciséis, que corre a fojas ciento setenta y siete, quedó consentida la mencionada Resolución Directoral General número 88-2016-MTPE/2/14.

c) Por Resolución Directoral General número 93-2016-MTPE/2/14 del veinticuatro de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y uno, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declaró ilegal la huelga realizada por los trabajadores afiliados del citado Sindicato, al haberse verificado la causal prevista en el literal a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo número 010-2003-TR.

d) Por Resolución Directoral General número 99-2016-MTPE/2/14 del seis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y seis, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declaró infundados los recursos de reconsideración interpuestos por el citado Sindicato contra la Resolución Directoral General número 093-2016-MTPE/2/14, dando por agotada la vía administrativa.

Sexto. Doctrina jurisprudencial sobre la huelga

Sobre la huelga esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral número 22596-2018-LAMBAYEQUE que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial lo siguiente:

1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.

2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo

fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.

3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.

4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido.

Séptimo. Causal de infracción normativa del artículo 39° del Decreto Supremo número 001-96-TR.

El citado dispositivo legal, establece lo siguiente:

Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida.

Esta Sala Suprema en la Casación Laboral número 22596-2018-LAMBAYEQUE del nueve de setiembre de dos mil veintiuno interpretó los alcances de dicha norma de la manera siguiente:

a) Es aplicable a los casos en que la huelga haya sido declarada ilegal, no a los casos de huelga improcedente.

b) La resolución administrativa que declara la ilegalidad de la huelga debe haber quedado consentida

o ejecutoriada.

c) La resolución que declara la ilegalidad de la huelga produce efecto desde el día siguiente de su notificación.

d) En el caso que la resolución que declara ilegal la huelga sea objeto de apelación, solo producirá efectos desde que esta quede consentida.

e) Cuando la huelga haya sido declarada ilegal, el empleador debe requerir colectivamente a los trabajadores, mediante cartelón colocado en un lugar visible de la puerta principal del centro de labores, para que se reincorporen al trabajo.

f) El requerimiento colectivo para la reincorporación a las labores debe hacerse bajo fe notarial o en su defecto bajo constancia policial. En consecuencia la norma reglamentaria transcrita solo es aplicable para aquellos casos en que el plazo de huelga haya sido declarado ilegal y no para los casos de improcedencia.

Octavo. Solución de la causal denunciada

El demandante al sustentar su causal de casación, expresa que cuando se declaró la ilegalidad de la huelga, ésta ya había concluido y que estaba trabajando, es decir, no hubo inasistencias y que la declaración de improcedencia de la huelga no obliga a concurrir a laborar mientras que el procedimiento no haya concluido.

En el caso concreto de autos, según la Carta de fojas tres a cuatro recepcionada el veinte de agosto de dos mil dieciséis, se imputa al actor no haber asistido a laborar los días dieciséis y diecisiete de junio del año dos mil dieciséis, a pesar que mediante la Resolución Directoral General número 088-2016-MTPE/2/4 del trece de junio se declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por la organización sindical a la que pertenece.

En consecuencia el actor ha sido sancionado por participar en una huelga cuyo plazo era improcedente y no en una huelga ilegal, por lo que no le resulta aplicable el artículo 39° del Decreto Supremo número 001-96-TR,

deviniendo la causal denunciada en infundada.

Noveno. Causal de infracción normativa del artículo 74° del Decreto Supremo número 010-2003-TR

La norma antes mencionada establece lo siguiente:

Artículo 74.- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

La citada disposición legal merece la interpretación siguiente:

a) Es un mandato a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que en un plazo muy breve se pronuncie sobre la procedencia de la huelga que se le comunica.

b) Garantiza a las partes del trámite la posibilidad de apelar contra lo que haya resuelto la Autoridad Administrativa de Trabajo.

c) El pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo debe estar limitado a determinar si se ha cumplido o no, con los requisitos previstos en el artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

d) En el caso que la Autoridad Administrativa de Trabajo declarase que el plazo de huelga es improcedente deberá indicar cuáles son los requisitos omitidos.

e) La resolución por la cual la Autoridad Administrativa de Trabajo declara improcedente el plazo de huelga es apelable dentro de tercer día de notificada a la parte sindical.

f) La Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva en segunda instancia se pronunciará dentro de los dos (02) días siguientes de recibido el expediente bajo responsabilidad.

g) En el caso que la resolución que declara improcedente el plazo de huelga fuera apelada, la huelga no puede materializarse, pues, su adecuación al orden legal se encuentra cuestionada, hasta que sea resuelto el recurso interpuesto.

h) En el caso que la resolución que declara improcedente el plazo de huelga fuese revocada, los trabajadores podrán llevar adelante la paralización de actividades sin responsabilidad alguna.

i) Si la Autoridad Administrativa de Trabajo confirmase la improcedencia del plazo de huelga, los organizadores deberán abstenerse de materializarla pues la misma devendría en ilegal, con las correspondientes consecuencias.

Décimo. Solución del caso concreto

El recurrente alega que las inasistencias por huelga ocurrieron antes que se declare su ilegalidad, habiéndose ejecutado los días dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, en que la huelga solo era improcedente.

Siendo esto así, es evidente que el actor incurrió en una paralización indebida de sus labores pues no asistió a trabajar a pesar que el plazo de huelga fue declarado improcedente, siendo su deber esperar lo que resolviera la Autoridad Administrativa de Trabajo al respecto; en consecuencia la sanción impuesta se encuentra arreglada al ordenamiento jurídico laboral, por lo que la causal denunciada deviene en infundada.

Décimo primero. Causal de infracción normativa del artículo 84° del Decreto Supremo número 010-2003-TR

La norma antes mencionada establece lo siguiente:

Artículo 84.- La huelga será declarada ilegal:

a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.

b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.

c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas

en el artículo 81.

d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.

e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producido los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

El artículo transcrito establece la ilicitud de la huelga cuando se presentan casos graves relacionados con ella, entre los que encontramos haberse materializado a pesar de haber sido declarada improcedente.

En el caso concreto de autos tenemos que mediante la Carta del dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas tres a cuatro, la emplazada impuso al actor la sanción de suspensión sin goce de haber por un día que comprendía el veintiséis de agosto del mismo año por haber paralizado sus labores los días dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, pese a que la huelga promovida por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. había sido declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, por tal motivo la sanción disciplinaria impuesta resulta arreglada a derecho, deviniendo la causal denunciada en infundada.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO

1. Declarar INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Ciro Walter Emilio Niño Solís, mediante escrito presentado el veinte de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos setenta y dos.

2. NO CASARON la Sentencia de Vista del veintitrés

de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y cuatro a cuatrocientos sesenta y tres.

3. DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4. NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, Ciro Walter Emilio Niño Solís, y a la parte demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston Sociedad Anónima Abierta, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2014-2016 ENTRE

**CENCOSUD RETAIL PERÚ
S.A. Y EL SINDICATO
ÚNICO DE TRABAJADORES
DEL GRUPO ECONÓMICO
CENCOSUD PERÚ -
SUTRAGRUCEP**



En la ciudad de Lima, siendo las 9:00 a.m., del día viernes 15 de abril de 2016, 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 Fabiola Giudiche Uzátegui, en calidad de Abogado-Conciliador, se deja constancia de la asistencia de los representantes del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO ECONÓMICO CENCOSUD PERÚ-SUTRAGRUCPEP: SEGUNDO GUEVARA SANCHEZ con DNI N° 40960035 en calidad de Secretario General, SILVANA DE LOS MILAGROS RIOS TAPIA con DNI N° 10726613 en calidad de Sub Secretaria General, JOSE LUIS CHUQUIRUNA LOPEZ con DNI N° 09716990 en calidad de Secretario de Defensa, SILVIA SANCHEZ YAULILAHUA con DNI N° 10021453 en calidad de Delegada de Base, JAIME FLORES RIVERO con DNI N° 40769472 en calidad de Delegado de Base, VERONICA TREJO PEREZ con DNI N° 40714540 en calidad de Secretaria de Ac s, asesorados por el abogado MATEO TINCOPA CALLE con Registro C.A.L. N° 18513, y la otra parte la empresa CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A. representada por los , señores: MELVING CORNEJO CUYA con DNI N° 08687778 en calidad de Gerente de Personal, ENRIQUE AMEGHINO ANDALUZ con DNI N° 09536260 en calidad de Gerente Comercial, JAIME LAY BALTAZAR con DNI N°o6091618 en calidad de Gerente de Formato y ROMY REPETTO REATEGUI con DNI N° 40362684 en calidad de Jefe de Relaciones Laborales, asesorados por el abogado ALBERTO VARILLAS CUETO con registro CAL N° 13593, quienes han sido convocados por la Autoridad Administrativa de Trabajo a una reunión extraproceso.

I. ASPECTOS GENERALES

Primero.- Luego de haber negociado dentro de un ambiente de armonía y buena fe el Pliego de Reclamos presentado por EL SINDICATO, las partes convienen en suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo período 2014-2016 a fin de permitir un desarrollo armónico, moderno y mutuamente beneficioso dentro del marco de las Relaciones Laborales.

Las partes reiteran su pleno respeto a los derechos y beneficios de carácter laboral previstos en la legislación laboral peruana y al contenido del presente Convenio.

EL SINDICATO y LA EMPRESA se comprometen mutuamente a respetar las normas de seguridad, salud ocupacional y protección ambiental aprobadas por LA EMPRESA y establecidas en la normativa legal vigente.

Segundo.- **Ámbito de Aplicación y Nivel del Convenio Colectivo:** El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de LA EMPRESA que se encontraban afiliados a EL SINDICATO a la fecha de presentación del proyecto de Convenio Colectivo a la Autoridad Administrativa de Trabajo por EL SINDICATO y a la que se afiliaron con posterioridad hasta la fecha de suscripción de este Convenio y tengan contrato de trabajo vigente.

Tercero.- **Vigencia:** Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos (02) años computados desde el 17 de junio de 2014 hasta el 16 de junio del 2016, de conformidad con la fecha de entrega del Pliego de Reclamos efectuada según el proveído de fecha 17 de junio de 2014, en el Expediente N°67171-2014-MTPE/1/20.2i.

II. CONDICIONES ECONOMICAS

Cuarto.- **Aumento General de Remuneraciones:** LA EMPRESA conviene en otorgar un aumento general de remuneraciones a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de acuerdo con los años de servicios con los que cuente cada trabajador computados desde su fecha de ingreso a la planilla hasta el 31 de enero del 2016, de la siguiente manera:

a) Trabajadores con un (1) año de servicios y menos de tres (3) años de servicio Incremento en la remuneración básica mensual de S/. 43.00 (Cuarenta y tres con 00/100 Soles) por mes a partir del 1° de febrero de 2016.

b) Trabajadores con tres (3) años de servicios y menos de cinco (5) años de servicio:"- Incremento

en la remuneración básica mensual de S/. 46.00 (Cuarenta y seis con 00/100 Soles) por mes a partir del 1° de febrero de 2016.

c) Trabajadores con cinco (5) años de servicios y menos de diez (10) años de servicio: Incremento en la remuneración básica mensual de S/. 80.00 (Ochenta 00/100 Soles) por mes a partir del a partir del 1° de febrero de 2016.

d) Trabajadores con diez (10) años de servicio y menos de veinte (20) años de servicios: Incremento en la remuneración básica mensual de S/. 85.00 (Ochenta y cinco con 00/100 Soles) por mes a partir del a partir del 1° de febrero de 2016.

e) Trabajadores con veinte (20) años de servicios o más: Incremento en la remuneración básica mensual de S/. 90.00 (Noventa con 00/100 Soles) por mes partir del a partir del 1° de febrero de 2016.

Las partes acuerdan que el aumento general de remuneraciones a que se refiere esta cláusula forma parte de cualquier incremento otorgado unilateralmente por LA EMPRESA; si el incremento otorgado por LA EMPRESA fuese mayor se mantendrá su vigencia.

Estos incrementos se vienen otorgando desde el mes de febrero del 2016.

Estos incrementos se otorgan de manera independiente a los reajustes de Remuneración Mínima Vital que disponga el Gobierno, los que se aplicarán según sus reglas.

Quinto.- **Bonificación por Tiempo de Servicios (Quinquenio):** LA EMPRESA mejorará la Bonificación por Tiempo de Servicios (Quinquenio) que viene otorgando, a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo, y que será pagada por única vez a cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del mismo, de acuerdo con la siguiente escala y según la política de LA EMPRESA:

a) Al cumplir cinco (5) años de servicios en LA EMPRESA: Bonificación por única vez ascendente

a S/. 320.00 (Trescientos veinte y 00/100 Soles).

b) Al cumplir diez (10) años de servicios en LA EMPRESA: Un (1) sueldo básico.

c) Al cumplir quince (15) años de servicios en LA EMPRESA: Uno punto veinticinco

(S/. 25) sueldos básicos.

d) Al cumplir veinte (20) años de servicios y por cada cinco (5) años adicionales de servicios en LA EMPRESA: Uno punto veinticinco (i.25) sueldos básicos.

Sexto.- Bonificación por Riesgo al Cargo: LA EMPRESA otorgará una Bonificación por Riesgo al Cargo a aquellos trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que laboren como Auxiliares de Cámara en las cámaras frigoríficas de -35°, -25° y -20° grados centígrados de S/. 40.00 (Cuarenta y 00/100 Soles) mensuales.

Este beneficio se aplicará a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

Séptimo.- Bonificación por Transporte: LA EMPRESA acuerda incrementar la Bonificación por Transporte a sus trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en los siguientes montos:

a) Para los trabajadores que laboran en jornadas de seis (6) días a la semana: De S/ 52.00 (Cincuenta y dos y 00/100 Soles) mensuales a S/. 65.00 (Sesenta y cinco 00/100 Soles) mensuales.

Para los trabajadores que laboran en jornadas de cinco (5) días a la semana: De S/.

b) 44.00 (Cuarenta y cuatro y 00/100 Soles) mensuales a S/. 55.00 (Cincuenta y cinco y 00/100 Soles) mensuales.

Este beneficio se otorgará de manera proporcional por cada día de trabajo efectivo en el mes correspondiente.

Este incremento en el beneficio se viene otorgando, desde el mes de febrero del 2016.

Octavo.- Bonificación por Cierre de Pliego de Reclamos: LA EMPRESA conviene en otorgar una Bonificación por Cierre de Pliego de Reclamos, en forma excepcional, a sus Trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, según los montos que aparecen en la escala siguiente, la misma que se otorga conforme al inciso a) del artículo 19° del Decreto Legislativo N°650:

a) Trabajadores con un (1) año de servicios hasta menos de tres (3) años de servicio: S/. 3,700.00 (Tres mil setecientos con 00/100 Soles).

b) Trabajadores con más de tres (3) años de servicios y menos de cinco (5) años de servicio: S/. 4,200.00 (Cuatro mil doscientos con 00/100 Soles).

c) Trabajadores con más de cinco (5) años de servicios hasta menos de diez (10) años_ _

de servicio: S/. 5,750.00 (Cinco mil setecientos cincuenta con 00/100 Soles)

d) Trabajadores con diez (10) años de servicio hasta menos de veinte (20) de ;

servicios: S/. 7,500.00 (Siete mil quinientos con 00/100 Soles).

e) Trabajadores con veinte (20) años de servicios o más: S/. 7,800.00 (Siete mil ochocientos con 00/100 Soles).

Esta bonificación será pagada al 100% de los montos pactados en los literales anteriores a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO al 31 de diciembre del 2015 y cuya afiliación haya sido debidamente comunicado a LA EMPRESA a dicha fecha.

Esta bonificación será pagada al 50% de los montos pactados en los literales anteriores a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO desde el 01 de enero del 2016 hasta el 15 de abril del 2016 y cuya afiliación haya sido debidamente comunicado a LA EMPRESA dentro de

estas fechas.

La Bonificación por Cierre de Pliego de Reclamos será abonada conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de abril del 2016.

III. CONDICIONES DE BIENESTAR LABORAL

Noveno.- Asignación Familiar: LA EMPRESA conviene en mejorar las sum otorgadas, a favor de sus trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo los siguientes montos por concepto de Asignación Familiar:

De S/. 75.00 a S/. 85.00 (Ochenta y cinco con 00/100 Soles) mensuales a cada trabajador con hijos menores de edad, de acuerdo a ley.

De S/. 37.50 a S/. 42.50 (Cuarenta y dos con 50/100 Soles) mensuales a cada trabajador por cónyuge o conviviente y por cada hijo menor de edad adicional del que otorga la ley, bajo las políticas de otorgamiento de LA EMPRESA.

Para efectos de la aplicación de este beneficio, sólo se tendrán en consideración a los cónyuges, convivientes e hijos menores de edad debidamente registrados en LA EMPRESA.

Este beneficio se viene otorgando desde el mes de febrero del 2016.

Décimo.- Asignación por Escolaridad: LA EMPRESA conviene en mejorar, a favor de sus trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, los siguientes montos por concepto de Asignación por Escolaridad:

De S/. 415.00 a S/. 455.00 (Cuatrocientos cincuenta y cinco y 00/100 Soles) por hijo 111

según la política establecida por LA EMPRESA. [1

Para efectos de la aplicación de este beneficio, sólo se tendrán en consideración a los hijos menores de edad debidamente registrados en LA EMPRESA.

Este beneficio será pagado en el mes de enero de

cada año de acuerdo con la política de LA EMPRESA y se otorgará a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo.

Décimo Primero.- Asignaciones por Fallecimiento: LA EMPRESA conviene en incrementar las siguientes ayudas económicas por fallecimiento del trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y sus familiares directos según la siguiente escala:

- a) Por fallecimiento del Trabajador: 2.5 (Dos punto cinco) remuneraciones mensuales básicas.
- b) Por fallecimiento de familiares directos (cónyuge o conviviente, padres o hijos registrados en LA EMPRESA y de acuerdo con la política establecida por ésta): 1.5 (Uno punto cinco) remuneraciones mensuales básicas.

IV. CONDICIONES SINDICALES

Décimo Segundo.- Ayudas Económico Sindicales: Con el afán de colaborar con las distintas actividades organizadas por EL SINDICATO, LA EMPRESA conviene en otorgar por única vez una Ayuda Económico-Sindical de la siguiente manera:

- a) Por el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo: S/. 3,000.00 (Tres mil y 00/100 Soles) más dos (2) computadoras laptop Lenovo, una (1) impresora Epson, un (1) proyector Epson y setenta y cinco (75) sillas de plástico Rey.
- b) Por el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo: S/. 3,500.0 (Tres mil quinientos y 00/100 Soles) más veinticinco (25) sillas de plástico Rey.

Estas ayudas económicas sindicales serán otorgadas a más tardar el 30 de mayo del 2016.

Décimo Tercero.- Actividades Sindicales: Con el fin de colaborar con las distintas actividades por fechas festivas que organizará EL SINDICATO, LA EMPRESA conviene en otorgar por única vez las siguientes ayudas económicas:

a) Por el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo: S/. 5,000.00 (Cinco mil y 00/100 Soles).

b) Por el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo: S/5,000.00 (Cinco mil y 00/100 Soles).

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.

Siendo las 6:15 p.m.; se levanta el presente convenio colectivo de trabajo para los fines que correspondan.

El íntegro de esta colaboración para actividades sindicales será abonada a más tardar el 30 de mayo del 2,016.

Décimo Cuarto.- Licencia Sindical: LA EMPRESA conviene en otorgar hasta un periodo máximo de ciento cuarenta (140) días por cada año calendario. Por excepción por el año 2016 los 140 días pactados se computarán desde la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre del 2,016.

La Licencia Sindical pagada, precisándose que ésta alcanza a toda la directiva del SINDICATO y hasta dos (2) Delegados debidamente comunicados a LA EMPRESA.

Igualmente, EL SINDICATO informará a LA EMPRESA el nombre y cargo del Dirigente o Delegado que hará uso de la Licencia Sindical, por escrito y con cuarenta y ocho (48) horas útiles de anticipación, salvo casos de emergencia que serán tratados con LA EMPRESA.

Cláusula Final: Las partes acuerdan que el Aumento General de Remuneraciones y todo otro beneficio económico a que se refiere este Convenio Colectivo forman parte de cualquier otro incremento o beneficio económico otorgado unilateralmente por LA EMPRESA o por ley a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Las partes manifiestan su conformidad con lo expresado en las cláusulas precedentes, por lo que suscriben la presente acta en señal de conformidad.

Finalmente, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo se da por culminado el procedimiento de negociación colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 083-2015-MTPE-DPSCLRSEL.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE

PESQUERA EXALMAR S.A.A.
Y EL SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE
PESQUERA EXALMAR S.A.A.
- SINTRAPEXSAA POR EL
PERIODO 2016 - 2017



En la ciudad de Lima, siendo las 11:30 horas del día jueves 18 de agosto del 2016, se reunieron en las instalaciones de la Dirección Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social, Empresarial y Laboral de la Dirección General de Trabajo, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de Jonathan Christian López Noriega, en calidad de Abogado-Conciliador, se hizo presente, por una parte, la empresa PESQUERA EXALMAR S.A.A. representada por los señores: ROSA LUZ PAZ ALTAMIRANO con DNI N° 06179283 en calidad de Jefa de Recursos Humanos, HILARION HURTADO CARDENAS con DNI N° 09839980 en calidad de Contador General y LUIS TEJADA BECERRA con DNI N° 10162696 en calidad de Jefe de Administración de Nóminas y CARLOS SEMINARIO VARGAS con DNI N° 25745455 en calidad de Jefe de Presupuesto, asesorados por el abogado RICARDO VILCHEZ CHAVARRI con registro CAL N° 24681, que en adelante se denominará LA EMPRESA; y, de la otra parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE PESQUERA EXALMAR S.A.A.-SINTRAPEXSAA representado por los señores: ROBINSON REYES ABANTO con DNI N° 18906940 en calidad Secretario General, RICHARD HILARIO CHINGA MELENDEZ con DNI N° 15641050 en calidad Sub Delegado Seccional, JAVIER ENRIQUE ORTIZ ROJAS con DNI N° 21824167 en calidad Delegado Seccional y SEGUNDO VENANCIO CHERO ADANAQUE con DNI N° 32114777 en calidad de Delegado Seccional, asesorados por el abogado WILLYAM EDUARDO GAMVINI PONCE DE LEON con registro CALL N° 4917 y el señor BENANCIO AGUILAR ATAHUA con DNI N° 08026850-Secretario de Defensa FNT- CGTP, que en adelante se denominará SINTRAPEXSAA, quienes concurren a la reunión de conciliación, programada para el día de hoy, y se encuentran plenamente acreditados en autos.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2016-2017, Expediente Administrativo N° 157-2016-MTPE/2.14, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de

la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dándose por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado por la citada Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO

CLÁUSULA PRIMERA.- AUMENTO GENERAL

LA EMPRESA conviene en otorgar un aumento general de S/. 4.50 (Cuatro y 50/100 Soles) diario sobre el jornal básico actual de los trabajadores, siempre que a la fecha de la suscripción del presente convenio estuvieran afiliados al SINTRAPEXSAA.

CLÁUSULA SEGUNDA.- GESTION DE DESEMPEÑO Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

LA EMPRESA conviene en continuar con su programa de gestión de desempeño y evaluación por competencias que se realizará al término de cada temporada. Esta evaluación tiene por objetivo medir la eficiencia y el cumplimiento de indicadores; que permita desarrollar programas de capacitación y el análisis de la estructura salarial. LA EMPRESA se compromete hacer entrega del resultado de las evaluaciones a cada trabajador de manera reservada.

CLAUSULA TERCERA. – BONO POR PRODUCCIÓN

LA EMPRESA conviene en otorgar una remuneración anual variable que se denomina "BONO POR PRODUCCIÓN" para los trabajadores, que se pagará dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al cierre de la segunda temporada de pesca, la cual se determinará en base a dos condiciones que deben cumplirse: (i) la cuota efectivamente capturada en el sector pesquero dada por el ministerio de la producción y (ii) a los indicadores, sus tipos, objetivos, peso y proporcionalidad. Las condiciones se encuentran consignadas en el Anexo I del presente convenio y forma parte integrante del mismo.

CLÁUSULA CUARTA.- PRESTAMO POR RETORNO VACACIONAL

LA EMPRESA conviene en otorgar la cantidad de S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 Soles) como préstamo por retorno vacacional a los trabajadores que se incorporen a la empresa luego del goce de sus vacaciones, el préstamo será solicitado por el trabajador dentro de los 3 primeros días de haberse reincorporado a sus labores según formato de la empresa. LA EMPRESA realizará el desembolso el viernes de la semana siguiente de haberse presentado la solicitud, sujetándose al trámite del préstamo a las condiciones expuestas en la "Política de Prestamos", documento que ambas partes declaran conocer.

CLÁUSULA QUINTA.- PRESTAMO POR EMERGENCIA

LA EMPRESA conviene en otorgar la cantidad de S/. 1,500.00 (Un Mil quinientos y 00/100 Soles) como préstamo de emergencia a los trabajadores en casos de Enfermedad, Vivienda y Estudios Superiores, y se registrará de acuerdo a la "Política de Préstamos", documento que ambas partes declaran conocer.

CLÁUSULA SEXTA.- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de Trabajo en época de producción y en época de veda será de ocho (08) horas diarias o 48 horas semanales de acuerdo a los turnos y necesidades de LA EMPRESA bajo estricta observancia de la Ley.

Las partes convienen en considerar el tiempo de refrigerio (45 minutos), dentro de la jornada efectiva de Trabajo. Esta modificación que implica una nueva jornada de trabajo, no tendrá carácter retroactivo y se hará efectiva a partir de la firma del presente convenio.

CLÁUSULA SEPTIMA.- CAPACITACIÓN

LA EMPRESA conviene en otorgar permisos y facilidades para aquellos trabajadores sujetos a negociación colectiva para capacitarse en función al puesto de trabajo y a las necesidades de la empresa, a través del apoyo de SENATI para programas de adiestramiento en las diversas materias que se ofrecen para las empresas aportantes.

Las capacitaciones deberán ser programadas en época

de veda, previa coordinación con la empresa sin afectar el normal desarrollo de las funciones al interior de la empresa, de acuerdo al "Procedimiento de Capacitación del Personal", establecido.

CLÁUSULA OCTAVA.- PATROCINIO

LA EMPRESA conviene en patrocinar ante el SENATI a los hijos de los trabajadores otorgue el SENATI por cada sede, sin que esto devengue en la obligación de otorgarles prácticas en la empresa, debiendo para ello incluir al contrato de patrocinio una adenda aclaratoria sobre la exoneración de prácticas y pago de la empresa.

CLÁUSULA NOVENA.- EXAMEN MEDICO ANUAL

LA EMPRESA se compromete a seguir realizando los Exámenes Médicos Ocupacionales, conforme a las normas y procedimientos establecidos en la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), en una Clínica Médica.

LA EMPRESA, conviene en realizar los exámenes clínicos y médicos en general a los trabajadores las de la forma siguiente:

- a) Examen radiológico pulmonar
- b) Examen médico general
- c) Examen de laboratorio (análisis de sangre/heces/orina/toxicológico)
- d) Así mismo, la Empresa, garantizará la entrega en forma oportuna a los trabajadores los resultados de dichos exámenes, a través del médico ocupacional y de manera reservada.
- e) Los gastos que demanden dichos exámenes corren por cuenta de la empresa.
- f) Exámenes adicionales a lo que considere el médico ocupacional.

CLÁUSULA DÉCIMA.- ATENCIÓN MEDICO FAMILIAR

LA EMPRESA, conviene en programar y realizar campañas médicas anuales para la cónyuge o

conviviente de los trabajadores, concretamente:
Despistaje de mama y cuello uterino.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA.- ALIMENTACIÓN

LA EMPRESA, conviene en seguir otorgando la alimentación con un costo de hasta S/8.00 (Ocho y 00/100 soles) diarios por trabajador a fin de garantizar una alimentación durante el horario efectivo de trabajo.

Asimismo, LA EMPRESA se compromete a realizar con la periodicidad las pruebas que sean necesarias para determinar la buena calidad del servicio de comedor contratado y que este se encuentre dentro de los términos especificados en su propuesta técnica.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA.- VIVERES PARA LOS OBREROS DE CHATA

LA EMPRESA, conviene en otorgar víveres por el monto de S/ 8.00 (Ocho y 00/100 Soles) diarios por cada obrero de chata de las sedes. Asimismo, de proveer los balones de gas necesarios.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA.- ROPA DE TRABAJO

LA EMPRESA, conviene en entregar a los trabajadores lo siguiente:

- a) Al personal de Planta: 02 (Dos) pantalones, 02 (Dos) camisas, 02 (Dos) polos, 01 (uno) par de zapatos de Seguridad, 01 chompa "Jorge Chávez".
- b) Al personal de mantenimiento: 03 (Tres) pantalones, 03 (Tres) ca (Uno) par de zapatos de seguridad, 01 (Una) chompa "Jorge Chávez"

Dichos implementos serán entregado dentro de los siete (07) días hábiles previos al inicio de la primera temporada de producción del año en las sedes, previa devolución del uniforme usado anteriormente, cumpliendo con lo indicado en la normativa BASC.

El material de la Ropa de Trabajo deberá cumplir con las Normas de Seguridad indicadas en la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) y el criterio DS 42F.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA.- ÚTILES DE ASEO

LA EMPRESA, conviene en otorgar a los trabajadores afiliados lo siguiente:

- 1 kilo de detergente doméstico mensual y dentro de los primeros cinco (OS) días hábiles de cada mes para el lavado de la ropa de trabajo, siendo obligación del trabajador mantener el uniforme limpio.
- 1 Toalla de Felpa Anual de 0.90cm. por 1.50cm. al inicio de la primera temporada para su uso dentro de la planta.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA.- TRANSPORTE

LA EMPRESA conviene en seguir otorgando los servicios de transporte a los trabajadores de todas las sedes (Malabrigo, Chimbote, Huacho, Callao, Tambo de Mora) desde los paraderos establecidos por la Empresa.

Asimismo continuará manteniendo el costo de transporte Casma-Chimbote-Casma (mediante comprobante de pago o convenios con empresa de transporte) únicamente a los trabajadores que fueron trasladados de la Planta Casma por su cierre de operaciones.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA.- ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

LA EMPRESA, conviene en elevar la asignación por fallecimiento de los padres, cónyuge o conviviente, e hijos del trabajador de S/. 1,500.00 a S/. 1,700.00 (Mil Setecientos y 00/100 Soles).

Así mismo LA EMPRESA, conviene en otorgar un monto único por fallecimiento del trabajador a favor de sus herederos: (Padres, Cónyuge o Conviviente e hijos el monto equivalente a S/. 3, 200.00 (Tres mil doscientos y 00/100 Soles), en el siguiente orden de prelación excluyente:

Primero: Cónyuge o Conviviente, Segundo: Hijos, Tercero: Padres y Cuarto: Hermanos.

Dentro de las dos semanas siguientes de suscrito

el presente Convenio Colectivo, los trabajadores comprendidos en su ámbito deberán presentar a la empresa la relación de sus familiares beneficiarios de esta asignación, Esta información tiene carácter de declaración jurada.

LA EMPRESA pagará esta asignación dentro de un plazo máximo de los cinco (OS) días hábiles de acontecido el hecho.

CLÁUSULA DÉCIMO SEPTIMA.- ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD

LA EMPRESA conviene en elevar a todos los trabajadores la Bonificación por Escolaridad a S/. 200.00 (Doscientos y 00/100 soles) por cada hijo hasta un tope de cuatro hijos que estén cursando estudios de Inicial, Primaria, Secundaria, Técnica y Superior. Dicho monto será entregado en la quincena del mes de Febrero y se deberá presentar los documentos al área de Gestión Humana de la sede, que acrediten dichos estudios en la primera semana de marzo, caso contrario será descontado.

CLAUSULA DÉCIMA OCTAVA. – CUBRIR PUESTOS VACANTES

LA EMPRESA, conviene en continuar con su programa de promoción interna, brindando a sus trabajadores la oportunidad de participar en la convocatoria para cubrir puestos vacantes que existan en las diferentes áreas.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA.- PERMISOS Y/O LICENCIAS SINDICALES

LA EMPRESA, conviene en otorgar una bolsa anual de licencias sindicales de 120 días al año, los cuales serán remunerados y cuya administración estará a cargo de la Junta Directiva del SINTRAPEXSAA en favor de los Dirigentes y Delegados de cada sección sindical.

La Junta Directiva determinará el uso de dicha licencia solo para los dirigentes o delegados de sección, según comunicación por escrito que realizará el SINTRAPEXSAA a LA EMPRESA y con 48 horas de anticipación a fin de asegurar que la ausencia del

trabajador no afecte la continuidad de las operaciones.

Cabe precisar que los días de licencia sindical no son acumulativos y se computan anualmente. En lo no regulado se aplica la ley.

CLÁUSULA VIGESIMA.- CARTELERA DE COMUNICACIÓN

LA EMPRESA y el SINTRAPEXSAA acuerdan compartir la actual vitrina o panel que utiliza la empresa para publicar sus comunicados a sus afiliados. Para tal efecto, LA EMPRESA comunicará al SINTRAPEXSAA el espacio que podrá utilizar, así como los procedimientos aplicables para su uso.

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

LA EMPRESA, conviene en otorgar caso de fallecimiento de un familiar directo (Padres, Conyugue, Conviviente, Hijos o Hermanos) licencia con goce de haber bajo los siguientes parámetros:

- (i) Si el fallecimiento ocurriera en el departamento donde está el centro de trabajo la licencia será de tres días calendarios.
- (ii) Si ocurriera en un departamento distinto a aquella donde se ubica el centro de trabajo se concederá un permiso de cinco días calendarios.

Se deberá presentar los documentos que acrediten el deceso del familiar a su reincorporación. Caso contrario se descontarán los días otorgados de su remuneración.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO.- AYUDA MONETARIA AL SINDICATO

LA EMPRESA conviene en otorgar por única vez a SINTRAPEXSAA la suma de S/. 24,000 (Veinticuatro Mil y 00/100 Soles) como ayuda económica para el desarrollo de sus programas. Para tal efecto el SINTRAPEXSAA deberá comunicar—mediante carta—una cuenta bancaria para que la Empresa realice el depósito correspondiente.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO.- VIGENCIA

LA EMPRESA y el SINTRAPEXSAA convienen que la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo es del 27 de abril del 2016 hasta el 26 de Abril del 2017.

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO.- AMBITO DE APLICACIÓN

LA EMPRESA y el SINTRAPEXSAA, establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo es aplicable a los trabajadores que estén afiliados al SINTRAPEXSAA a la fecha de suscripción del presente convenio y a los que se afilien a posterioridad.

CLÁUSULA VIGÉSIMO QUINTA. - REINTEGROS

LA EMPRESA, conviene en reintegrar a los trabajadores los montos que se deriven por los aumentos resultantes de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo; debiendo hacerlo efectivo por Planillas a los 15 días hábiles de suscrito el convenio colectivo, con excepción de lo pactado en la cláusula sexta, la cual se devengara desde el primer día de suscrito el presente Convenio Colectivo.

Por último, las partes declaran que con el presente acuerdo que antecede, queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos correspondiente al período 2016–2017.

Se deja constancia que el señor SEGUNDO VENANCIO CHERO ADANAQUE con DNI N° 32114777 en calidad de Delegado Seccional, se negó a firmar el presente Convenio Colectivo.

Con esta formalidad concluyó la presente diligencia, siendo las 02:50 p.m., del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo período 2016–2017, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad, de lo que doy fe.

ANEXO 1 BONO POR PRODUCCIÓN

I. CUOTA EFECTIVAMENTE CAPTURADA: tiene el siguiente parámetro para su vigencia y obligación de pago:

Cuota Anual asignada por PRODUCE	MONTO EN SOLES
Igual o mayor a 3.5 millones TM	S/ 500.00 soles
Igual o mayor a 2.5 millones TM	S/ 300.00 soles
Menor a 2.5 millones TM	No genera bono de producción

II. INDICADORES y PESOS: cumplimiento de variables para percepción parcial o total del bono de producción:

Tipos	Indicadores	Objetivos	Peso	Mediciones	Porcentaje
Grupal	Calidad		25%		
Grupal	Factor de Conversión		25%		
Individual	Seguridad y Salud en el Trabajo	1. Reforzar una cultura de seguridad y salud en el trabajo midiendo el cumplimiento del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. 2. Generar una solidaridad y proactividad entre los trabajadores que incentive entre ellos el cumplimiento de dicho reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	25%	Acto Inseguro y/o Accidente de Trabajo	(0) Actos Inseguros y/o accidentes de trabajo = 100% (1) Actos Inseguros y/o accidentes de trabajo = 75% (2 a 3) Actos Inseguros y/o accidentes de trabajo = 50% (4) Actos Inseguros y/o accidentes de trabajo = 25% (>5) Actos Inseguros y/o accidentes de trabajo = 0%
Individual	Reglamento Interno de Trabajo	Reconocer, respetar que en la interacción entre recursos materiales, sistemas organizacionales y personas contamos con un marco sistematizado y publicitado de reglas de conducta y de consecuencias jurídicas si estas reglas no son cumplidas.	25%	Amonestaciones y/o Suspensiones	(0) Amonestaciones y/o Suspensiones = 100% (1 a 2) Amonestaciones y/o Suspensiones = 75% (3 a 4) Amonestaciones y/o Suspensiones = 50% (5 a 6) Amonestaciones y/o Suspensiones = 25% (>7) Amonestaciones y/o Suspensiones = 0%



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

