



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

La obligación de una debida protección contra el trabajo infantil

Artículo de Mg. Marcos Suclupe Mendoza

El despido por uso indebido de herramientas tecnológicas de trabajo otorgadas por el empleador

Artículo de Connie Cossio Paucar

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Editada por Elías Mantero Abogados

Edición

521

Noviembre 2021

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de noviembre de 2021, con la decisión del gobierno de establecer una vacunación obligatorio para todos los peruanos; en efecto, mediante el Decreto Supremo 168-2021-PCM publicado el 14 de noviembre de 2021, el Estado ha dispuesto que para ingresar a espacios cerrados se tendrá que exhibir el carnet que acredite el esquema de vacunación completa.

Asimismo, en la citada norma dispuso que toda empresa con más de diez (10) trabajadores sólo podrá operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan su dosis completa de vacunación.

La referida medida ha sido materia de cuestionamientos por muchas personas que han tomado la decisión de no vacunarse, basada en sus creencias religiosas o convicción personal, los cuales han sentido vulnerado su derecho a la libertad de conciencia.

Por otro lado, los empleadores también se han visto frente a un escenario complejo, ya que la citada normativa no ha precisado con claridad qué opciones tendría el empleador ante la negativa de algunos trabajadores de no

vacunarse, viéndose impedidos de continuar con sus actividades económicas si es que la totalidad de sus trabajadores no acredita el esquema de vacunación completa.

Esperemos que en el transcurso de los días el gobierno aclare esta nueva disposición.

Ahora bien, pasando a otros temas igualmente importantes, en esta edición contaremos con la apreciable participación de los abogados Marcos Suclupe Mendoza y Connie Cossio Paucar.

El abogado Suclupe colabora con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado **“La obligación de una debida protección contra el trabajo infantil”** mediante el cual ha realizado un estudio sobre el



Fernando Varela Bohórquez
Director

trabajo infantil en el Perú y la ausencia de regulación.

Asimismo, la abogada Cossio, ha colaborado en la presente edición con su artículo denominado **“El despido por uso indebido de herramientas tecnológicas de trabajo otorgadas por el empleador”**, mediante el cual realiza un análisis sobre la

implicancia del uso de las herramientas tecnológicas en el trabajo y la posibilidad de despido ante el incumplimiento generado por las mismas.

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

Hasta la próxima edición.

Noviembre de 2021.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 La obligación de una debida protección contra el trabajo infantil
Artículo de Mg. Marcos Suclupe Mendoza
- 17 El despido por uso indebido de herramientas tecnológicas de trabajo otorgadas por el empleador
Artículo de Connie Cossio Paucar
- 24 Normas legales
- 92 Jurisprudencia
- 173 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

LA OBLIGACIÓN DE UNA
DEBIDA PROTECCIÓN
**CONTRA EL
TRABAJO INFANTIL**





Mg. Marcos Suclupe Mendoza

Maestro en Derecho del Trabajo. Profesor de postgrado de la facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres

INTRODUCCIÓN

El trabajo infantil es una cruda realidad en diversas partes del mundo, este fenómeno social que trae a colación diversas controversias en torno a la situación en la que viven los niños en relación al trabajo infantil; dichas controversias están en razón de dos perspectivas una que es la parte social y otra que viene a ser la parte individual.

Al hablar del trabajo infantil a lo largo de la historia es preciso diferenciar entre dos modalidades:

- El trabajo dentro de la estructura familiar y no remunerado: ayudando en las tareas domésticas o colaborando en las labores artesanales o agrícolas (desarrollado principalmente por niñas en el primer caso y por niños y niñas en el segundo).
- El trabajo asalariado fuera del hogar, con la esclavitud por deudas familiares como su peor versión.

A lo largo de la historia el trabajo infantil dentro de la estructura familiar ha sido mayoritario y no ha tenido forzosamente una connotación negativa. Al contrario, a menudo era la forma de realizar el aprendizaje necesario para poder ir asumiendo progresivamente las responsabilidades que más tarde como adultos se tendrían, asimilando las habilidades domésticas, artesanales o agrícolas de los padres.

Los menores eran educados en el hogar precisamente en aquellos conocimientos que necesitaban adquirir para poder sobrevivir en la sociedad de su tiempo. Si el trato estaba exento de abusos y el trabajo no se desarrollaba bajo condiciones penosas (a causa por ejemplo de penurias extremas, o de una climatología hostil), el proceso sin duda era enriquecedor.

Hay que tener en cuenta que las opciones laborales en la antigüedad no tenían nada que ver con las posibilidades existentes en una sociedad desarrollada de la actualidad. La movilidad laboral era limitada, condicionada por la clase social a la que se pertenecía o por los recursos naturales disponibles, especialmente

en las zonas rurales, la gran mayoría.

En la actualidad siguen existiendo defensores de este tipo de trabajo, olvidando el cambio radical que se ha producido en todo el mundo y la grave limitación que supone el analfabetismo o la escolarización precaria, en la medida que cierra las puertas a la cultura escrita, hoy en día imprescindible para aspirar a cualquier promoción laboral en cualquier sector productivo.

Por otro lado, el trabajo fuera de la estructura familiar, casi siempre míseramente remunerado o esclavo, ha sido siempre una forma de explotación, sin ninguna contrapartida formativa ni de ningún otro tipo. Este tipo de trabajo, afectando a una menor o mayor proporción de menores en cada sociedad, reglamentado o no, bajo mejores o peores condiciones, normalmente rigurosas y en ocasiones despiadadas, ha existido siempre. Desde las culturas mesopotámicas y el Antiguo Egipto, pasando por la gran industrialización europea del siglo XIX, hasta su persistencia actual.

Uno de estos retrocesos es precisamente la industrialización europea, cuando en las fábricas era habitual la presencia de menores, reclutados a causa de la gran demanda de mano de obra existente y de los menores salarios que percibían los niños y las niñas: *“La revolución industrial inglesa pudo alimentar el proceso de acumulación capitalista aprovechando no solo los inventos técnicos o las riquezas almacenadas durante siglos de explotación colonial, sino también chupando la sangre de una fuerza de trabajo infantil barata y desamparada (...) la industria vio la convivencia de recoger aprendices en las grandes poblaciones desde la edad de siete a catorce años. Para tenerlos en gran escala se hacían requisas y contratos con sus parientes y con los directores de los establecimientos de beneficencia. El trabajo era durísimo, con jornada de catorce o quince horas, en pésimas condiciones de alimentación, higiene y de seguridad.”* Cristiano Morsolin. *El pasado y presente del trabajo infantil.* (2005)

Hoy, los menores tejedores de alfombras, los que cosen balones en Pakistán, o los menores mineros latinoamericanos, son ejemplos no sólo de trabajo infantil, sino también de trabajo en condiciones de esclavitud. *“El trabajo infantil sigue concentrándose en la agricultura, el servicio doméstico y el sector urbano no estructurado por el simple hecho de que es ahí donde mejor se oculta a los pequeños de la vista del público. Los empleadores encubren la mano de obra infantil y en muchos países la mayoría de los niños explotados ni siquiera están protegidos por una legislación sobre el trabajo infantil; o cuando gozan de dicha protección, las personas encargadas del cumplimiento de la misma no llegan a ellos. Se impone, por tanto, la necesidad de «descubrir» todos los casos de explotación infantil para poder protegerlos después.”* José A. Paja Burgoa. *La Convención de los Derechos del Niño.* Madrid, 1998

Es un tema de candente actualidad y complejo, sobre todo en lo referente a la duración de la niñez. Ya hemos dicho que hay quien defiende la pronta incorporación al trabajo de los menores, olvidando que en general cuanto más pronto se produce esta incorporación menor es el equipaje educativo previamente adquirido, y por lo tanto peores las expectativas de cara al futuro.

En 1922 se realizó en Lima la Primera Conferencia Nacional sobre el Niño Peruano¹²⁹. Durante las sesiones de trabajo se presentaron dos ensayos acerca del niño delincuente. El primero de ellos fue presentado por el abogado Manuel G. Abastos y el segundo por el Dr. Paulino Fuentes Castro.

El ensayo del Abastos, titulado “Los Tribunales para Niños”, como la mayoría de los planteamientos de tipo legal que recién se debatían en el Perú, partían de analizar la realidad de otros países sobre esos temas¹. Aunque la perspectiva comparativa era importante hay que reconocer que también implicaba que, en el sistema legal peruano, como vimos en el caso de la legislación laboral, no tenía información clara ni estadísticas.

1 132 La reforma carcelaria peruana del siglo XIX, por ejemplo se basó en la implementación del modelo norteamericano reflejado en La construcción del Panóptico, tipo de cárcel que se construyeron a lo largo de América Latina. Ricardo Salvatore and Carlos Aguirre (Edited by). *The birth of the penitentiary in Latin American Essays on criminology prison reform and social control, 1830-1940.* University of Texas press, Austin - Institute of Latin American Studies, 1996

Se partía, por tanto, del reconocimiento de la existencia de un problema social a ser legislado, pero del cual se conocía muy poco. Al igual que sobre la ley de la vagancia, en la legislación el tema del delincuente no hacía distinciones entre niños y adultos. La intencionalidad del autor era proponer una legislación tutelar sobre el niño delincuente que aboliera el carácter expiatorio que hasta entonces tenía vigente el Código Penal, recogiendo además los aportes dados por la pedagogía.

El sentido de esta propuesta de reforma no sólo estaba encaminada a reformar las leyes sino también a constituir un nuevo cuerpo judicial, encabezados por los nuevos jueces de menores "El niño puede ser conducido ante los tribunales por violar la ley, y el juez lo juzgará, pero serán de tal índole los procedimientos puestos en práctica para estudiar delito y delincuente, que el juez tendrá que ser, necesariamente, un especialista y estar auxiliado por hombres de ciencias cuyos conocimientos serán tanto más eficaces cuanto mayor sea la complejidad de cada caso"²

Al igual que sobre la ley de la vagancia, en la legislación el tema del delincuente no hacía distinciones entre niños y adultos. La intencionalidad del autor era proponer una legislación tutelar sobre el niño delincuente que aboliera el carácter expiatorio que hasta entonces tenía vigente el Código Penal, recogiendo además los aportes dados por la pedagogía. El sentido de esta propuesta de reforma no sólo estaba encaminada a reformar las leyes sino también a constituir un nuevo cuerpo judicial, encabezados por los nuevos jueces de menores "El niño puede ser conducido ante los tribunales por violar la ley, y el juez lo juzgará, pero serán de tal índole los procedimientos puestos en práctica para estudiar delito y delincuente, que el juez tendrá que ser, necesariamente, un especialista y estar auxiliado por hombres de ciencias cuyos conocimientos serán tanto más eficaces cuanto mayor sea la complejidad de cada caso"

Según el autor, en la nueva legislación el tribunal juvenil se encargaría de ver los casos de los menores de 18 años, edad hasta donde serían incluidos las personas comprendidas dentro de esta jurisdicción especial. La legislación anterior establecía que los menores de 9 o 10 años no eran punibles y en los casos de los menores de 15 debía establecerse su capacidad de discernimiento. Abolida estas consideraciones, "el niño delincuente será siempre, en todo caso, un sujeto activo del derecho penal, y un sujeto al que ni el juez ni la ley pueden dejar de considerar sin gran interés, pues a nadie se escapa que el niño llevado ante el tribunal, ya se trate de un incorregible o de un delincuente anormal, es sumamente peligroso, y no es posible dejarle en libertad, a ojos cerrados, sin observarle física y síquicamente y sin diagnosticar las medidas de cura o educación correccional que deben adaptarse respecto de él"

Además, se adoptan medidas tutelares y educativas, señala una serie de medidas para estos casos: reprensión o amonestación; régimen de libertad vigilada; colocación en familia; envío a una escuela industrial; envío a un reformatorio e internamiento en asilos o instituciones para los menores en condiciones de anormalidad física y síquica. Sin embargo, a la hora de explicar cada una de estas medidas, no señala nada para el caso del envío del menor a una escuela industrial. Obviamente se trataría de centros de trabajo y de aprendizaje de un oficio, donde además recibirían una "educación moral y religiosa".

Asimismo, como en los casos de algunas instituciones norteamericanas "todos están obligados a trabajar y con el producto de su trabajo pagan su alimentación, vestido y alojamiento. La idea del trabajo como forma de redención del menor delincuente no encuentra su referente en el reconocimiento de la necesidad de crear una sociedad de productores y de una educación para el trabajo, sino, a pesar de lo adelantado de la propuesta, del viejo referente colonial de que el que no trabaja es

un vago que se resiste a hacerlo, el vincular desempleo con ociosidad.

TRABAJO INFANTIL

No todo el trabajo efectuado por niños debe ser clasificado como trabajo infantil que deba ser seleccionado para su eliminación. La participación de niños, niñas o adolescentes en un trabajo que no afecta su salud y desarrollo personal o interfiere con su educación es considerado por lo general como algo positivo. Esto incluye actividades tales como ayudar a sus padres en la casa, asistir en un negocio familiar o ganarse dinero para gastos personales fuera de las horas de escuela y durante las vacaciones escolares. Estas clases de actividades contribuyen al desarrollo de los niños y al bienestar de sus familias; les hace obtener habilidades y experiencia, y ayudan a prepararlos para ser miembros productivos de la sociedad durante su vida adulta.

El término "trabajo infantil" suele ser definido como el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que:

Es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño, e interfiere en su escolarización:

- Privándole de la oportunidad de ir a la escuela;
- Obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o
- Exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.

En sus formas más extremas, el trabajo infantil implica niños, niñas o adolescentes que son esclavizados, separados de sus familias, expuestos a graves riesgos y enfermedades y/o abandonados a valerse por sí mismos en las calles de las grandes ciudades, a menudo a muy temprana edad.

El que una forma particular de "trabajo" pueda ser llamada "trabajo infantil" depende de la edad del niño,

el tipo y horas de trabajo desempeñado, las condiciones bajo las que se efectúa y los objetivos perseguidos por los países individuales. La respuesta varía de país en país, así como entre sectores dentro de los países.

Como todos los fenómenos sociales, el trabajo infantil y adolescente es resultado de un conjunto de factores de diversa envergadura. Intervienen, de manera conjunta, variables de orden económico, cultural, social y político.

Los condicionamientos macro-sociales, tales como pueden ser la situación económica, son mediados por las características particulares y coyunturas concretas que atraviesa cada familia sometida a los mismos condicionamientos. Finalmente, en la decisión de escoger entre los hijos menores de edad cuál de ellos se incorporará al mercado de trabajo influyen variables de orden individual tales como la condición física del niño, lugar que ocupa entre los hermanos o sexo, entre otros elementos a nivel individual. Los factores son, pues, tanto de orden social, familiar como individual.

Queda claro que el escenario general del trabajo infantil y adolescente es la pobreza. Sin embargo, ya es aceptado que la pobreza es factor necesario para explicar el trabajo infantil, pero no factor suficiente.

Como es evidente, no todas las familias pobres envían sus hijos a trabajar.

Otra causa, esta referida a la educación escolar pública. Existen problemas de cobertura, principalmente en inicial y secundaria, limitaciones que se acentúan en zonas rurales. Asimismo, existen severos problemas de calidad que se traducen en los deplorables resultados académicos obtenidos por los estudiantes en pruebas de evaluación internacionales.

Asociado a esto, está el tema de los costos de oportunidad. Es decir, el valor de la contribución económica infantil –aunque no sea monetaria- puede ser elevada en comparación con las ganancias en conocimientos que obtienen en ir a una escuela que los padres consideran ineficiente. En otras palabras, en la lógica de ciertas familias, dado que la educación no

cubre sus expectativas y, considerando que necesitan el aporte del niño, prefieren que éste vaya a trabajar antes que a la escuela.

No puede dejarse de mencionar el limitado interés del Estado en el problema del trabajo infantil. No se verifica, entre los decisores de políticas nacionales, un conocimiento suficiente sobre los nefastos efectos del trabajo infantil en la formación del capital humano. Si bien la preocupación sobre el tema comienza a revertir en los últimos años, aún los avances son básicamente de orden normativo y formal.

Finalmente, hay un conjunto de elementos a nivel familiar que podemos agrupar bajo el rubro de desestructuración familiar. Usualmente la causa inmediata y desencadenante de la incorporación laboral de niñas y niños tiene que ver con factores de este orden. Son múltiples las variantes. Quizá el fallecimiento del padre o la separación de los progenitores, entre otros. Sin embargo, es en el ámbito de las familias donde opera la decisión final de si los niños y niñas entran a trabajar o no.

CARACTERÍSTICAS

- Se da a más temprana edad en el campo que en la ciudad.
- El 80% de los niños y niñas trabajan en la economía informal.
- El 10% se ocupa en sectores más organizados.
- El trabajo les impide ir a la escuela o les limita el rendimiento escolar.
- Tres de cada cuatro niños trabajadores abandonan los estudios.

Como se ha señalado anteriormente, el trabajo infantil y adolescente, en general, se concentra bajo la categoría ocupacional de trabajo familiar no remunerado. Muchos trabajan con y para sus familias –en especial en el caso de niñas y niños- y están expuestos a riesgos similares que sus padres o familiares.

Sin embargo, la condición de ser niños, niñas y adolescentes los hace más vulnerables porque no están dotados de los mismos recursos físicos y emocionales que la población adulta.

El riesgo tiene que ver fundamentalmente con la naturaleza de la tarea laboral y con la edad del trabajador.

Todas las investigaciones demuestran que el trabajo infantil y adolescente es un elemento que vulnera los derechos básicos. Solamente para señalar dos casos paradigmáticos. La venta ambulatoria implica la exposición a atropellos de autos, robos de mercadería, insultos y desprecio del público, peleas con otros vendedores, cansancio muscular, problemas por respiración persistente de gases tóxicos y socialización en ambientes, en ocasiones, no propicios para niños y niñas. Esto en el caso de una ocupación absolutamente cotidiana y consentida por la ciudadanía.

En el otro extremo se puede mencionar la explotación sexual comercial. Aquí las niñas y adolescentes son rebajadas a instrumentos de placer, agrediendo la más íntima dignidad del ser humano. Los problemas de autoestima, riesgos de adquirir enfermedades venéreas, cuando no VIH, socialización con gente de mal vivir, exposición a violencia física y maltratos diversos; todo esto forma parte de las condiciones en que se ve obligada a trabajar una niña explotada sexualmente.

Las condiciones de trabajo infantil se dan de este modo:

- Jornadas Laborales superiores a los límites máximos establecidos por las legislaciones nacionales para un trabajador adulto.
- Ingresos Inferiores: El 90% de los niños y niñas trabajadores entre los 10 y 14 años perciben una remuneración igual o menor que el salario mínimo, es decir, alrededor de un 20% menos de lo que gana un adulto con 7 años de escolaridad, incluso salarios inferiores, o se les paga en especie.
- Derechos Laborales Inexistentes y en empleos precarios.

Las consecuencias se verifican tanto en los planos personal, familiar como social; y son posibles de expresarse tanto en el corto, mediano, como en el largo plazo.

Son muy escasos los estudios realizados sobre el impacto psicológico y en la salud física del trabajo infantil. Sin embargo, los hallazgos existentes indican un proceso de maduración prematuro y adquisición de responsabilidades desmedidas que provocan una situación estresante, viéndose afectada la salud mental de estos niños y niñas.

El deseo del niño trabajador de ayudar a su familia, lo cual expresa solidaridad, se realiza a un costo que el mismo niño no logra dimensionar en el corto plazo.

Está documentado el daño profundo que produce en la salud física la participación de menores de edad en ocupaciones como la explotación minera artesanal, la segregación de basura, el cargar bultos y cajas en los mercados mayoristas, entre muchas otras ocupaciones que se puede mencionar. Los problemas y lesiones son diversos: contaminación con mercurio que puede llegar a alterar el sistema nervioso, heridas con objetos punzantes e infecciones dermatológicas, malformaciones en la columna vertebral, infecciones respiratorias y enfermedades parasitarias, agotamiento físico, etc.

Los registros sobre el impacto del trabajo prematuro en la educación escolar son, del todo, contundentes; indicando que, del total de niñas, niños y adolescentes trabajadores en nuestro país, 20% se dedican exclusiva e íntegramente al trabajo.

Esto quiere decir que en el Perú 1 de cada 5 menores de edad entre 6 y 17 años que trabaja está excluido del sistema educativo.

Esta inmersión total en el mercado laboral y exclusión de la educación escolar es un gravísimo problema social a atender y ha de ser asumido como eje prioritario en las políticas referidas al trabajo infantil.

Limitando el análisis al tramo de edad entre 14 y 17

años, comparando asistencia escolar entre población que trabaja y no trabaja, la misma fuente estadística indica que 41% de la población adolescente entre 14 y 17 años que trabaja no asiste a la escuela mientras que dicha inasistencia escolar, para el mismo tramo de edad, disminuye a 13% si no se trabaja.

En otras palabras, un adolescente trabajador tiene 3 veces más probabilidades de estar fuera de la escuela en contraste con un adolescente que no trabaja.

En este sentido como consecuencias del trabajo infantil tenemos:

SOCIALES Y MORALES

- Profundiza la desigualdad
- Viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y la adolescencia
- Acelerado proceso de maduración
- Impide o limita el adecuado proceso educativo
- Enfrentamiento a un ambiente adulto y a veces hostil
- Perdida de la autoestima, problemas de adaptación social y traumas...

FÍSICAS Y PSÍQUICAS

- Enfermedades crónicas
- Dependencia de fármacos
- Retraso en el crecimiento
- Agotamiento físico
- Abusos físicos y psíquicos
- Picaduras de insectos y animales ponzoñosos
- Infecciones a causa de químicos
- Heridas, quemaduras y amputaciones
- Dolores en las articulaciones y deformaciones óseas

ECONÓMICAS

- La pérdida promedio de 2 años de escolaridad a largo plazo significa un 20% menos de salario durante toda su vida adulta.
- Pérdida de poder adquisitivo del mercado nacional.
- La pérdida de años de educación se traduce en una calidad inferior del capital humano disponible en una sociedad.
- Incidencia negativa en el PBI.

FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Los niños, niñas y adolescentes que trabajan suelen tener estilos de vida similares y enfrentar problemas comunes. Los trabajos realizados por personas menores de edad varían de acuerdo con sus características: Algunos son difíciles y exigentes, otros son más riesgosos e incluso reprobables.

Los niños, niñas y adolescentes que trabajan llevan a cabo una gama muy amplia de tareas y actividades.

Trabajo infantil en minas y canteras

En América Latina más de nueve millones de personas dependen de la actividad minera artesanal y una parte importante de ellas son mujeres y lamentablemente niños. Retirar a los niños de esta actividad, es parte del esfuerzo por convertir a la minería artesanal en una verdadera fuente de bienestar y desarrollo duradero.

Ser un niño en estas familias mineras es aprender desde pequeño a soportar las inclemencias de la vida en zonas desérticas, a grandes altitudes o en medio de la selva, apartados de servicios elementales, muchas veces sin acceso a la escuela ni lugares de recreo.

Los niños, niñas y adolescentes comienzan ayudando a sus madres en tareas "sencillas" de selección de desmonte minero o bateando en el río durante largas horas a la intemperie. A partir de los 12 años pasan a apoyar en la extracción del mineral en los túneles, el transporte a la superficie y su procesamiento, exponiéndose al peligro de explosiones, derrumbes,

asfixia, cargas pesadas, y sustancias tóxicas como el mercurio, cianuro, ácidos y otros químicos.

La exposición temprana a estos riesgos afecta a los niños debido a la inmadurez de su organismo, sus mayores necesidades, menor resistencia, su alta capacidad de absorción y vulnerabilidad psicológica.

Trabajo infantil en la agricultura

Según la OIT, nueve de cada diez niños que trabajan en el campo lo hacen en la agricultura, actividad que concentra cerca del 70% de la niñez trabajadora.

En la agricultura de subsistencia los niños y niñas trabajan durante muchas horas, se exponen a cambios climáticos, realizan trabajos pesados, manipulan herramientas filosas, operan maquinarias sin preparación ni protección, y están expuestos a envenenamiento en la preparación y aplicación de pesticidas, por lo general, sin contar con protección. Las largas jornadas en el campo les impiden acudir a la escuela o les afecta seriamente su rendimiento educativo.

Es importante comprender que muchas formas de trabajo desempeñado por niños, niñas y adolescentes en la agricultura son peligrosas, y deben ser clasificadas como "peores formas de trabajo infantil".

En su edición 2007, el Día Mundial el trabajo infantil está dedicado al tema de la agricultura, una actividad que envuelve a aproximadamente a 132 millones de niños, niñas y adolescentes en el mundo.

Trabajo infantil doméstico

Cerca de 10 millones de niñas, niños y adolescentes en todo el mundo, muchos de ellos con apenas 10 años o incluso menos, trabajan "ocultos" en las viviendas de sus empleadores sin que sus actividades puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas.

El trabajo infantil doméstico abarca a todos las niñas y niños que trabajan en el servicio doméstico que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo y a los que superan esa edad pero que son menores

de 18 años y trabajan en condiciones peligrosas o de explotación.

La explotación es económica cuando la niña o niño debe trabajar durante horarios prolongados sin disponer de tiempo libre y recibe un salario bajo o ninguna remuneración. A los trabajadores infantiles domésticos se los explota porque normalmente carecen de protección social y jurídica y se los somete a duras condiciones de trabajo y a realizar tareas peligrosas como la manipulación de sustancias tóxicas.

A estas personas menores de edad se les niegan los derechos que, como niñas y niños, les concede el derecho internacional, a estudiar, a jugar, a la salud y a estar a salvo del abuso y el acoso sexual; a visitar a su familia o ser visitados por ella, a reunirse con amigos, a un alojamiento digno y a la protección contra el maltrato físico y mental.

Trabajo infantil en basureros

El trabajo en los basurales es una labor muy extendida, generalmente realizada por familias en situación de extrema pobreza, en las que los adultos no tienen una ocupación fija e incorporan a los niños, niñas y adolescentes en esta actividad.

La segregación de basura consiste en la recuperación de una gama de materiales que luego son comercializados para su reutilización o reciclaje a través de empresas en su mayoría clandestinas.

Algunos de los niños y niñas son llevados por sus propios padres, vecinos y en algunos casos por amigos. Muchas veces se ven involucrados en la recolección y segregación de basura sin mayor consulta o a partir de la incorporación de la madre o del padre en la actividad.

Los riesgos del trabajo infantil en los basurales son muchos, y más si se toma en cuenta que la mayoría de las veces estos niños y niñas viven con sus familias en esos entornos, en condiciones inhumanas, siendo víctimas de infecciones, enfermedades digestivas, malnutrición, cortes con vidrios, contacto con jeringas y desechos hospitalarios, mordeduras de animales,

picaduras de insectos, atropellos y acoso.

Trabajo Infantil en la pesca y extracción de moluscos

La extracción de moluscos es una actividad que se realiza en los humedales de las zonas costeras. Las personas menores de edad que desempeñan este trabajo permanecen durante horas dentro del fango poniendo en peligro su integridad física y psicológica, ya que están mucho tiempo sumergidos en los manglares; sufren de picaduras de insectos, subdesarrollo físico y malnutrición.

Además, muchas veces ingieren estimulantes para soportar el ritmo de trabajo y en algunos casos se observa que fuman puros o ingieren ansiolíticos para disminuir su sensibilidad a las picaduras y para ahuyentar a los insectos.

Trabajo infantil en mercados

Cada día, en los mercados de América Latina y el Caribe miles de niños y niñas compiten con los adultos en múltiples tareas y jornadas que van desde las cuatro de la mañana hasta las seis de la tarde.

Trabajan con sus familias, generalmente de origen provinciano, quienes tienen un puesto en el mercado o son carretilleros. Tener el mercado y la calle como espacio de socialización, trae grandes riesgos para su integridad física y moral.

De acuerdo a su edad, trabajan descargando mercancía de los camiones; transportándola al puesto de venta; vendiendo alimentos y especias; trasladando las compras de los clientes. Acarrear y cargan a diario costales de entre 40 y 50 Kg., vigilan los puestos, cuidan autos o revenden productos.

Trabajo infantil en las coheterías

El trabajo en la fabricación de fuegos artificiales es muy peligroso debido a la manipulación de pólvora y a las precarias condiciones técnicas y de seguridad del proceso.

Está considerada como una de las peores formas

de trabajo infantil ya que la pólvora utilizada en la producción de cohetillos es altamente explosiva, tóxica e inflamable, y la producción se lleva a cabo en hogares o talleres carentes de medidas de seguridad e higiene que ponen en grave riesgo la integridad de los niños.

Entre los riesgos más frecuentes están las quemaduras y amputaciones a causa de las explosiones y el abandono escolar de los niños, niñas y adolescentes que participan en esta actividad.

Trabajo Infantil en el sector informal

El “sector informal” es la parte de la economía que incluye las actividades generadoras de ingresos llevadas a cabo por la mayoría de los pobres urbanos.

Su trabajo no es “oficial”; no hay ninguna entidad gubernamental o autoridad tributaria que sepa que están trabajando, porque no están oficialmente empleados. En muchos casos, las personas para las que trabajan no están registradas como empleadores.

El sector informal es un término genérico para actividades que van desde las que generan los menores ingresos (limpiar zapatos o cuidar carros) hasta empresas más productivas con varios empleados (pesca a pequeña escala, minería, explotación de canteras, actividades agrícolas y comerciales, talleres, entre otros).

Trata de niños, niñas y adolescentes

El tráfico de niños y niñas para la explotación sexual comercial coincide con las pautas del tráfico de mujeres para la industria del sexo y con las pautas de crecimiento del sector de comercio del sexo.

El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños que complementa la Convención contra La Delincuencia Organizada Transnacional así lo define:

Por “trata de personas”³ se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude,

al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos;

El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación que se tenga la intención de realizar descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado;

La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará “trata de personas” incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo; Por “niño” se entenderá toda persona menor de 18 años.

Explotación sexual comercial

Hablar de explotación sexual comercial es referirse a una situación que se adueña de manera violenta de la vida de las niñas, niños y adolescentes, alterando su normal desarrollo a partir del uso de su cuerpo y del abuso de su situación de indefensión. Lejos de ser una opción de vida, es un callejón sin salida al que muchas niñas y niños son vinculados por proxenetas, clientes-explotadores, que se aprovechan de su vulnerabilidad, causada por una infancia traumática caracterizada por la violencia en sus familias, el abuso sexual y la insatisfacción de sus necesidades más básicas.

La explotación sexual comercial es considerada por la OIT como una de las peores formas de trabajo infantil que responde a múltiples causas y su dinámica trasciende el ámbito de un contexto social particular, de una clase socioeconómica determinada o de un grupo social específico. No es un fenómeno nuevo ni local, ni exclusivo de uno u otro país.

Las niñas, niños y adolescentes víctimas de la explotación sexual sufren un fuerte rechazo social, son estigmatizados y padecen daños psicológicos muchas veces irreversibles. Tienen muy bajos niveles de autoestima y viven un desencuentro con su propio cuerpo, pues han sido tratados como objeto sexual, mercancía y bien de intercambio.

Niños y niñas en conflictos armados

Se estima que por lo menos medio millón de niños, niñas y adolescentes son utilizados en conflictos armados en diferentes lugares del mundo. Los niños son secuestrados y obligados a entrar en combate en unidades militares rebeldes o en fuerzas gubernamentales.

El trabajo efectivo que desempeñan incluye manejar armamento sofisticado a muy temprana edad y con poco entrenamiento; muchas veces son obligados a cometer actos de salvajismo bajo efecto de las drogas y algunas actividades menos horrorosas como servir de vigías de avanzada o guardas en controles de carreteras, los llevan a la muerte, pues son generalmente las primeras víctimas.

Las niñas son utilizadas como cocineras y a la vez como trabajadoras sexuales; viven con las unidades y a menudo se ven forzadas a servir a las necesidades sexuales de gran número de combatientes hombres. Algunas también se ven también involucradas en combates armados.

Trabajo infantil peligroso

Trabajo que pone en riesgo la salud, seguridad o moralidad de los niños y niñas debido a la naturaleza o el número de horas trabajadas.

Consiste en un trabajo que expone a los niños y niñas a abuso físico, psicológico o sexual, trabajo bajo la superficie, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados; trabajo con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que involucre el manejo manual o transporte de cargas pesadas; trabajo en un entorno insalubre que puede, por ejemplo, exponer

a los niños y niñas a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones que dañen su salud; trabajo bajo condiciones particularmente difíciles tales como trabajo durante horarios prolongados o durante la noche, o trabajo donde el niño o niña esté irrazonablemente confinado dentro de los locales del empleador.

La categoría de trabajo infantil peligroso abarca a niños y niñas menores de 18 años.

Trabajo infantil y pueblos indígenas

El trabajo infantil por abolir en que se encuentran atrapados los niños, niñas y adolescentes indígenas corresponde en su práctica totalidad a actividades económicas que son ajenas a las prácticas productivas o culturales tradicionales. La pesca industrial de la langosta o el trabajo como jornaleros en las fincas agrícolas no son en absoluto parte del modo de vida tradicional indígena, sino todo lo contrario. Se trata de respuestas extremas de supervivencia ante la marginación y falta de opciones.

Se ha identificado una mayor vulnerabilidad de pueblos indígenas por la marginalidad de la que son objeto en los ámbitos político, educativo, sanitario, laboral.

Una propuesta para reducir el trabajo infantil en el Perú (aproximadamente el 20,7% de niños trabajan en el Perú) se relaciona con la reducción drástica de la pobreza, el acceso a una educación de calidad y pertinente, dar empleo de calidad a los adultos responsables de los niños y de las niñas y acabar con las normas sociales que legitiman el trabajo infantil.

Si bien en el Perú, se han dado avances en la lucha contra el trabajo infantil, cabe indicar que ya desde el 2020, el 55,7 % de niñas, niños y adolescentes que trabajaban, señalaron que no asistían a sus centros de estudios debido a problemas económicos o familiares. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), esa es la principal razón por la que el grupo etario de 6 a 16 años no se encontraban matriculados o no asistieron a clases; ello incluye a los que dejaron de

estudiar por dedicarse a trabajar y a los que se dedican a los quehaceres del hogar.

Lo antes señalado, se condice con la crisis económica que vive la gran cantidad de familias en el país a consecuencia de la pandemia, ya que, de acuerdo a diversos estudios, dicho contexto ha incrementado las condiciones de pobreza y pobreza extrema de madres, padres y cuidadores debido al desempleo, la informalidad, el cierre de los negocios, la reducción de salarios, así como la propia enfermedad. Esta situación estaría llevando a niñas, niños y adolescentes a realizar actividades económicas que ponen en riesgo su vida e integridad impidiéndoles el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales como a la educación, salud, recreación entre otros.

Un reciente estudio de Unicef y la Organización Internacional del Trabajo, señala que, debido al impacto de la pandemia del COVID-19, se deben adoptar medidas de mitigación ante el incremento del trabajo infantil, de lo contrario el número de niñas, niños y adolescentes en esta situación podría aumentar de 160 millones en 2020 a 168,9 millones a finales de 2022. Asimismo, recomienda tomar medidas urgentes para volver a realizar progresos en la lucha contra el trabajo infantil, en consonancia con los compromisos y objetivos mundiales³.

CONCLUSIONES

Las condiciones del trabajo infantil en nuestro país no se encuentran debidamente reguladas y fiscalizadas, se desarrolla bajo condiciones laborales de: informalidad laboral, sin respetar un horario máximo, se afecta el desarrollo físico y psicológico del menor, afectando el buen desenvolvimiento escolar del menor.

De acuerdo a la jurisprudencia internacional y nacional, cabe contrastar que existe una situación de distanciamiento entre la ley y la realidad, en la que no hay posibilidades objetivas en que se cumpla y que

las autoridades deberían hacer prevalecer las normas sobre el trabajo infantil en primacía del interés superior del niño.

- La afectación del Principio del Interés superior del Niño de los niños y adolescentes, se da porque como es un mercado informal estos niños y/o adolescente no gozan del derecho a la protección contra la influencia peligrosa para su desarrollo, no existe un adulto responsable que monitoree el trabajo, no existe medidas garantistas de control y protección por parte de autoridades locales sobre el trabajo que realiza el niño y/o adolescente en nuestro país.

3 Informe de la Defensoría del Pueblo, 12 de junio de 2021

EL DESPIDO POR USO INDEBIDO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS DE TRABAJO

OTORGADAS POR
EL EMPLEADOR





Connie Cossio Paucar

Asociada del Estudio Elías Mantero, Abogada por la Universidad de San Martín de Porres, con estudios en la Maestría en Derecho del Trabajo de la misma casa de estudios. Con experiencia en asesorías de empresas del sector privado en temas de relaciones laborales individuales y colectivas, sanciones administrativas, despidos, estructuras remunerativas teniendo a cargo procesos en materia laboral con Especialidad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Introducción

Para una gran mayoría de empresas, el uso de las herramientas que nos brinda la modernidad tecnológica es determinante para su esquema de producción, como resultado de ello, surgen cada vez más dudas en relación a los límites de la utilización de estas herramientas, ya que en muchos casos las herramientas tecnológicas son utilizadas por los trabajadores para fines ajenos a la relación laboral, sin tener en cuenta que, al hacer un uso indebido de estas, pueden generar un perjuicio a la empresa.

El empleador en el ejercicio de su facultad de directriz, tiene la potestad de organizar y dirigir el trabajo subordinado de su personal, para lo cual hace entrega de herramientas tecnológicas de trabajo a sus trabajadores con la finalidad que cumplan con sus funciones laborales inherentes a sus puestos de trabajo.

Ahora bien, se debe entender como herramientas tecnológicas, todos aquellos bienes que son otorgados por el empleador, como los smartphones, tabletas, computadoras portátiles e incluso servicios de telefonía celular e internet; los cuales son de uso cotidiano y necesario para el personal de la empresa, para el cabal cumplimiento de sus labores contractuales.

Atendiendo lo señalado en el párrafo precedente, el trabajador está obligado a usar las herramientas otorgadas únicamente para las labores para las que le fueron asignadas, además de conservarlas en buen estado.

No obstante, el problema deviene cuando estas herramientas tecnológicas tienen un uso indebido por parte de los trabajadores, por ejemplo, cuando las utilizan para temas personales (sean correos, llamadas, mensajes, entre otros), pero ya no es solo el uso indebido, sino que, además, se debe considerar el tiempo que se toma el trabajador en sus temas personales, lo cual genera que no cumpla con sus obligaciones y sus deberes laborales.

Asimismo, también se debe considerar otra

consecuencia del uso indebido de las herramientas de trabajo, como es el caso de la seguridad, teniendo en cuenta que, los sistemas informáticos pueden ser vulnerables a virus u otros tipos de problemas tecnológicos, más aún cuando se descargan programas de información, aplicaciones u otros materiales potencialmente dañinos que no tienen relación con las funciones asignadas a los trabajadores, sin contar que, en muchos de estos casos los trabajadores pueden violar las normas de confidencialidad de la empresa.

Se debe tener en cuenta, que dicha conducta encaja dentro de lo establecido en el artículo 25° de la LPCL, el cual define como falta grave a aquella infracción cometida por el trabajador, contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, siendo una de ellas, “la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos (...)”, conforme al literal c) del mencionado artículo.

En relación a lo antes desarrollado, debe quedar claro que la conducta referente al uso indebido de las herramientas tecnológicas califica como una falta grave laboral, falta grave que de acuerdo a nuestra legislación es causal suficiente para que el empleador decida, de manera unilateral, la extinción de la relación laboral con el trabajador.

Sin embargo, aun teniendo esta figura dentro de nuestra normativa, esta no es muy concisa ni muy extensa respecto lo desarrollado, toda vez que, es y ha sido objeto de diferentes pronunciamientos, los cuales han sentado las bases y requisitos que los empleadores deben de cumplir ante una eventual sanción o despido a un trabajador, caso contrario pueden ser materia de demandas por despidos arbitrarios, vulneración de derechos fundamentales e incluso el pago de indemnizaciones.

En ese sentido, nos preguntamos ¿es posible despedir a un trabajador por el uso indebido de las herramientas tecnológicas otorgadas por el empleador?

Herramientas tecnológicas otorgadas por el empleador

En principio, como ya se ha indicado líneas arriba, las herramientas tecnológicas se han convertido en algo esencial para el cumplimiento de las obligaciones laborales tanto dentro como fuera del trabajo, lo cual ha conllevado a que ciertos trabajadores realicen en uso indebido de estas, es decir, para cosas personales que difieren totalmente de las funciones laborales para las cuales fueron contratados.

Dicha situación conlleva a que, durante la jornada laboral, los trabajadores en vez de enfocarse en sus obligaciones laborales, destinen ese tiempo efectivo de trabajo a realizar actividades distintas de la laboral, lo que influye en su rendimiento laboral.

En ese sentido, Ernesto Ramos¹ en su columna “Herramientas tecnológicas en el ámbito laboral” en el medio internacional Idealex, señala lo siguiente:

“(...) las herramientas tecnológicas facilitan la ejecución de las funciones que realizan los trabajadores, pero su uso debe estar detalladamente regulado, a fin de que tanto el empleador como el trabajador conozcan los límites y la finalidad netamente laboral que se les debe dar. La adecuada protección de las herramientas y de la información de la compañía que ellas contengan, será posible únicamente si existe claridad en los derechos y obligaciones sobre el uso de tales herramientas.”

Por ello, es importante resaltar, que muchos empleadores han desarrollado políticas sobre el uso de dichas herramientas de trabajo otorgadas a los trabajadores para fines personales, a pesar de que tienen la discreción de controlar y restringir el uso que

¹ Ramos, Ernesto. (24 de Noviembre de 2021). Idealex. Obtenido de <https://idealex.press/herramientas-tecnologicas-en-el-ambito-laboral/>

hagan los trabajadores de estas.

Teniendo en cuenta lo antes señalado, las medidas de vigilancia que adopten los empleadores deben ser claras y puestas a conocimiento de los trabajadores, para evitar sorprenderlos con controles ocultos, ya que, si fuera ese el caso, se generaría el quebrantamiento de la buena fe laboral, por ser contrario al trato que merece la dignidad humana.

Sin embargo, en caso las medidas adoptadas no se hubieran puesto en conocimiento de los trabajadores, estos deben tener, por lógica propia, que no pueden hacer un uso desmesurado, ya que ello también contravendría el principio de la buena fe laboral.

Poder de dirección del empleador

El artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, señala lo siguiente:

“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.”

Al respecto, se tiene que el artículo antes mencionado define a la subordinación como la facultad que tiene el empleador para impartir órdenes de forma general o específica, siendo que el trabajador se obliga a poner a disposición de su empleador su mano de obra, quien a su vez se obliga al pago de una remuneración determinada

por los servicios brindados por el trabajador.

Entonces, el empleador haciendo uso de su poder de dirección tiene la potestad de dirigir, organizar y fiscalizar las actividades tanto de la empresa, como de los trabajadores.

¿El uso indebido de las herramientas tecnológicas puede ser causal de despido?

En principio, la Corte Suprema en la Casación 15160-2018-La Libertad, en su fundamento quinto, define el despido, de la siguiente manera:

“QUINTO: (...) entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral”

El uso de las herramientas tecnológicas otorgadas por el empleador a sus trabajadores, viene generando gran controversia en el mundo, ya que, al no tener un costo para lo trabajadores genera que estos no reflexionen sobre el uso adecuado que deben darles a estas herramientas, puesto que aun no toman conciencia que si las utilizan para fines personales, estarían cometiendo una falta grave laboral. Asimismo, el uso indebido de estas herramientas tecnológicas, constituyen el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Sin perjuicio de lo señalado, el inciso c) del artículo 25° de la LPCL establece como causal de despido, por conducta del trabajador, la falta grave que consiste en:

“Artículo 25.- Falta grave

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:

(...)

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;

(...)"

Es decir, la utilización indebida de las herramientas tecnológicas de trabajo es una falta grave laboral.

Teniendo en cuenta que, se ha establecido que el uso indebido de dichas herramientas constituye una falta grave laboral, por lo que, la sanción que le correspondería sería el despido.

Sin cuestionar ello, entendemos perfectamente que la sanción que se le impondrá a un trabajador deberá ser razonable y proporcional, tomando en cuenta que, no es lo mismo si el celular del trabajo para enviarle un mensaje personal a otros compañeros de trabajo, que utilizar la mensajería para enviar fotos pornográficas.

En relación a ello, se puede deducir que la interposición de la máxima sanción, el despido, no siempre será la que corresponda. Esta infracción debe ser materia de una investigación que conlleve a determinar si le corresponde una sanción al trabajador, y si ese es el caso, cual sería infracción a aplicar.

La controversia jurídica está, en si el uso indebido de las herramientas tecnológicas de trabajo es una falta grave y si ese fuera el caso, resulta suficientemente razonable y proporcional sancionar al trabajador con el despido.

En ese contexto, María del Mar Caro² en su tesis "Las Nuevas Tecnologías como medio y causa de despido en el ámbito de las relaciones laborales", concluye lo siguiente:

"(...) este estudio confirma que la introducción de las NTICS en la empresa puede también perseguir la actualización de la actividad de producción a las exigencias del mercado. En este supuesto, el empresario que ejecute un despido alegando estos motivos deberá demostrar que la adopción de dicha medida es razonable para hacer frente a las contrariedades surgidas y que no tiene como único objetivo la disminución de los costes o la mera conveniencia empresarial.

Sin perjuicio de lo anterior, el despido de un trabajador también puede estar motivado por una trasgresión de la buena fe contractual provocada por la inadecuada utilización de los dispositivos electrónicos puestos a su disposición por el empresario. Es el caso del empleo del correo electrónico corporativo para fines ajenos y la conexión no autorizada a internet en la jornada laboral."

En ese sentido, corresponde al empleador iniciar un procedimiento de investigación y acreditar la falta cometida por el trabajador, pero la pregunta del millón es, ¿como el empleador puede ejercer de manera eficaz su facultad de fiscalizadora si cabe la posibilidad que el trabajador contenga información personal dentro de estas herramientas tecnológicas?

Y es en este punto, en donde se han generado las diferencias interpretativas a nivel normativo, jurisprudencial y doctrinario; existen dos posiciones radicales, por un lado están aquellos que consideran que el empleador no puede ni debe tener un control absoluto sobre estas herramientas, a pesar que hayan sido brindadas por ellos salvo que exista de por medio una resolución judicial, y por otro lado, tenemos a los que consideran que el empleador puede supervisar, interceptar, registrar estas herramientas sin la necesidad de una orden judicial.

En consecuencia, el control que el empleador realiza

2 Castaño Caro, María (2019). Las nuevas tecnologías como medio y causa de despido en el ámbito de las relaciones laborales. Madrid.

sobre las herramientas tecnológicas otorgadas a sus trabajadores ha generado gran debate, entre lo que podría ser un conflicto del derecho fundamental (secreto de las comunicaciones), frente a las facultades de control y fiscalización del empleador, derivadas de su derecho fundamental a la libertad de empresa.

En mi opinión, si me preguntan ¿puede ser causal de despido el uso indebido de las herramientas tecnológicas otorgadas por el empleador?, jurídicamente mi respuesta sería sí, pero si me preguntan ¿en todos los casos del uso indebido de las herramientas tecnológicas corresponde el despido?, mi respuesta sería que no.

Al respecto, Álvaro Fernández en su tesis “El despido disciplinario debido al uso indebido de medios tecnológicos”³ manifiesta lo siguiente:

“(…) La primera de ellas y más genérica es que el uso de medios tecnológicos por parte del trabajador de manera indebida puede conllevar un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual. Dicha conducta encaja dentro de este apartado del despido disciplinario porque tanto la normativa como la jurisprudencia entienden que esta conducta llevada a cabo por el trabajador supone una vulneración a los esenciales deberes de conducta que debe presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes, y no solo eso, sino que además dicha conducta es muy grave.

Por lo tanto, cuando el empleado utiliza con fines distintos a los laborales los medios informáticos puestos a su disposición por la empresa como el internet, correo electrónico o móvil, el empresario puede adoptar las medidas oportunas, siendo una de ellas por ejemplo el despido disciplinario.”

La tipicidad de la infracción. -

Como se ha desarrollado en párrafos anteriores, es importante que los trabajadores tengan conocimiento

previo, respecto al uso indebido de las herramientas tecnológicas, así como la fiscalización que podrá ejercer el empleador, advirtiéndolo a su vez, sobre las sanciones o infracciones que podrían acarrear por el incumplimiento de lo señalado.

De esta manera el trabajador no podrá argumentar que no tenía conocimiento sobre las disposiciones respecto al uso indebido de las herramientas tecnológicas brindadas para el eficaz cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Como resultado, ante un eventual despido de un trabajador por el uso indebido de las herramientas tecnológicas, se justificará en la causal de “incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”, conforme el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, así como también, en la causal de “uso indebido de bienes o servicios del empleador en beneficio propio”, conforme el literal c) del artículo 25° de la LPCL.

Legislación comparada

España:

En España, se establece en el artículo 20.3 del Estatuto de Trabajadores, que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Al respecto, se tiene que el uso de las herramientas tecnológicas es cada día mayor en el mundo laboral, ante lo cual, le corresponde a cada empleador, haciendo uso de sus facultades de dirección, control y fiscalización establecer las condiciones de uso de las herramientas tecnológicas de trabajo asignadas para el cumplimiento de las funciones laborales asignadas a cada trabajador.

3 5 Fernández G., Álvaro. (2017). El despido disciplinario debido al uso indebido de medios tecnológicos. León

Asimismo, el empleador debe respetar los derechos de los trabajadores respecto al control y prohibición del uso de las herramientas tecnológicas en el trabajo, así como también, acreditar de manera correcta la sanción por el uso indebido de las herramientas otorgadas al trabajador.

Argentina

En este país, no existe alguna disposición normativa alguna que regule de manera expresa cuales son las facultades del empleador relativas al monitoreo de las redes sociales, el correo electrónico y demás herramientas tecnológicas en el ámbito laboral.

Es más, la Ley de Contrato de Trabajo 20744 norma las relaciones entre empleadores y trabajadores desde el punto de vista contractual individual, mas no se refiere respecto al uso de las herramientas tecnológicas en el trabajo.

Es así que, de acuerdo al artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de se debe tener en cuenta que toda relación laboral se debe por regir el principio de buena fe recíproca, el cual se extiende no sólo a las conductas a las que las partes expresamente se obligaron en el contrato de trabajo, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad, tal como señala el artículo 62 del mismo cuerpo legal antes mencionado.

Siendo que, el empleador tiene como facultades la organización económica y técnica de la empresa, así como también, el poder de dirección, en cambio, el trabajador tiene como obligación guardar reserva de las informaciones a las que tenga acceso.

De lo expuesto, se concluye que el empleador tiene derecho de propiedad sobre los medios tecnológicos de trabajo; las comunicaciones en Internet como herramientas para el cumplimiento de la prestación a la que se comprometió el trabajador, forma parte del concepto de medios de trabajo. Dicho derecho, implica la facultad de establecer sistemas de control que tengan

por objeto salvaguardar los bienes de la empresa, siempre y cuando se respete la dignidad y privacidad del trabajador y se pongan en conocimiento de la autoridad de aplicación, de la organización sindical que represente a los trabajadores, y del propio trabajador.

Conclusiones

Existen casos en los cuales los trabajadores utilizan las herramientas de trabajo, como computadoras, internet y otros, para revisar cuentas personales, descargarse aplicaciones para fines personales, por ejemplo, las aplicaciones de bancos o, quizás, para revisar las cámaras de vigilancia que tienen en sus hogares.

Ante estos casos, se tiene que tener en cuenta que no solo es el uso de las herramientas de trabajo, sino el tiempo que se toma el trabajador en sus temas personales, dado que no cumple con sus obligaciones y sus deberes laborales.

No obstante, dichas situaciones no pueden ser consideradas en su totalidad como una falta grave, ya que debe evaluarse cada situación en concreto y ésta debe calzar con lo establecido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Como hemos desarrollado, el debate sobre la facultad de control y el despido que, en virtud, a ella pudiese darse, ha sido, es y seguirá siendo un tema en constante discusión y evolución.

Mientras que no exista un pronunciamiento unificado, los empleadores podrán correr riesgos ante la aplicación de un trabajador por el uso indebido de las herramientas tecnológicas.

Ante dicha situación, consideramos que el Tribunal Constitucional, debe pronunciarse al respecto, teniendo en cuenta que, existen situaciones que efectivamente ameritan el despido del trabajador, por ejemplo, el uso desproporcionado de las herramientas tecnológicas, así como también, lo que el uso indebido puede ocasionar a los empleadores, como la vulneración de sus sistemas, virus, entre otros.

A dark blue-tinted photograph of a person in a suit, likely a lawyer or professional, looking at a laptop screen. The person's hand is visible, wearing a watch. The background is blurred, showing office equipment like a printer.

NORMAS LEGALES

Establecen conformación de la Segunda Sala Civil, Cuarta Sala Laboral y Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima, y designan jueces supernumerarios

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000382-2021-P-CSJLI-PJ

Lima, 31 de octubre del 2021

VISTOS y CONSIDERANDOS

La magistrada Erika Mercedes Salazar Mendoza, Jueza Superior provisional integrante de la segunda Sala Civil, solicita hacer uso de sus vacaciones por el periodo del 3 al 17 de noviembre del 2021.

El magistrado Omar Toledo Toribio, Juez Superior Titular y Presidente de la Cuarta Sala Laboral, solicita hacer uso de sus vacaciones por el periodo del 2 al 18 de noviembre del 2021.

La magistrada Emilia Bustamante Oyague, Jueza Superior Titular y Presidenta de la 3° Sala Constitucional, solicita licencia sin goce de haber por el periodo del 2 al 4 de noviembre del 2021.

La magistrada Juana Celia Ríos Chu, Jueza Titular del Décimo Noveno Juzgado de Familia, solicita hacer uso de sus vacaciones por el periodo del 3 al 17 de noviembre del 2021.

Estando a lo expuesto y a fin de no afectar el normal desarrollo de las actividades jurisdiccionales, resulta necesario proceder a la designación de los magistrados conforme corresponda, situación que originará la variación de la actual conformación de los órganos jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia.

De otro lado, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial por Resolución Administrativa N° 000262-2021-

PJ de fecha 24 de agosto del presente año, entre otros dispuso modificar el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000236-2021-CE-PJ según el siguiente tenor: 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 convoquen 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; por lo que en uso de las facultades conferidas en los incisos 3° y 9° del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DESIGNAR al magistrado JOSE MIGUEL HIDALGO CHAVEZ, Juez Titular del 15º Juzgado Comercial, como Juez Superior Provisional de la Segunda Sala Civil, a partir 3 de noviembre del presente año, por las vacaciones de la magistrada Salazar Mendoza, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Segunda Sala Civil:

Jesús Manuel Soller Rodríguez Presidente

Germán Alejandro Aguirre Salinas (P)

José Miguel Hidalgo Chávez (P)

Artículo Segundo.- DESIGNAR al magistrado ANGEL TOMAS RAMOS RIVERA, Juez Titular del 11º Juzgado Especializado de Trabajo, como Juez Superior Provisional de la Cuarta Sala Laboral, a partir 2 de noviembre del presente año, por las vacaciones del magistrado Toledo Toribio, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Cuarta Sala Laboral:

Nora Eusebia Almeida Cárdenas Presidenta

Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez (P)

Ángel Tomas Ramos Rivera (P)

Artículo Tercero.- DESIGNAR al magistrado JUAN FIDEL TORRES TASSO, Juez Titular del 9º Juzgado Constitucional, como Juez Superior Provisional de la Tercera Sala Constitucional, del 2 al 4 de noviembre del presente año, por la licencia sin goce de haber de la magistrada Bustamante Oyague, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Tercera Sala Constitucional:

Eder Juárez Jurado Presidente

Juan Fidel Torres Tasso (P)

José Luis Velarde Acosta (P)

Artículo Cuarto.- DESIGNAR a la abogada ROCIO MINNELLI PIMENTEL SILVA, como Jueza Supernumeraria del 15º Juzgado Comercial, a partir del día 3 de noviembre del presente año, por la promoción del magistrado Hidalgo Chávez.

Artículo Quinto.- DESIGNAR al abogado MARCO ANTONIO VELA TINTA, como Juez Supernumerario del 11º Juzgado Especializado de Trabajo, a partir del día 2 de noviembre del presente año, por la promoción del magistrado Ramos Rivera.

Artículo Sexto.- DESIGNAR al abogado MIGUEL QUISPE ZUÑIGA, como Juez Supernumerario del 19º Juzgado de Familia, a partir del día 3 de noviembre del presente año, por las vacaciones de la magistrada Ríos Chu.

Artículo Séptimo.- 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.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

2006948-1

Establecen disposiciones para el desarrollo de las labores en la Corte Superior de Justicia de Lima, del 1 al 30 de noviembre de 2021

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000383-2021-P-CSJLI-PJ

Lima, 31 de octubre del 2021

VISTOS

El Decreto Supremo N° 025-2021-SA; el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM; la Resolución Administrativa N° 000476-2021-CE-PJ del 20 de octubre de 2021 y la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ del 28 de octubre de 2021, ambas expedidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial;

CONSIDERANDO

1. El Poder Ejecutivo a través del Decreto Supremo N° 025-2021-SA1 prorrogó a partir del 3 de setiembre de 2021, por un plazo de 180 días calendario, la Emergencia Sanitaria por la existencia del COVID-19, declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA.

2. El 30 de octubre de 2021 fue publicado en el diario oficial «El Peruano» el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM2, por el plazo de 30 días calendario, a partir del lunes 1 de noviembre de 2021, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.

3. El 20 de octubre de 2021 el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ) por medio de la Resolución Administrativa N° 000476-2021-CE-PJ estableció que los jueces y juezas tienen la obligación de registrar su

asistencia, en trabajo remoto y/o presencial, mediante los registros habilitados con tal fin por las Cortes Superiores de Justicia del país (artículo primero). Asimismo, dispuso que las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura efectuarán visitas para verificar el cumplimiento de lo dispuesto por el CEPJ; dando cuenta de sus resultados (artículo segundo).

4. Por otro lado, el CEPJ a través de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ ha establecido las siguientes medidas:

“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 No 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 No 4 del Reglamento "Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y

Jurisdiccionales del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa No 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 No 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 (...)

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.

(...)"

5. Dentro de las medidas complementarias a dictarse a que se refiere el artículo cuarto de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ, se encuentra la determinación de la programación de labores presenciales, la misma que se realizará en función a la magnitud de la cantidad de personal y magistrados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lima y, la capacidad de los sistemas informáticos para la realización oportuna de la organización mensual de las asistencias que evite descuentos a los haberes.

6. Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo tercero de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ, corresponde establecer un horario de asistencia presencial diaria de los jueces y juezas que no estén en el grupo de riesgo, considerando que cuentan con despacho privado que garantiza las medidas de bioseguridad establecidas, tal como señala el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

7. En virtud de lo esbozado, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 90 incisos 3 y 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponde a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Justicia de Lima, como máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y encargada de la política interna de su distrito Judicial, disponer las acciones urgentes y complementarias a fin de garantizar la atención al ciudadano y salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Las labores en la Corte Superior de

Justicia de Lima del 1 al 30 de noviembre de 2021, se desarrollarán de la siguiente manera:

1. La labor presencial diaria obligatoriamente en cinco horas diarias, cumpliendo el distanciamiento físico de un metro y medio entre los asistentes, además del uso permanente de la doble mascarilla; y, con el fin de preservar el aforo correspondiente, se realizará en dos turnos (mañana y tarde), conforme a los siguientes horarios:

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

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

El trabajo remoto de tres horas (que complementarán las cinco horas de trabajo presencial) se desarrollará según lo indicado en la versión N° 4 del Reglamento «Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial»4 y será coordinado con el/la jefe/a inmediato/a.

2. El personal que, por la naturaleza de sus funciones, labora en las áreas de transportes, mantenimiento, archivo, legajos, mesas de partes periféricas no adscritas a la Unidad de Servicios Judiciales, atención al público, Módulo de Atención al Usuario Presencial, administradores de sede, módulo o piso, soporte técnico informático, grupo itinerante de apoyo, personal contratado para las plazas transitorias, de manera excepcional, prestarán sus labores diarias en el horario de 07:45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm; para lo cual se debe observar y garantizar el distanciamiento físico de un metro y medio y el uso permanente de la doble mascarilla, debiendo verificar los jefes de área la estricta observancia de estas medidas, bajo responsabilidad.

3. El personal del Centro de Distribución General, SERNOT y las mesas de partes físicas adscritas a la Unidad de Servicios Judiciales, trabajarán en

el horario correspondiente según lo dispuesto por su respectiva Jefatura, quien deberá dar cuenta al Gerente de Administración Distrital y al Área de Control de Asistencia al respecto; debiendo observarse igualmente el estricto cumplimiento de las medidas de bioseguridad, bajo responsabilidad del jefe de área.

4. El trabajo remoto de los magistrados/as, 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 (480 minutos), 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», y será coordinado con el/la jefe/a inmediato.

Artículo Segundo.- La programación de la labor presencial diaria del 1 al 30 de noviembre de 2021, señalado en el numeral 1 del artículo precedente, se realizará conforme a los grupos de asistencia ya determinados (Grupo A y Grupo B), de acuerdo al siguiente detalle:

Los Grupos A y B se alternarán mensualmente en la concurrencia a la sede judicial a realizar labor presencial diaria.

A fin de preservar el aforo y el distanciamiento social, el personal de seguridad no permitirá el ingreso de los trabajadores que no estén comprendidos dentro del turno que les corresponda; asimismo, el ingreso a todas las sedes se efectuará portando obligatoriamente su DNI para la verificación correspondiente.

Artículo Tercero.- Los magistrados/as de la Corte Superior de Justicia de Lima, conforme a lo establecido en la Resolución Administrativa N° 000476-2021-CE-PJ, deberán registrar sus asistencias y/o labores de la siguiente manera:

a) Labor presencial diaria (todos los magistrados/as no vulnerables) mediante el Sistema de Control de Asistencia y Permanencia (SICAPE), dentro del horario

de 07:45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm, conforme al artículo tercero de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ.

b) Trabajo remoto (todos magistrados/as vulnerables) mediante el Sistema de Gestión de Trabajo Remoto, 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».

Artículo Cuarto.- Los/las servidores/as de la Corte Superior de Justicia de Lima que realizan labores de resguardo, seguridad y vigilancia, prestarán dichos servicios en los horarios establecidos por su jefe inmediato, debido a que están sujetos a jornadas atípicas y, con sujeción a jornadas acumulativas, siempre que las mismas no excedan de 48 horas semanales.

Artículo Quinto.- Se dispone el uso obligatorio por parte de todos los órganos jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima, de las herramientas y aplicaciones informáticas implementadas en el Poder Judicial, para la gestión de los procesos judiciales en las diversas especialidades, así como de las actividades administrativas.

Artículo Sexto.- Las audiencias se desarrollarán en forma virtual o presencial, evitando la reprogramación o frustración de las mismas, considerándose las condiciones tecnológicas o de conectividad indispensables, así como las medidas de bioseguridad necesarias, según sea el caso, para lo cual la Gerencia de Administración Distrital y los/as administradores/as de sede y de pisos deberán dotar a los magistrados/as y los servidores/as de los equipos de protección personal, asegurar las condiciones de bioseguridad y el distanciamiento social entre los asistentes, bajo responsabilidad.

Artículo Séptimo.- Se autoriza a los magistrados/as que efectúan trabajo remoto por vulnerabilidad, a coordinar el retiro de los expedientes de sus respectivos despachos. Igualmente, se autoriza a los jueces/zas (despacho tradicional) y al administrador/a (despacho corporativo) a designar al personal a su cargo autorizado

a retirar dichos expedientes de los despachos; y, para tal efecto se establecen los siguientes lineamientos:

1. Los magistrados/as o el administrador/a, según sea el caso, comunicarán el retiro de expedientes a la Gerencia de Administración Distrital, conteniendo 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.

2. 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.

3. La información conteniendo la relación del personal autorizado, los expedientes a retirar por cada trabajador/a (consignando el número, las partes procesales, acompañados y folios), deberá ser remitido al correo electrónico: gadcsjlima@pj.gob.pe.

Artículo Octavo.- Para el ingreso a las sedes judiciales, los magistrados/as y el personal jurisdiccional y administrativo deberán cumplir con el protocolo de control de temperatura corporal, la desinfección del calzado y de manos; la negativa la toma de temperatura y al uso de los equipos de protección personal son consideradas como faltas disciplinarias según la Resolución Administrativa N° 000375-2020-CE-PJ. Asimismo, durante su estancia en las sedes judiciales, los magistrados/as, el administrador/a y el personal autorizado deberán usar de manera permanente doble mascarilla y se dirigirán únicamente a sus respectivos despachos o ambientes de trabajo, evitando interacciones personales y la utilización de equipos o mobiliario que no sea estrictamente necesario. El incumplimiento de estas disposiciones deberá ser puesta en conocimiento de la Oficina de Control de la Magistratura y de la Gerencia de Administración Distrital, por el personal de seguridad y/o administrador/a, a fin de adoptar las acciones y sanciones respectivas.

Artículo Noveno.- La recepción de documentos para todas las especialidades o materias (incluido penal)

se seguirá realizando a través de la Mesa de Partes Electrónica (MPE) [<https://casillas.pj.gob.pe/sinoe/loing.xhtml>].

Artículo Décimo.- Se dispone la habilitación de Mesas de Partes Físicas en las cuales se recibirá documentación de manera excepcional, cuando no sea posible su recepción en forma virtual; la atención en estas Mesas de Partes se realizará en el horario de 07:45 am a 16:45 pm, obteniéndose la cita respectiva mediante el aplicativo de Citas Electrónicas para Mesas de Partes (<https://gestionsij.pj.gob.pe/citasMP/>).

Asimismo, la atención en los módulos de legalización de firmas se efectuará en el horario de 07:45 am a 16:45 pm, adquiriéndose la cita correspondiente a través del aplicativo Cita para Legalización de Firmas (<https://csjlima.pj.gob.pe/sileg/>).

Artículo Décimo Primero.- La atención de las consultas y los requerimientos de abogados, litigantes y público en general, formulados a los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima con relación a los procesos judiciales a su cargo, y a los órganos administrativos, en su caso, seguirán realizándose a través del aplicativo web «Módulo de atención al usuario – CSJLI (MAU)» [<https://csjlima.pj.gob.pe/mau/>], debiéndose seguir el Lineamiento N° 004-2020-P-CSJLI-PJ denominado «Pautas para la atención de requerimientos y consultas en la Corte Superior de Justicia de Lima», aprobado por Resolución Administrativa N° 000220-2020-P-CSJLI-PJ.

Artículo Décimo Segundo.- La interposición de la acción de habeas corpus podrá seguir realizándose a través del correo habeascorpuscsjlima@pj.gob.pe. Las denuncias por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar podrán seguir ingresándose mediante el correo juzgfamilialima@pj.gob.pe y el número de WhatsApp 970807304.

Artículo Décimo Tercero.- La Gerencia de Administración Distrital mediante las unidades organizacionales que correspondan y los/as administradores/as de sede o piso, deberán adoptar las acciones que garanticen

el cumplimiento de todas las medidas de salubridad pertinentes, así como de las medidas dispuestas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial a través del “Plan de vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Poder Judicial (v.04)” y ésta Presidencia de Corte mediante el “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima”⁵; a fin de salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario.

Artículo Décimo Cuarto.- Los administradores/as de sedes, módulos y pisos, con la colaboración de Coordinación de Seguridad integral, serán responsables de supervisar el aforo, distanciamiento social y señalización de las instalaciones, así como velar por su cumplimiento durante la atención al público usuario, bajo responsabilidad.

Artículo Décimo Quinto.- Se deja fin efecto toda disposición que se oponga o sea incompatible con lo establecido en la presente resolución administrativa.

Artículo Décimo Sexto.- El Órgano de Imagen institucional, Prensa y Protocolo, así como la Coordinación de Recursos Humanos y la Secretaría General, efectuarán la difusión de la presente resolución por correo electrónico institucional y a través de mensajes de texto y redes sociales para conocimiento de los señores magistrados/as y trabajadores/as y del público usuario.

Artículo Décimo Séptimo.- Póngase la presente resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la Oficina de Control de la Magistratura, la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de la Corte Superior de Justicia de Lima, la Dirección Nacional de Investigación Criminal, la Séptima Región Policial, la Gerencia de Administración Distrital, la Unidad Administrativa y de Finanzas, la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, la Unidad de Servicios Judiciales, la Coordinación de Recursos Humanos, la Coordinación de Seguridad, la Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Coordinación de Logística, la Oficina de Imagen Institucional, Prensa y

Protocolo, y la Secretaria General de esta Corte Superior de Justicia para la notificación a todos los interesados, para los fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia se Lima

1 Publicada en el diario oficial «El Peruano» el 14 de agosto de 2021.

2 Prorrogado por Decreto Supremo N° 201-2020-PCM, Decreto Supremo N° 008-2021-PCM, Decreto Supremo N° 036-2021-PCM, Decreto Supremo N° 058-2021-PCM, Decreto Supremo N° 076-2021-PCM, Decreto Supremo N° 105-2021-PCM, Decreto Supremo N° 123-2021-PCM, Decreto Supremo N° 131-2021-PCM, Decreto Supremo N° 149-2021-PCM y Decreto Supremo N° 152-2021-PCM.

3 Aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

4 Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000408-2020-CE-PJ.

5 Aprobado por Resolución Administrativa N° 000055-2021-P-CSJLI-PJ.

2006948-2

Conforman la Primera 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° 000384-2021-P-CsJli-Pj

Lima, 2 de noviembre de 2021

VISTOS

La Resolución Administrativa N° 000193-2021-P-CSJLI/PJ de fecha 14 de junio del 2021, la solicitud de declinatoria presentada en la fecha por la magistrada Elena Rosa Bedón Cerda, y la nómina de Jueces Supernumerarios declarados aptos aprobado con fecha 26 de mayo de 2021 por la Comisión Distrital de Jueces Supernumerarios de la Corte Superior de Justicia de Lima; y,

CONSIDERANDO

El Magistrado Benjamín Jacob Carhuas Cántaro, Juez Superior Titular integrante de la Primera Sala Laboral de Lima, solicita hacer uso de sus vacaciones por el periodo del 3 al 10 de noviembre del 2021.

Mediante Resolución Administrativa de los vistos se designó a la abogada Elena Rosa Bedón Cerda como Juez Supernumeraria del Juzgado Penal Unipersonal Supraprovincial de Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima, a partir del 15 de junio del presente año; sin embargo, en la fecha la referida abogada comunica su declinación al cargo, por los motivos expuestos en su solicitud.

Estando a lo expuesto y a fin de no afectar el normal desarrollo de las actividades jurisdiccionales resulta necesario proceder a la designación de los magistrados conforme corresponda, situación que originara la variación de la actual conformación de los órganos jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia.

De otro lado, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial por Resolución Administrativa N° 000262-2021-PJ de fecha 24 de agosto del presente año, dispuso modificar el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000236-2021-CE-PJ, conforme al siguiente tenor: 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 convoquen 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, por lo que 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 JOSE MARTIN BURGOS ZAVALETA, Juez Titular del 27° Juzgado de Trabajo, como Juez Superior Provisional de la Primera Sala Laboral, a partir 3 de noviembre del presente año, por las vacaciones del magistrado Carhuas Cántaro, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Primera Sala Laboral:

Eduardo Raymundo Ricardo

Yrivarren Fallaque Presidente

Dora María Runzer Carrión (P)

José Martin Burgos Zavaleta (P)

Artículo Segundo: ACEPTAR la declinación de la abogada ELENA ROSA BEDON CERNA, al cargo de Juez Supernumeraria del Juzgado Penal Unipersonal Supraprovincial de Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima, a partir del 3 de noviembre del presente año.

Artículo Tercero: DESIGNAR a la abogada MARIA DEL ROSARIO CARRILLO ESPICHAN, como Jueza Supernumeraria del Juzgado Penal Unipersonal Supraprovincial de Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima, a partir del 3 de noviembre del presente año.

Artículo Cuarto: 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.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

2007202-1

Disponen la implementación de acuerdo de Pleno sobre el sentido interpretativo en el que corresponde aplicar el primer párrafo del artículo 118 del Nuevo Código Procesal Constitucional

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 205-2021-P/TC

Lima, 3 de noviembre de 2021

VISTO

El acuerdo del Pleno del Tribunal Constitucional del 28 de octubre de 2021; y,

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el artículo 201 de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución y es autónomo e independiente;

Que, en armonía con el artículo 1 de la Ley N° 28301, el Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad. Es autónomo e independiente de los demás órganos constitucionales. Se encuentra sometido solo a la Constitución y a su Ley Orgánica;

Que, de conformidad con el artículo 202, inciso 1, de la Constitución Política, es competencia del Tribunal Constitucional conocer, en última y definitiva instancia, las resoluciones denegatorias de habeas corpus, amparo, habeas data y cumplimiento. Asimismo, conoce, en instancia única, el proceso de inconstitucionalidad y los conflictos de competencia o de atribuciones asignadas por la Constitución, conforme a ley;

Que, el primer párrafo del artículo 118 del Nuevo Código Procesal Constitucional, precepto que regula sobre las decisiones jurisdiccionales del Pleno, establece que:

En los procesos de habeas corpus, amparo, habeas data

y de cumplimiento que de conformidad con reglamento normativo son de conocimiento del Pleno, la sentencia requiere de cuatro votos conformes;

Que, el inciso 8 del artículo 139 de la Constitución Política, precepto que regula los principios de la administración de justicia, también aplicable a la justicia constitucional, establece el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley;

Que, adicionalmente, el artículo 5 de la Ley N° 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en su parte pertinente, establece que “en ningún caso el Tribunal Constitucional deja de resolver”;

Que el primer párrafo del artículo 117 del Nuevo Código Procesal Constitucional, precepto que regula las decisiones jurisdiccionales, establece que:

El Tribunal Constitucional conoce, en última y definitiva instancia, las resoluciones denegatorias de los procesos de hábeas corpus, amparo, hábeas data y de cumplimiento, mediante dos salas integradas por tres magistrados cada una. La sentencia requiere de tres votos conformes;

Que, en ese marco, el Pleno del Tribunal Constitucional consideró pertinente deliberar acerca del mejor modo de interpretar el primer párrafo del artículo 118 del Nuevo Código Procesal Constitucional;

Que, como consecuencia de dicha deliberación, el Pleno

del Tribunal Constitucional, en su sesión de fecha 28 de octubre de 202, acordó, por unanimidad, aprobar el sentido interpretativo del primer párrafo del artículo 118 del Nuevo Código Procesal Constitucional;

En uso de las facultades conferidas a esta Presidencia por la Ley N° 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, y su Reglamento Normativo,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DISPONER la inmediata implementación del acuerdo de Pleno sobre el sentido interpretativo en el que corresponde aplicar el primer párrafo del artículo 118 del Nuevo Código Procesal Constitucional. El acuerdo es el siguiente:

El artículo 139, inciso 8 de la Constitución establece “el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley”, también aplicable a la justicia constitucional. Adicionalmente, el artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional establece, en su parte pertinente, que “en ningún caso el Tribunal Constitucional deja de resolver”. 3

Por tanto, en los procesos de Habeas Corpus, Amparo, Habeas Data y de Cumplimiento, que, de conformidad con el Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional, son de conocimiento del Pleno, de no ser posible alcanzar cuatro votos conformes, la sentencia se obtendrá por tres votos conformes, en interpretación concordada con el primer párrafo del artículo 117 del Nuevo Código Procesal Constitucional.

Artículo Segundo.- Comunicar la presente resolución a los señores magistrados, a la Secretaría General, a la Secretaría Relatoría, al jefe del Gabinete de Asesores Jurisdiccionales, a las Oficinas de Tecnologías de la Información y Trámite Documentario y Archivo, y al Órgano de Control Institucional.

Regístrese y comuníquese.

MARIANELLA LEDESMA NARVÁEZ

Presidenta del Tribunal Constitucional

2008279-2

Prorrogan por el término de tres meses el funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000360-2021-CE-PJ

Lima, 4 de noviembre del 2021

VISTA

La Resolución Administrativa N° 000218-2021-CE-PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 000218-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial prorrogó por el término de tres meses, a partir del 12 de agosto de 2021, el funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Segundo. Que la referida Sala Suprema tiene considerable carga procesal de expedientes en trámite, situación que conlleva a disponer su continuación, que se justifica en la urgente necesidad de proseguir con la importante labor de descarga por la que fue creada la citada Sala Suprema.

Tercero. Que, por consiguiente, resulta pertinente disponer la prórroga de funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, por el término de tres meses; de conformidad con lo establecido en el artículo 82º, inciso 18), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 1390-2021 de la sexagésima quinta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 25 de octubre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores

y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Arias Lazarte por encontrarse en reunión programada con anterioridad; 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.- Prorrogar por el término de tres meses, a partir del 12 de noviembre de 2021, el funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes y Presidentas de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, Ministerio Público, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país, Procuraduría Pública del Poder Judicial, Órgano de Control Institucional; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta
2008398-2

Disponen diversas medidas administrativas en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000361-2021-CE-PJ

Lima, 4 de Noviembre del 2021

VISTO

El Oficio N° 000278-2021-CR-UETI-CPP-PJ, cursado por la señora Consejera Responsable de la Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho solicita que el Juzgado Penal Unipersonal del Distrito de San Miguel, Provincia de La Mar, asuma la carga pendiente de cuatro expedientes penales en liquidación bajo el Código de Procedimientos Penales de 1940, los mismos que se encuentran en condición de reserva en el Juzgado Mixto del mismo Distrito y Provincia.

Segundo. Que, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resolución Administrativa N° 000008-2021-CE-PJ dispuso las vacaciones judiciales para el año 2021, las mismas que se efectuarán de forma progresiva y sin afectar el desempeño de los órganos jurisdiccionales a partir del mes de febrero del presente año; lo que determina que durante el mes de enero, la producción debe considerarse dentro de los estándares habituales, y a partir del mes de febrero reajustar el cumplimiento de meta, pues todos los meses los órganos jurisdiccionales deberán contar con producción.

Tercero. Que, de acuerdo al análisis realizado, se advierte que el Juzgado Mixto del Distrito de San Miguel, Provincia de La Mar, registró una carga procesal acumulada correspondiente a tres expedientes en

reserva, un expediente en etapa de trámite y nueve expedientes en etapa de ejecución. Por otro lado, el Juzgado Penal Unipersonal del Distrito San Miguel, Provincia de La Mar, registró una subcarga procesal y efectuó una producción regular, siendo menester precisar que este órgano jurisdiccional en adición a sus funciones también actúa como Juzgado Penal Colegiado y registró ingreso de expedientes y producción. En ese contexto, sería factible adicionar la totalidad de la carga procesal de expedientes tramitados bajo el amparo del Código de Procedimientos Penales de 1940 del referido Juzgado Mixto, esta medida no implicaría sobrecargar o saturar la tramitación de los expedientes; aunado a ello, es recomendable, toda vez que los expedientes se derivarían a un órgano jurisdiccional de su propia especialidad.

Cuarto. Que, por lo expuesto en el Informe N° 000088-2021-MYE-ST-UETI-CPP/PJ, emitido por el Componente de Monitoreo y Evaluación de la Secretaría Técnica de la Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal, y considerando que este Poder del Estado tiene como política institucional adoptar medidas en aras de un óptimo servicio de impartición de justicia, garantizando a su vez la tutela jurisdiccional efectiva, resulta necesario dictar las disposiciones que permitan coadyuvar al logro de dicho objetivo, con arreglo a las necesidades del servicio y a los limitados recursos existentes para dicho propósito.

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.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 1275-2021 de la sexagésima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 5 de octubre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Consejero Arias Lazarte por encontrarse en comisión de servicios; 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, en vía de regularización, a partir del 1 de octubre de 2021, las siguientes medidas administrativas en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho:

- Redistribuir toda la carga procesal en liquidación del Juzgado Mixto del Distrito de San Miguel, Provincia de La Mar, al Juzgado Penal Unipersonal del mismo Distrito y Provincia, Distrito Judicial de Ayacucho; evitando el quiebre de juicios.
- Los expedientes que serán redistribuidos deberán remitirse con todos sus cuadernos, anexos y cargo de notificación completa, debidamente foliados en números y letras. Los expedientes que no cumplan con tales requisitos, no serán objeto de redistribución, bajo responsabilidad.
- Facultar a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, en cuanto sea de su competencia, adoptar las acciones y medidas administrativas necesarias para el adecuado cumplimiento de lo indicado.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Presidenta del Poder Judicial, Unidad de Equipo

Técnico Institucional del Código Procesal Penal, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2008398-3

Establecen que los jueces y juezas de los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, pueden disponer la programación de diligencias externas

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000352-2021-CE-PJ

Lima, 30 de octubre del 2021

VISTO

El Oficio N° 00038-2021-P-CSJTU-PJ, cursado por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

CONSIDERANDO

Primero. Que la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, en mérito a lo solicitado por la Jueza del Juzgado Civil Transitorio de Tumbes, en el sentido que se autorice la realización de diligencias fuera del juzgado; consulta si a la fecha existe autorización del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial para la realización de diligencias externas por parte de los órganos jurisdiccionales.

Al respecto, señala que el referido órgano jurisdiccional, debido a una redistribución ordenada por el máximo órgano de gobierno de este Poder del Estado, tiene numerosa carga procesal en las que se encuentran pendientes de realización sendas diligencias externas (inspecciones judiciales, lanzamientos, entre otras) sin las cuales no es factible emitir pronunciamiento final sobre la causa materia de litis. Por lo que, en el escenario antes anotado existe una barrera para que pueda cumplir con los estándares de producción establecidos por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, circunstancia que también se presenta en otros órganos jurisdiccionales del citado Distrito Judicial, que a la fecha no pueden resolver los procesos judiciales pendientes de la realización de diligencias externas.

Segundo. Que, con la finalidad de continuar con el trámite de los expedientes judiciales y brindar una respuesta dentro de los cánones de celeridad a la población que acude a este Poder del Estado, teniendo en cuenta la prórroga de 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” dispuesta mediante Resolución Administrativa N° 273-2021-CE-PJ, resulta necesario emitir el pronunciamiento solicitado.

Tercero. Que, a fin de normalizar el servicio de administración de justicia a nivel nacional, y a su vez preservar la salud de jueces, juezas y personal auxiliar por la pandemia que atraviesa el país, es necesario establecer que, si se pueden efectuar diligencias externas por parte de los órganos jurisdiccionales; observando para ello las medidas sanitarias establecidas por el Ministerio de Salud.

Cuarto. 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.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 1224-2021 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 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Establecer que los jueces y juezas de los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, pueden disponer la programación de diligencias externas; debiendo observar las medidas sanitarias establecidas por el Ministerio de Salud.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes y Presidentas de las Salas Permanentes y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, Ministerio Público, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país, Procuraduría Pública del Poder Judicial, Órgano de Control Institucional; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2009361-5

Disponen cerrar turno por el periodo de un mes a la 1°, 2°, 3° y 7° Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima y abrir turno a las 4° y 8° Salas Laborales, para el ingreso de los procesos en apelación y/o demandas nuevas respecto a la Nueva Ley Procesal del Trabajo

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000353-2021-CE-PJ

Lima, 30 de octubre del 2021

VISTOS

El oficio cursado por el Presidente de la 8° Sala Laboral de Lima; el Oficio N° 000182-2021-P-ETIINLPT-CE-PJ remitido por la señora Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el Oficio N° 000443-2021-P-CSJLI-PJ del Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante el artículo tercero de la Resolución Administrativa N° 395-2020-CE-PJ de fecha 9 de diciembre de 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso modificar el artículo primero de las Resoluciones Administrativas N° 245-2012-CE-PJ, N° 062-2013-CE-PJ, N° 162-2014-CE-PJ y N° 185-2016-CE-PJ, con los estándares de expedientes resueltos que correspondan, quedando vigente el resto de disposiciones establecidas en las citadas resoluciones administrativas. Por lo que, para las Salas Laborales que conocen procesos con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se estableció la cantidad de 1,350 como estándar de expedientes resueltos.

Segundo. Que, la señora Consejera Responsable del

Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme al contenido del Informe N° 000093-2021-ST-ETIINLPT-CE-PJ que se adjunta al Oficio N° 000182-2021-P-ETIINLPT-CE-PJ, hace de conocimiento que al evaluar la carga procesal y la resolución de expedientes en trámite de las Salas Laborales de Lima, que conocen procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), obtenida del Sistema Integrado Judicial (SIJ) y actualizado al mes de setiembre de 2021, se aprecia que la 8° Sala Laboral no registra carga procesal suficiente para resolver 1350 expedientes anuales conforme al estándar de expedientes resueltos, y que la 4° Sala Laboral registra una baja carga final pendiente. Por lo que, resulta necesario que la 4° y 8° Salas Laborales reciban de forma temporal todos los ingresos de expedientes electrónicos, a fin que las Salas Laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) puedan operar de forma óptima y tengan carga suficiente para resolver de acuerdo con el estándar de resolución, para lo cual se propone cerrar el turno de la 1°, 2°, 3° y 7° Salas Laborales de Lima, respecto a las elevaciones de los expedientes electrónicos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Tercero. Que, asimismo, el Presidente de la Corte

Superior de Justicia de Lima mediante Oficio N° 000443-2021-P-CSJLI-PJ, da cuenta que como resultado de la verificación de la carga procesal y programación de audiencias de las Salas Laborales de la citada Corte Superior, se determina que la 4° y 8° Salas Laborales de Lima cuentan con mínimas cantidades de expedientes en estado de trámite, y que solo tienen programaciones de audiencias para el mes de octubre, motivo por el cual propone cerrar el turno a la 1°, 2°, 3° y 7° Salas Laborales de Lima, por el lapso de un mes, a fin que todos los procesos en apelación y/o demandas nuevas ingresen a la 4° y 8° Salas Laborales, para la pronta resolución de procesos de los usuarios del sistema de justicia.

Cuarto. Que, este Poder del Estado tiene como política institucional adoptar medidas en aras de un óptimo servicio de impartición de justicia, garantizando a su vez la tutela jurisdiccional efectiva. Por lo que, deviene en necesario dictar las disposiciones que permitan coadyuvar al logro de dicho objetivo, con arreglo a las necesidades del servicio.

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° 1345-2021 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 y Espinoza Santillán, sin la intervención de la señora Consejera Medina Jiménez por tener que viajar en comisión de servicios; 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.- Cerrar el turno por el periodo de un

mes, a partir de la publicación de la presente resolución administrativa en el Diario Oficial “El Peruano”, a la 1°, 2°, 3° y 7° Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima; respecto al ingreso de expedientes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo Segundo.- Abrir turno por el periodo de un mes, a partir de la publicación de la presente resolución administrativa en el Diario Oficial “El Peruano”, a la 4° y 8° Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, para el ingreso de los procesos en apelación y/o demandas nuevas respecto a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La recepción comprenderá expedientes físicos y electrónicos.

Artículo Tercero.- Disponer que la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima adopte las medidas internas respectivas, en coordinación con las áreas involucradas, a fin de dar cumplimiento a la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Oficina de Control de la Magistratura, Corte Superior de Justicia de Lima, Oficina de Productividad Judicial, y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2009361-6

Disponen que el horario de trabajo presencial diario en dos turnos, mañana y tarde, establecido en el artículo segundo de la Res. Adm. N° 000351-2021-CE-PJ, por razones de aforo, solo comprende al personal jurisdiccional y administrativo

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000367-2021-CE-PJ

Lima, 8 de noviembre del 2021

VISTA

La Resolución Administrativa N° 000351-2021-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° 000351-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó 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. Asimismo, se establecieron diversas medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

Tercero. Que, en ese contexto, en aras de continuar brindando un adecuado servicio de administración de justicia a la ciudadanía; este Órgano de Gobierno considera necesario precisar la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ, a fin de establecer que el trabajo presencial en forma diaria es obligatorio; además, que la división de dos turnos es solo aplicable al personal jurisdiccional y administrativo por razones de aforo.

Cuarto. 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.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 1394-2021 de la sexagésima séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 3 de noviembre de 2021,

realizada en forma virtual con la participación de los señores y señora Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo y Espinoza Santillán, sin intervención de la señora Consejera Medina Jiménez por tener que viajar en comisión de servicios; 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 el horario de trabajo presencial diario en dos turnos, mañana y tarde, establecido en el artículo segundo de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ, por razones de aforo, solo comprende al personal jurisdiccional y administrativo.

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

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2009361-12

Implementan en la Corte Superior de Justicia de Piura el Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral, constituido por diversos órganos jurisdiccionales

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000368-2021-CE-PJ

Lima, 8 de noviembre del 2021

VISTOS

El Oficio N° 000085-2021-P-ETIIOC-CE-PJ e Informe N° 000030-2021-ST-ETIIOC-CE-PJ cursados por el señor Héctor Enrique Lama More, Consejero Responsable de la Comisión Nacional de Implementación, Supervisión y Monitoreo de la Oralidad Civil en el Poder Judicial, y del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad Civil.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 229-2019-CE-PJ, de fecha 29 de mayo de 2019, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la conformación de la Comisión Nacional de Implementación, Supervisión y Monitoreo de la Oralidad Civil en el Poder Judicial, a fin de centralizar y coordinar todas las acciones necesarias para el adecuado funcionamiento del sistema oral a nivel nacional en materia civil.

Segundo. Que por Resolución Administrativa N° 351-2019-CE-PJ del 21 de agosto de 2019, se aprobó la “Matriz de Control de Componentes Mínimos” que será tomada en cuenta por las Cortes Superiores de Justicia que propongan incorporarse al modelo de reforma en el área civil, para implementar Módulos de Litigación Oral; la que deberá ser remitida conjuntamente con el informe sustentatorio de su propuesta de incorporación a la Comisión Nacional de Implementación, Supervisión y Monitoreo de la Oralidad Civil en el Poder Judicial.

Tercero. Que, asimismo, la Resolución Administrativa N° 374-2019-CE-PJ de fecha 4 de setiembre de 2019, dispuso la creación del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad Civil, el cual se encarga de velar por el correcto funcionamiento de cada componente antes, durante y después de la implementación del Modelo de la Oralidad Civil en las diferentes Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional que lo hayan desplegado.

Cuarto. Que, a través de la Resolución Administrativa N° 184-2020-CE-PJ, 13 de julio de 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial incorporó a la Corte Superior de Justicia de Piura en el “Proyecto Piloto para la Modernización del Despacho Judicial en los Juzgados Civiles”; estableciendo que elaboren el proyecto y los instrumentos de gestión para la creación del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral que funcionará en su jurisdicción.

Quinto. Que, en el marco de la implementación de la oralidad en los procesos civiles, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura mediante Oficio N° 001574-2021-P-CSJPI-PJ remite el Plan de Implementación, Matriz de Control de Componentes Mínimos y sus anexos. Después de haberles notificado las observaciones de dicho plan, mediante Oficio N° 001645-2021-P-CSJPI-PJ, la referida Corte Superior subsana las observaciones advertidas y remite el plan de implementación actualizado. Al respecto, el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad

Civil procede con el análisis de la Matriz, del cual se desprende la conformidad del plan de implementación remitido por dicha Corte Superior.

Sexto. Que, con la existencia del Equipo Técnico Distrital se tienen garantizadas las labores de supervisión, evaluación y monitoreo, directamente por la Corte Superior de Justicia de Piura, siguiendo las pautas que a nivel general señala el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad Civil.

Sétimo. Que, respecto a la identificación de los órganos jurisdiccionales en la Corte Superior de Piura, se precisa que se ha propuesto la entrada en vigencia del modelo, en los siguientes órganos jurisdiccionales:

FASE	ÓRGANO JURISDICCIONAL
Primera	1° Juzgado Civil–Piura
	2° Juzgado Civil–Piura
	3° Juzgado Civil–Piura
	4° Juzgado Civil–Piura
	5° Juzgado Civil–Piura

Octavo. Que, de acuerdo a los cuadros de carga procesal presentados y sustentados mediante reportes emitidos por las herramientas informáticas respectivas de dicha Corte Superior, manifestaron que iniciarán la aplicación de la oralidad en los procesos civiles con la carga que en la actualidad cuentan los órganos jurisdiccionales identificados precedentemente, según la propuesta elevada; y que no habrá redistribución de expedientes.

Noveno. Que, en ese contexto, el señor Consejero Responsable de la Comisión Nacional de Implementación, Supervisión y Monitoreo de la Oralidad Civil en el Poder Judicial y del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad Civil eleva a este Órgano de Gobierno el Informe N° 000030-2021-ST-ETIIOC-CE-PJ, elaborado por la Secretaría Técnica del citado equipo, el cual concluye que según el análisis realizado al Plan de Implementación presentado por la Corte Superior de Justicia de Piura, a través de la Matriz de Control de Componentes Mínimos, resulta viable la implementación de la Oralidad Civil en la Corte Superior de Justicia de Piura bajo el modelo del Módulo

Civil Corporativo de Litigación Oral, toda vez que se ha cumplido con superar los filtros establecidos.

Décimo. Que, mediante la Resolución Administrativa N° 049-2020-CE-PJ de fecha 29 de enero de 2020, se aprobó el “Reglamento de Funcionamiento del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral”; así como el “Manual de Organización y Funciones del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral”. Asimismo, a través de la Resolución Administrativa N° 015-2020-P-CE-PJ de fecha 4 de febrero de 2020, se aprobaron los siguientes instrumentos normativos: a) Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral, b) Procedimiento de Actuación del Juzgado de Paz Letrado del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral, c) Procedimiento de Actuación de los Juzgados Especializados del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral; y d) Procedimiento de Actuación de la Sala Superior del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral; ambas resoluciones administrativas dispusieron su aplicación en todas las Cortes Superiores de Justicia del país, tanto en aquellas que se encuentran implementadas bajo el modelo de litigación oral, como en las Cortes Superiores que por aprobación del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial implementen dicho modelo, como es el caso de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1427-2021 de la sexagésima séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 3 de noviembre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Arias Lazarte por tener que asistir a una reunión programada con anterioridad; 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.- Implementar, a partir del 17 de diciembre de 2021, en la Corte Superior de Justicia de

Piura el Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral, constituido por los siguientes órganos jurisdiccionales:

- 1° Juzgado Civil de Piura
- 2° Juzgado Civil de Piura
- 3° Juzgado Civil de Piura
- 4° Juzgado Civil de Piura
- 5° Juzgado Civil de Piura

Artículo Segundo.- Disponer la aplicación de las normas contenidas en la Resolución Administrativa N° 049-2020-CE-PJ de fecha 29 de enero de 2020, y de la Resolución Administrativa N° 015-2020-P-CE-PJ del 4 de febrero de 2020; en cuanto resulta pertinente al Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral de la Corte Superior de Piura.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Comisión Nacional de Implementación, Supervisión y Monitoreo de la Oralidad Civil en el Poder Judicial, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Oralidad Civil, Corte Superior de Justicia de Piura; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2009361-13

Resolución Ministerial N° 215-2021-TR

Lima, 11 de noviembre de 2021

VISTO

Los Oficios N° 0609-2020-SUNAFIL/GG, N° 0642-2020-SUNAFIL/GG y N° 0303-2021-SUNAFIL/GG de la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; las Hojas de Elevación N° 0202-2021-MTPE/2/16, N° 0247-2021-MTPE/2/16, N° 0327-2021-MTPE/2/16 y N° 0419-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; los Memorandos N° 1019-2021-MTPE/2 y N° 1182-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Informe N° 0274-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0833-2021-MTPE/4/8 y la Hoja de Elevación N° 0273-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 21 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que no menos del 30% de los ingresos recaudados a consecuencia del cumplimiento de las funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) son transferidos a los gobiernos regionales para el fortalecimiento de las actividades inspectivas, el desarrollo de la infraestructura necesaria y el óptimo desempeño de las funciones bajo responsabilidad de los gobiernos regionales;

Que, el artículo 7 del Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-TR, establece los siguientes criterios para la transferencia de recursos a la que alude el artículo 21 de la mencionada Ley N° 29981: a) Metas establecidas en el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT); b) Grado de cumplimiento, durante

el ejercicio anterior, de las metas establecidas por la autoridad competente; y, c) Otras que se determinen mediante resolución ministerial;

Que, de acuerdo a lo señalado por el artículo 7 de la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se autoriza a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), por el periodo de ocho años, a efectuar transferencias financieras a favor de los gobiernos regionales de no menos del 30% de los recursos que recaude por la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados, para ser destinados a la generación de capacidades inspectivas del trabajo, al fortalecimiento de las actividades de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa, y al cumplimiento de las funciones en materia laboral, bajo responsabilidad de los gobiernos regionales; asimismo, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el responsable del monitoreo, seguimiento y cumplimiento de los fines y metas para los cuales les fueron entregados dichos recursos;

Que, el Decreto Supremo N° 020-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba Normas Complementarias para la Transferencia de Recursos Financieros de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a los Gobiernos Regionales, en el marco del artículo 21 de la Ley N° 29981, del artículo 7 de la Ley N° 30814 y de la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 014-2019, establece, en su Primera Disposición Complementaria Final, que mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba los lineamientos para la determinación del porcentaje de referencia anual y los criterios y metodología para la distribución del porcentaje de referencia a cargo de la Sunafil, en el marco del artículo 21 de la Ley N° 29981, el artículo 7 del Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto

Supremo N° 002-2017-TR, y el artículo 7 de la Ley N° 30814; así como, las disposiciones complementarias que permitan un alineamiento a la programación multianual presupuestaria;

Que, el Despacho Viceministerial de Trabajo ha remitido el proyecto de Resolución Ministerial que aprueba los "Lineamientos, criterios y metodología para la distribución de los recursos financieros a partir del año 2020 a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a favor de los gobiernos regionales, en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814", el cual ha sido formulado y sustentado por la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral; y, la Dirección de Supervisión y Evaluación, ambas de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; al mismo que se han incorporado los aportes y la opinión que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha remitido a través de los documentos de vistos;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto ha remitido el Informe N° 0166-2021-MTPE/4/9.4, elaborado por la Oficina de Descentralización, mediante el cual se recomienda continuar con el trámite correspondiente; y, a su vez, se consolida, la opinión favorable expresada por la Oficina de Organización y Modernización (Informe N° 0438-2021-MTPE/4/9.3) y el pronunciamiento de la Oficina de Presupuesto (Informe N° 0521-2021-MTPE/4/9.2);

Con las visaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del 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; el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el artículo 21 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; la Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo; el Decreto Supremo N° 020-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba Normas Complementarias para la Transferencia de Recursos Financieros de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a los Gobiernos Regionales, en el marco del artículo 21 de la Ley N° 29981, del artículo 7 de la Ley N° 30814 y de la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 014-2019; 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 de los Lineamientos, criterios y metodología para la distribución de los recursos financieros a partir del año 2020 a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a favor de los gobiernos regionales, en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814

Apruébanse los Lineamientos, criterios y metodología para la distribución de los recursos financieros a partir del año 2020 a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a favor de los gobiernos regionales, en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814; que como Anexo forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Dispóngase la publicación de 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 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.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Supervisión, monitoreo y seguimiento de los fines y metas de los recursos financieros transferidos en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DSE de la DGPPFLIT), realiza una supervisión anual y el monitoreo mediante el seguimiento periódico del cumplimiento de los fines y metas de los recursos transferidos a los gobiernos regionales, según lo estipulado en los artículos 7 y 8 del Decreto Supremo N° 020-2020-TR.

A efectos de la supervisión, dentro del mes de abril de cada año, los gobiernos regionales remiten a la DSE de la DGPPFLIT un plan operativo que dé cuenta de las metas físicas y financieras establecidas en atención al otorgamiento de dicha transferencia y los saldos de balance incorporados, en los casos que corresponda. Esta información es trasladada a la DSE de la DGPPFLIT, según los formatos que determine.

En caso el gobierno regional reciba una transferencia en una fecha posterior a la señalada en el párrafo precedente, actualiza las metas del plan operativo y remite a la DSE de la DGPPFLIT en un plazo no mayor de treinta (30) días de realizada la incorporación de los recursos financieros adicionales.

Segunda.- Supervisión de la distribución de los recursos financieros a transferir en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la DSE de la DGPPFLIT, realiza la supervisión de la distribución de los recursos financieros a transferir, en el año fiscal correspondiente, a los gobiernos regionales, en el marco de las Leyes N° 29981

y N° 30814.

A efecto de ello, previo a la publicación de la Resolución de Superintendencia que aprueba la distribución de los recursos financieros a ser transferidos por la Sunafil, a que se refiere el numeral 6.1 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 020-2020-TR, esta entidad remite a la DSE de la DGPPFLIT el informe técnico que sustenta dicha distribución, para la emisión de la opinión técnica respectiva.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Aplicación de criterios de distribución de recursos financieros previstos en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 020-2020-TR en periodos anuales de concurrencia de aplicación de las Leyes N° 29981 y N° 30814

La Sunafil utiliza los criterios de distribución de recursos financieros indicados en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 020-2020-TR, a excepción de lo establecido en el literal a) del numeral 10.1, a aquellos periodos anuales en los que se identifiquen gobiernos regionales a los que les sea aplicable, de forma concurrente, la transferencia de recursos bajo el marco del artículo 21 de la Ley N° 29981 y el artículo 7 de la Ley N° 30814, en cuanto corresponda.

Los criterios señalados en el párrafo anterior son aplicables mientras la Sunafil no culmine con el proceso de transferencia, en el marco de la Ley N° 30814, de todos los gobiernos regionales.

Segunda.- Determinación del porcentaje de referencia para los años 2021 y 2022

A efecto de la determinación del porcentaje de referencia para el año 2021, el que se aplica respecto de los Recursos Directamente Recaudados en el periodo del año 2020, la Sunafil emplea únicamente la variable indicada en el literal a) del numeral 2.1 del artículo 2 de los "Lineamientos, criterios y metodología para la distribución de los recursos financieros a partir del año 2020 a cargo de la Superintendencia Nacional de

Fiscalización Laboral (Sunafil) a favor de los gobiernos regionales, en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814”.

La determinación del porcentaje de referencia para el año 2022, el que se aplica a los Recursos Directamente Recaudados en el periodo del año 2021, es efectuada por la Sunafil en función a la variable indicada en el literal a) del numeral 2.1 del artículo 2 de los “Lineamientos, criterios, metodología para la distribución de los recursos financieros a partir del año 2020 a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a favor de los gobiernos regionales, en el marco de las Leyes N° 29981 y N° 30814”; así como, a los resultados de la supervisión anual de la transferencia de recursos y saldos de balance incorporados en el año 2021, de conformidad a la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de esta Resolución Ministerial.

Tercera.- Supervisión, monitoreo y seguimiento de los fines y metas de los recursos transferidos en los años 2020 y 2021

Los recursos transferidos en los años 2020 y 2021, que incluyen los saldos de balance incorporados en atención a la Ley N° 29981 o la Ley N° 30814, son sometidos a una supervisión anual y al monitoreo a cargo de la DSE de la DGPPFLIT, a través del seguimiento periódico de la ejecución presupuestal de dichos recursos financieros por los gobiernos regionales.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2010474-1

Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de un bono extraordinario a favor del personal formal del sector privado y del sector público con menores ingresos

DECRETO DE URGENCIA N° 105-2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú dispone que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Asimismo, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico;

Que, el artículo 24 de la referida Carta Magna señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, siendo que este último prorroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 03 de setiembre de 2021, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y

establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 1 de diciembre de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia del COVID-19, el mismo que fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM y N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM y N° 167-2021-PCM, este último por el plazo de treinta (30) días calendario, a partir del lunes 1 de noviembre de 2021;

Que, el inicio del año 2021 estuvo marcado por la presencia de una segunda ola de contagios por la COVID-19, lo que propició la implementación de medidas restrictivas de forma focalizada para frenar la propagación del virus, pero con una mayor flexibilidad en comparación a la cuarentena del año previo. Estas medidas han tenido un impacto moderado en la actividad económica en el primer bimestre de este año; sin embargo, dado el control progresivo de la pandemia se ha permitido flexibilizar las restricciones, incrementar la operatividad de los sectores, así como, la demanda de bienes y servicios;

Que, la economía peruana está en proceso de recuperación e incluso ya superó los niveles pre la COVID-19, siendo que la actividad económica creció 20,9% en el primer semestre del 2021, convirtiendo al

Perú en una de las economías con el mayor crecimiento a nivel mundial, favorecido por la flexibilización de las restricciones, el impulso de las medidas de reactivación económica, la rápida recuperación de las inversiones y el efecto estadístico positivo; recuperación que continua en el segundo semestre del presente año;

Que, en agosto del año 2021, el Producto Bruto Interno (PBI) creció 11,8% y superó por cuarto mes consecutivo su nivel prepandemia (respecto a agosto 2019: 1,6%); sin embargo, a pesar del buen dinamismo del PBI, algunos sectores presentan una recuperación lenta y aún no alcanzan sus niveles prepandemia;

Que, la recuperación económica mundial, entre otros factores de oferta, ha generado incrementos de los precios de productos importantes dentro de la canasta básica, afectando significativamente las remuneraciones de los trabajadores formales en términos reales, especialmente aquellos con bajos niveles de ingresos, puesto que el poder adquisitivo de los mismos, en lo que va del año 2021, se ha estancado respecto a los niveles registrados previos a la pandemia;

Que, en ese contexto, resulta necesario establecer medidas extraordinarias y urgentes, en materia económica y financiera, que impliquen un mecanismo compensatorio en los trabajadores formales con menores ingresos, a fin de que, a través de la expansión de la demanda y el consumo, coadyuve a la dinamización y reactivación de la economía nacional; por lo cual, se considera necesario otorgar un bono extraordinario a favor del personal formal del sector privado y de las entidades del sector público, con menores ingresos;

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

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República

DECRETA

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto

establecer medidas extraordinarias y urgentes, en materia económica y financiera, para el otorgamiento de un bono extraordinario a favor del personal formal del sector privado y del sector público con menores ingresos, como mecanismo compensatorio que coadyuva a la reactivación económica, ante los efectos de la pandemia por la Covid-19.

CAPÍTULO I

BONO EXTRAORDINARIO A FAVOR DE TRABAJADORES FORMALES DEL SECTOR PRIVADO QUE PERCIBEN MENORES INGRESOS

Artículo 2.- Autorización para el otorgamiento del bono extraordinario a favor de trabajadores formales del sector privado

2.1. Autorízase el otorgamiento de un bono extraordinario, el cual constituye un monto dinerario que se otorga por única vez a favor de los trabajadores formales del sector privado que cumplen con los requisitos indicados en el presente Capítulo.

2.2. El monto del bono extraordinario percibido por el trabajador no altera el monto de la remuneración laboral a la que tiene derecho, así como la declaración, cálculo y pago de los beneficios laborales, tributos, aportes o contribuciones previstas en el ordenamiento legal.

2.3. El monto del bono extraordinario se encuentra excluido de la transmisión sucesoria de pleno derecho a que hace referencia el artículo 660 del Decreto Legislativo N° 295, Código Civil.

Artículo 3.- Requisitos para ser beneficiarios del bono extraordinario

3.1. Los requisitos que debe cumplir el trabajador formal para ser considerado beneficiario, son los siguientes de forma concurrente:

1. Laborar y figurar registrado, debidamente con su Documento Nacional de Identidad, en la planilla electrónica de un empleador en el sector privado en los meses de julio, agosto o setiembre de 2021.

2. Percibir una remuneración bruta mensual mayor a cero y hasta S/ 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) en el periodo que estuvo laborando y;

3. No pertenecer a las modalidades formativas laborales o ser pensionista.

3.2. Para la verificación de estos requisitos se utiliza la información de la Planilla Electrónica declarada como tipo de administración privada, bajo la responsabilidad del empleador, excluyendo a las entidades del Sector Público No Financiero y del Sector Público Financiero que proporciona el Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 4.- Monto del bono extraordinario

El monto del bono extraordinario corresponde a S/ 210,00 (DOSCIENTOS DIEZ Y 00/100 SOLES). Cada trabajador beneficiario recibe un único bono extraordinario sujeto a la verificación del cumplimiento de los requisitos del artículo 3 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 5.- Aprobación del padrón de trabajadores beneficiarios del bono extraordinario

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba el padrón de trabajadores beneficiarios del bono extraordinario, según lo dispuesto en el artículo 3 del presente Decreto de Urgencia y de acuerdo con las condiciones previstas en las normas reglamentarias que se emitan en el marco de la Primera Disposición Complementaria Final. La aprobación del padrón puede ser materia de delegación por parte del titular del sector.

Artículo 6.- Autorización del pago del bono extraordinario

Autorízase, de manera excepcional, al Seguro Social de Salud – EsSalud, durante la vigencia del presente decreto de urgencia, a efectuar el pago del bono extraordinario autorizado en el presente Capítulo, bajo las condiciones previstas en el mismo y sus normas reglamentarias.

Artículo 7.- Condiciones para el otorgamiento del bono extraordinario

7.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite al Seguro Social de Salud – EsSalud el padrón de trabajadores beneficiarios del bono extraordinario, con la finalidad de efectuar el pago del bono extraordinario, de acuerdo a las condiciones previstas en las normas reglamentarias que se emitan en el marco de la Primera Disposición Complementaria Final.

7.2. El otorgamiento del bono extraordinario a que se refiere el presente Decreto de Urgencia se realiza a través del Banco de la Nación, así como de todas las demás empresas del sistema financiero y empresas de dinero electrónico del país, por medio de sus canales de atención, pudiendo inclusive usar tarjetas.

7.3. El Seguro Social de Salud – EsSalud podrá requerir el servicio Cuenta Documento Nacional de Identidad (Cuenta DNI) del Banco de la Nación para gestionar el pago del bono extraordinario, el cual se realiza con cargo al presupuesto institucional del Banco de la Nación, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

7.4. El Seguro Social de Salud – EsSalud establece los mecanismos y/o criterios de selección de las cuentas suministradas por las empresas del sistema financiero y/o empresas emisoras de dinero electrónico, a fin de efectuar el pago del bono extraordinario.

Artículo 8.- Apertura de cuentas en el sistema financiero

8.1. Las empresas del sistema financiero, incluido el Banco de la Nación y las empresas emisoras de dinero electrónico pueden abrir cuentas, masiva o individualmente, a nombre de los trabajadores beneficiarios identificados por el Seguro Social de Salud – EsSalud, sin necesidad de la celebración previa de un contrato y su aceptación por parte del titular.

8.2. Las empresas del sistema financiero y las empresas emisoras de dinero electrónico, pueden compartir, con el Seguro Social de Salud – EsSalud información de identificación de la cuenta o cuentas preexistentes de los trabajadores beneficiarios, incluyendo el Código de

Cuenta Interbancario (CCI); lo cual está exceptuado del alcance del secreto bancario. El Seguro Social de Salud – EsSalud puede compartir los datos personales de los trabajadores beneficiarios que resulten estrictamente necesarios para el propósito descrito en los numerales que anteceden, lo cual se considera dentro de lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 14 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, únicamente con la finalidad de efectuar la transferencia de fondos.

8.3. Las cuentas a las que se hace referencia en el numeral 8.1 del presente artículo pueden ser cerradas por las empresas del sistema financiero y las empresas emisoras de dinero electrónico, cuando éstas no mantengan saldo por un periodo mínimo de seis (6) meses o a solicitud del titular.

8.4. No rige para las cuentas que se abran para los efectos del presente Decreto de Urgencia lo establecido en el numeral 49.3 del artículo 49 del Reglamento de Gestión de Conducta de Mercado del Sistema Financiero, aprobado mediante Resolución SBS N° 3274-2017.

8.5. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, conforme a sus competencias, establece las características y condiciones adicionales para la apertura, uso y cierre de estas cuentas, a través de normas reglamentarias, en un periodo no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación de la presente norma.

Artículo 9.- Autorización de transferencia de recursos

9.1. Autorízase una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, hasta por la suma S/ 615 249 201,00 (SEISCIENTOS QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS UNO Y 00/100 SOLES), a favor del pliego Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para financiar el pago del bono extraordinario autorizado en el numeral 2.1. del artículo 2 del presente Decreto de Urgencia, así como, para gastos operativos y financieros que se requieran para su implementación, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia

del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo al detalle siguiente:

DE LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 009 : Ministerio de Economía y Finanzas

UNIDAD EJECUTORA 001 : Administración General

CATEGORIA

PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5000415 : Administración del Proceso Presupuestario del Sector Público

FUENTE DE

FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.0 Reserva de Contingencia 615 249 201,00

=====

TOTAL EGRESOS 615 249 201,00

=====

A LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 012 : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

UNIDAD EJECUTORA 001 : Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración

CATEGORIA

PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5006373 : Promoción, implementación y ejecución de actividades para la reactivación económica

FUENTE DE

FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.4 Donaciones y Transferencias 615 249 201,00

=====

TOTAL EGRESOS 615 249 201,00

=====

9.2. El Titular del pliego habilitado en la presente Transferencia de Partidas aprueba mediante resolución la desagregación de los recursos autorizados en el numeral precedente, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente Decreto de Urgencia. Copia de la resolución es remitida dentro de los cinco (05) días calendario de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

9.3. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado, solicita a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

9.4. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en los pliegos involucrados instruye a las Unidades Ejecutoras para que elaboren las correspondientes "Notas para Modificación Presupuestaria" que se requieran, como consecuencia de lo dispuesto en el presente artículo.

9.5. Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2021, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a realizar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud con cargo a los recursos a los que se refiere el numeral 9.1 del presente artículo y, sólo para los fines señalados en dicho numeral. Dichas transferencias financieras se aprueban mediante resolución del Titular del Pliego

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en dicho pliego y se publica en el Diario Oficial "El Peruano".

9.6. El Titular del Seguro Social de Salud – EsSalud, es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos transferidos en el marco del numeral precedente, conforme a la normatividad vigente.

9.7. Los recursos que se transfieran en el marco del presente artículo no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

9.8. Los saldos no utilizados de los recursos transferidos a favor del Seguro Social de Salud–EsSalud en el marco del presente Decreto de Urgencia, son devueltos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su reversión al Tesoro Público, conforme a los procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

Artículo 10.- Autorización para el uso de saldos presupuestales

Autorízase al Seguro Social de Salud – EsSalud, para el uso de saldos presupuestales resultantes del artículo 25 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, para financiar el bono extraordinario a favor de trabajadores formales del sector privado autorizado por el artículo 2 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 11.- Naturaleza de los fondos otorgados o liberados

La naturaleza de los fondos otorgados o liberados por leyes y otras normas que sean depositados en las cuentas señaladas en la presente norma, tienen el carácter de intangible por el periodo de ciento cincuenta (150) días calendario una vez realizada la transferencia del bono extraordinario; por lo que, tales fondos no pueden ser objeto de compensación legal o contractual, embargo, retención o cualquier otra afectación, sea por orden judicial y/o administrativa.

Artículo 12.- Vigencia del cobro del bono extraordinario

12.1. El cobro del bono extraordinario autorizado en el artículo 2 del presente Decreto de Urgencia, puede hacerse efectivo hasta el 31 de marzo de 2022.

12.2. A partir del 01 de abril de 2022, y durante la vigencia del presente Capítulo I, el Seguro Social de Salud – EsSalud debe iniciar el extorno de los montos no desembolsados a la cuenta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para su reversión al Tesoro Público, conforme a los plazos y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería. El extorno debe concluir dentro del plazo de vigencia de la presente norma.

Artículo 13.- Fraude

Constituye fraude el cobro del bono extraordinario por parte del trabajador beneficiario que se ampara en declaraciones falsas del empleador. El Seguro Social de Salud – EsSalud adopta las medidas administrativas de prevención, las que se desarrollan en las normas reglamentarias.

Artículo 14.- Monitoreo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el monitoreo del otorgamiento del bono extraordinario regulado en el presente Capítulo, con la información que le proporcione el Seguro Social de Salud – EsSalud sobre los desembolsos realizados.

CAPÍTULO II

BONO EXTRAORDINARIO A FAVOR DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO QUE PERCIBE MENORES INGRESOS

Artículo 15. Autorización para el otorgamiento del bono extraordinario para el personal del sector público

15.1. Autorízase, de manera excepcional, el otorgamiento de un bono extraordinario a favor del personal de las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, bajo los alcances de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057, y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como del personal

comprendido en las normas que regulan las carreras especiales, en el mes de noviembre de 2021, por la suma de S/ 210,00 (DOSCIENTOS DIEZ Y 00/100 SOLES).

15.2. No se encuentran dentro del ámbito del numeral precedente, los trabajadores de los organismos públicos descentralizados de los gobiernos regionales y los gobiernos locales, las empresas públicas de los tres niveles de gobierno, las empresas públicas que se encuentran bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, del Seguro Social de Salud – EsSalud, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP. Asimismo, se encuentran excluidos los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 52 de la Ley N° 30057.

15.3. El bono extraordinario no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeto a cargas sociales, ni forma parte de la base de cálculo para la determinación de cualquier beneficio, compensación u otro de similar naturaleza.

15.4. Para efectos de lo establecido en el presente artículo exceptúase a las entidades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales de lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

Artículo 16. Requisitos para percibir el bono extraordinario

El personal comprendido en los alcances del artículo 15 del presente Decreto de Urgencia tiene derecho a percibir el bono extraordinario regulado en el presente Capítulo, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones:

1. Contar con vínculo laboral en la entidad respectiva, en el mes de octubre de 2021.
2. Percibir un ingreso bruto mensual, por todo concepto, menor o igual a S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) al mes de octubre de 2021.
3. Tratándose de servidores del Gobierno Nacional

y Gobiernos Regionales, deben encontrarse registrados en el mes de octubre de 2021 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 17. Autorización para transferencia de partidas

17.1. Autorízase una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, hasta por la suma de S/ 52 551 240,00 (CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y 00/100 SOLES), a favor de diversos pliegos del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, para financiar el otorgamiento del bono extraordinario autorizado en el numeral 15.1. del artículo 15 del presente Decreto de Urgencia, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo al siguiente detalle:

DE LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 009 : Ministerio de Economía y Finanzas

UNIDAD EJECUTORA 001 : Administración General

CATEGORÍA

PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

PRODUCTO 3999999 : Sin Producto

ACTIVIDAD 5000415 : Administración del Proceso Presupuestario del Sector Público

FUENTE DE

FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.0 Reserva de Contingencia 52 551 240,00

=====

TOTAL EGRESOS 52 551 240,00

=====

A LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGOS : Gobierno Nacional

CATEGORÍA

PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5006373 : Promoción, implementación y ejecución de actividades para la reactivación económica

FUENTE DE

FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.1 Personal y Obligaciones Sociales 6 140 610,00

2.3 Bienes y servicios 7 825 860,00

Sub total Gobierno Nacional 13 966 470,00

SECCIÓN SEGUNDA : Instancias descentralizadas

PLIEGOS : Gobierno Regional

CATEGORÍA

PRESUPUESTARIA 9002 Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5006373 Promoción, implementación y ejecución de actividades para la reactivación económica

FUENTE DE

FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.1 Personal y Obligaciones Sociales 13 866 510,00

2.3 Bienes y servicios 8 351 280,00

Sub total Gobierno Regional 22 217 790,00

SECCIÓN TERCERA : Instancias descentralizadas

PLIEGOS : Gobierno Local

CATEGORÍA

PRESUPUESTARIA 9002 Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5006373 Promoción, implementación y ejecución de actividades para la reactivación económica

FUENTE DE

FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.1 Personal y Obligaciones Sociales 6 389 670,00

2.3 Bienes y servicios 9 977 310,00

Sub total Gobierno Local 16 366 980,00

TOTAL EGRESOS 52 551 240,00

17.2. El detalle de los recursos autorizados en la Transferencia de Partidas a que hace referencia el numeral precedente, se encuentran en el Anexo N° 1 "Transferencia de Partidas a favor de los Pliegos del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales", y en el Anexo N° 2 "Transferencia de Partidas a favor de Pliegos del Gobierno Local", que forman parte integrante

del presente Decreto de Urgencia, los cuales se publican en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en la misma fecha de publicación del presente Decreto de Urgencia en el Diario Oficial "El Peruano".

17.3. Los Titulares de los Pliegos habilitados en la Transferencia de Partidas aprueban mediante Resolución, la desagregación de los recursos autorizados en el numeral 17.1 del presente artículo, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente dispositivo legal. Copia de la Resolución se remite dentro de los cinco (05) días calendario de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

17.4. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en los Pliegos involucrados, solicita a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

17.5. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en los Pliegos involucrados, instruyen a las Unidades Ejecutoras para que elaboren las correspondientes "Notas para Modificación Presupuestaria" que se requieran, como consecuencia de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia.

17.6. Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2021, a las entidades a las que hace referencia el artículo 72 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, y a los Pliegos de los Gobiernos Locales a financiar el bono extraordinario autorizado en el numeral 15.1. del artículo 15 con cargo a su presupuesto institucional. Para tal efecto, se les exonera de lo dispuesto en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

Artículo 18. Limitación al uso de los recursos

Los recursos de la Transferencia de Partidas a que hace referencia el artículo 17 no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

Artículo 19.- Vigencia

19.1. El Capítulo I del presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 30 de abril de 2022, salvo lo establecido en el numeral 8.3 del artículo 8 y el artículo 11, los cuales se sujetan a los plazos establecidos en tales artículos.

19.2. El Capítulo II del presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 30 de noviembre de 2021.

Artículo 20.- Refrendo

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Emisión de normas reglamentarias

Mediante resolución ministerial, dentro de los 30 días calendario siguientes a la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba disposiciones reglamentarias que resulten necesarias para la aplicación del Capítulo I.

SEGUNDA. Priorización de fiscalización de registro en planilla

2.1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de acuerdo a la normativa de inspección del trabajo, prioriza la atención de denuncias a empleadores que hayan omitido el registro de sus trabajadores en la planilla electrónica, así como las verificaciones solicitadas por el Seguro Social de Salud – EsSalud respecto a empleadores que tengan personas beneficiadas con el bono extraordinario al que se refiere el artículo 2 del presente Decreto de Urgencia; informando al Seguro Social de Salud – EsSalud de

los resultados de su intervención en el plazo que se establezca en las normas reglamentarias.

2.2. Las medidas establecidas en la presente disposición, se financian con cargo al presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta del Consejo de Ministros

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2011091-1

Decreto de Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social

DECRETO SUPREMO N° 168-2021-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, los artículos 7 y 9 de la Constitución Política del Perú establecen que todos tienen derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, y que el Estado determina la política nacional de salud, correspondiendo al Poder Ejecutivo normar y supervisar su aplicación, siendo responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizada para facilitar a todos, el acceso equitativo a los servicios de salud;

Que, el artículo 44 de la Constitución prevé que son deberes primordiales del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación;

Que, los artículos II, VI y XII del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establecen que la protección de la salud es de interés público y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud de la población, en términos socialmente aceptables de seguridad,

oportunidad y calidad, siendo irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública. El Estado interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo al principio de equidad, siendo posible establecer limitaciones al ejercicio del derecho a la propiedad, a la inviolabilidad del domicilio, al libre tránsito, a la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria, así como al ejercicio del derecho de reunión en resguardo de la salud pública;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, la misma que fue prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, hasta el 01 de marzo de 2022;

Que, por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario,

quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM y N° 167-2021-PCM, hasta el 30 de noviembre de 2021;

Que, considerando el contexto actual, resulta necesario ampliar la fecha de vigencia de las restricciones al ejercicio de los derechos constitucionales; así como, modificar las disposiciones y el Nivel de Alerta en las Provincias donde se vienen aplicando algunas de estas restricciones, con el fin de proteger los derechos fundamentales a la vida y a la salud de los/as peruanos/as;

De conformidad con lo establecido en los numerales 4 y 14 del artículo 118 y el numeral 1 del artículo 137 de la Constitución Política del Perú; y, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y;

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

DECRETA:

Artículo 1.- Modificación del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM

Modifícase el artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, con el siguiente texto:

“Artículo 8.- Nivel de Alerta por Provincia y limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas

8.1 Apruébase el Nivel de Alerta por Provincia, conforme al siguiente detalle:

Nivel de Alerta Moderado	Nivel de Alerta Alto	Nivel de Alerta Muy Alto	Nivel de Alerta Extremo
Todas las demás provincias del Perú	Virú Huaura Mariscal Nieto Morropón Sullana Moyobamba Chincha	-	-

Hasta el 28 de noviembre de 2021, se dispone la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, según el Nivel de Alerta por Provincia, conforme al siguiente detalle:

Nivel de alerta moderado : De lunes a domingo desde las 02:00 horas hasta las 4:00 horas.

Nivel de alerta alto : De lunes a domingo desde las 23:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente.

Nivel de alerta muy alto : De lunes a domingo desde las 22:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente.

Nivel de alerta extremo : De lunes a sábado desde las 21:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente; y los domingos desde las 4:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente.

Durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa al personal estrictamente necesario que participa en la prestación de los servicios de salud, medicinas, servicios financieros, abastecimiento de tiendas de primera necesidad, supermercados, mercados, mercados itinerantes y bodegas, servicio de restaurante para entrega a domicilio y recojo en local (según lo dispuesto en el numeral 14.2 del artículo 14 de la presente norma), la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustibles, telecomunicaciones y actividades conexas, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, transporte de carga y mercancías y actividades conexas, actividades relacionadas con la reanudación de actividades económicas, transporte de caudales, esto último según lo estipulado por el

Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Durante la inmovilización social obligatoria se permite que las farmacias y boticas puedan brindar atención de acuerdo a la norma de la materia.

El personal de prensa escrita, radial o televisiva podrá transitar durante el período de inmovilización social obligatoria siempre que porten su pase personal laboral, su credencial periodística respectiva y su Documento Nacional de Identidad para fines de identificación. La autorización también es extensiva para las unidades móviles que los transporten para el cumplimiento de su función.

También se permite el desplazamiento con vehículo particular o peatonal de aquellas personas que requieren de una atención médica urgente o de emergencia por encontrarse en grave riesgo su vida o salud; así como, para la adquisición de medicamentos y para participar en el proceso de vacunación, sin restricciones por la inmovilización social obligatoria, incluyendo a un acompañante.

8.2 Las limitaciones a la libertad de tránsito no aplican al personal extranjero debidamente acreditado en el Perú de las misiones diplomáticas, oficinas consulares y representaciones de organismos internacionales, que se desplacen en el cumplimiento de sus funciones.

8.3 Las limitaciones a la libertad de tránsito no aplican a las actividades de construcción, operación, conservación, mantenimiento y, en general, toda aquella actividad directa o indirectamente relacionada con la Red Vial Nacional, Departamental o Vecinal, quedando excluidas del Estado de Emergencia Nacional, ya sea que esas actividades sean desarrolladas directamente por entidades de cualquiera de esos niveles de gobierno y/o por terceros contratados por ellos, incluyendo, pero no limitándose, a concesionarios o contratistas.

Para ello deberán cumplir con su Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en el trabajo.

8.4 Es obligatorio el uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues

y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela) para circular por las vías de uso público y en lugares cerrados, o en lugares donde no se pueda mantener el distanciamiento físico o corporal.

El Ministerio de Salud, en coordinación con otras entidades componentes del Sector Salud, realiza una vigilancia epidemiológica intensiva a fin de identificar cualquier incremento de casos localizados de personas afectadas por la COVID-19, y tomar medidas inmediatas de control.

8.5 Los infractores a las disposiciones sanitarias y las relativas al estado de emergencia nacional, que no hayan cumplido con pagar la multa impuesta por las infracciones cometidas durante el estado de emergencia nacional y demás normas emitidas para proteger la vida y la salud de la población por el contagio de la COVID-19, estarán impedidos de realizar cualquier trámite ante cualquier entidad del Estado; sin perjuicio de ello, las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad y estén debidamente registradas en los padrones de los programas sociales, así como, de los subsidios monetarios, entre otros, seguirán siendo beneficiarias de cualquier programa estatal de apoyo económico, incentivos, alimentario y sanitario, recibiendo las prestaciones que les corresponda.

8.6 Dispóngase el fortalecimiento del control migratorio en la frontera norte del país, con la finalidad de dar estricto cumplimiento a la normatividad vigente sobre la materia.

8.7 Los peruanos, extranjeros residentes y extranjeros no residentes de 12 años a más cuyo destino final sea el territorio nacional, en calidad de pasajeros e independientemente del país de procedencia, deben acreditar el haber completado la dosis de vacuna contra la COVID-19, catorce (14) días antes de abordar en su punto de origen; en su defecto, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 72 horas antes de abordar en su punto de origen. Los menores de doce años sólo requieren estar asintomáticos para abordar. Aquellas personas que

muestren síntomas al ingresar a territorio nacional ingresan a aislamiento obligatorio, según regulaciones sobre la materia.

Suspéndase hasta el 28 de noviembre de 2021, el ingreso al territorio nacional de extranjeros no residentes de procedencia de la República de Sudáfrica, o que hayan realizado escala en este lugar en los últimos catorce (14) días calendario.

Los peruanos y extranjeros residentes que ingresen al territorio nacional provenientes de la República de Sudáfrica, o que hayan realizado escala en este lugar, realizarán cuarentena obligatoria en su domicilio, hospedaje u otro centro de aislamiento temporal por un periodo de catorce (14) días calendario, contados desde el arribo al territorio nacional.

8.8 Dispóngase que, para el uso de playas, ríos, lagos o lagunas, ubicadas en las provincias que se encuentran en el nivel de alerta moderado, se deben respetar las normas sanitarias emitidas por la Autoridad Sanitaria Nacional, sin generar aglomeraciones, concentraciones, ni poner en riesgo la salud de las personas. Para los niveles alto y muy alto, los Gobiernos Locales adoptarán las acciones correspondientes en coordinación con los Gobiernos Regionales y sus respectivas Direcciones Regionales de Salud de acuerdo a lo estipulado por la Autoridad Sanitaria Nacional. En el nivel muy alto pueden incluso cerrar las playas, ríos, lagos o lagunas, en caso de incumplir las normas.

8.9 Dispóngase que, los trabajadores del sector salud deberán tener vacunación completa para cumplir sus labores de manera presencial en su centro de trabajo, debido al alto riesgo de contagio y propagación de las variantes de la COVID-19."

Artículo 2.- Modificación del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM

Modifícase el artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-

2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, con el siguiente texto:

"Artículo 14.- De las restricciones focalizadas

14.1 Hasta el 28 de noviembre de 2021, en las provincias que se encuentran en el nivel de alerta extremo, no se hará uso de las zonas de descanso de arena o piedras inmediatamente colindantes con el mar, de la zona de mar, ni de la ribera de ríos, lagos o lagunas, con las excepciones previstas en el artículo 13 del presente Decreto Supremo, según corresponda. Se permite la realización de deportes acuáticos sin contacto y con distanciamiento físico o corporal.

14.2 Según el Nivel de Alerta por Provincia, hasta el 28 de noviembre de 2021, las siguientes actividades económicas; así como, los templos y lugares de culto, tendrán el siguiente aforo (en todos los casos con protocolos y previa autorización de los gobiernos locales en el marco de sus competencias):

a) Nivel de alerta moderado:

• Actividades en espacios cerrados:

Centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general y conglomerados: 80%

Tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, bodegas y farmacias: 80%

Restaurantes y afines, cuya área de atención al cliente (salón, bar y sala de espera) sumen menos de 200 metros cuadrados en zonas internas: 80%

Restaurantes y afines, cuya área de atención al cliente (salón, bar y sala de espera) sumen igual o más de 200 metros cuadrados en zonas internas: 100%

Casinos y tragamonedas: 50%

Cines y artes escénicas: 80%

Bancos y otras entidades financieras: 80%

Templos y lugares de culto: 80%

Bibliotecas, museos, centros culturales y galerías de arte: 80%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes con contacto): 80%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes sin contacto): 80%

Eventos empresariales y profesionales: 80%

Peluquería y Barbería: 60%

Spa, Baños turcos, sauna, baños termales: 60%

Coliseos (vacunados con 2 dosis):40%

Gimnasios: 60%

• **Actividades en espacios abiertos** (respetando aforo y protocolos, previa autorización de los gobiernos locales en el marco de sus competencias):

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

Áreas naturales protegidas, jardines botánicos, monumentos o áreas arqueológicas, museos al aire libre y zoológicos

Baños termales al aire libre.

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos (vacunados con 2 dosis): 30%

b) Nivel de alerta alto:

• **Actividades en espacios cerrados:**

Centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general y conglomerados:40%

Tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, bodegas y farmacias: 50%

Restaurantes y afines en zonas internas: 50%

Casinos y tragamonedas: 40%

Cines y artes escénicas: 40%

Bancos y otras entidades financieras: 60%

Templos y lugares de culto: 40%

Bibliotecas, museos, centros culturales y galerías de arte: 50%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes con contacto): 50%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes sin contacto): 50%

Eventos empresariales y profesionales: 50%

Peluquería y Barbería: 50%

Spa, Baños turcos, sauna, baños termales: 40%

Coliseos: 0%

Gimnasios: 40%

• **Actividades en espacios abiertos** (respetando aforo y protocolos, previa autorización de los gobiernos locales en el marco de sus competencias):

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

Áreas naturales protegidas, jardines botánicos, monumentos o áreas arqueológicas, museos al aire libre y zoológicos

Baños termales al aire libre

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos: 0%

c) Nivel de alerta muy alto:

• Actividades en espacios cerrados:

Centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general y conglomerados: 30%

Tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, bodegas y farmacias: 40%

Restaurantes y afines en zonas internas: 30%

Casinos y tragamonedas: 20%

Cines y artes escénicas: 30%

Bancos y otras entidades financieras: 50%

Templos y lugares de culto: 30%

Bibliotecas, museos, centros culturales y galerías de arte: 40%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes con contacto): 40%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes sin contacto): 40%

Eventos empresariales y profesionales: 30%

Peluquería y Barbería: 30%

Spa, Baños turcos, sauna, baños termales: 20%

Coliseos: 0%

Gimnasios: 30%

Transporte interprovincial terrestre de pasajeros: 50% regulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones y con uso de doble mascarilla.

• Actividades en espacios abiertos (respetando aforo y

protocolos, previa autorización de los gobiernos locales en el marco de sus competencias):

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

Áreas naturales protegidas, jardines botánicos, monumentos o áreas arqueológicas, museos al aire libre y zoológicos

Baños termales al aire libre

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos: 0%

d) Nivel de alerta extremo:

• Actividades en espacios cerrados:

Centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general y conglomerados: 20%

Tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, bodegas y farmacias: 30%

Restaurantes y afines en zonas internas: 0%

Casinos y tragamonedas: 0%

Cines y artes escénicas: 0%

Bancos y otras entidades financieras: 30%

Templos y lugares de culto: 0%

Bibliotecas, museos, centros culturales y galerías de arte: 20%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes con contacto): 0%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes sin contacto): 20%

Eventos empresariales y profesionales: 0%

Peluquería y Barbería: 20%

Spa, Baños turcos, sauna, baños termales: 0%

Coliseos: 0%

Gimnasios: 0%

Transporte interprovincial terrestre de pasajeros: 50% regulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones y con uso de doble mascarilla.

Servicio de restaurante para entrega a domicilio (delivery): las 24 horas.

Servicio de farmacia para entrega a domicilio (delivery): las 24 horas.

• **Actividades en espacios abiertos** (respetando aforo y protocolos, previa autorización de los gobiernos locales en el marco de sus competencias):

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

Áreas naturales protegidas, jardines botánicos, monumentos o áreas arqueológicas, museos al aire libre y zoológicos

Baños termales al aire libre

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos: 0%

14.3 Los gobiernos locales regulan la actividad económica de los conglomerados en sus jurisdicciones, con la finalidad de reducir el riesgo de actividades en

lugares cerrados sin adecuada ventilación y el riesgo de aglomeraciones, teniendo en consideración los siguientes lineamientos:

- Establecer la adecuada ventilación de espacios cerrados.

- Delimitar espacios físicos y cierre de accesos, con el objeto de controlar y diferenciar las zonas de entrada y de salida.

- Establecer límites de aforo y horarios de supervisión en las horas de alta afluencia del público.

- Implementar medidas idóneas para efectuar el control efectivo de aforos.

- Facilitar el uso de los espacios públicos al aire libre para asegurar el distanciamiento físico o corporal.

14.4 En las actividades económicas señaladas en los cuatro (4) niveles de alerta, se podrán realizar transacciones por medios virtuales, entregas a domicilio (delivery) y recojo en local para el caso de restaurantes y afines, en los horarios establecidos. Asimismo, los establecimientos comerciales deben cerrar una (1) hora antes del inicio de la inmovilización social obligatoria, con excepción de los ubicados en la provincia de Lima del departamento de Lima y en la provincia constitucional del Callao, que deben cerrar al menos dos (2) horas antes. Las actividades económicas no contempladas en el presente artículo y sus aforos, se rigen según lo establecido en las fases de la reanudación de actividades económicas vigentes; con excepción del nivel de alerta extremo, en el que rigen las siguientes actividades:

Agricultura, pecuario, caza y silvicultura:

- Todas las actividades del rubro, insumos y servicios conexos.

Pesca y acuicultura:

- Todas las actividades del rubro, insumos y servicios conexos.

Energía, hidrocarburos y minería:

- Todas las actividades del rubro, insumos y servicios conexos.

Manufactura primaria y no primaria:

- Todas las actividades del rubro, insumos y servicios conexos.

Construcción:

- Todas las actividades del rubro, insumos y servicios conexos. Incluye proyectos de interés nacional (licencias, trámites, adquisición y transporte de bienes, servicios y personal, así como actividades relacionadas a la cadena logística).

- Actividades de arquitectura e ingeniería para trámites de licencias, supervisión, inspección de obra y levantamiento de información.

Comercio:

- Mantenimiento y reparación de vehículos no motorizados, vehículos automotores y motocicletas.

- Servicios de adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.

Servicios a la ciudad:

- Evacuación de aguas residuales.

- Captación, tratamiento y distribución de agua.

- Actividades de prevención de riesgos de desastres.

- Mantenimiento de espacios públicos y áreas verdes.

- Limpieza y recojo de residuos sólidos.

Servicios generales:

- Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.

- Servicios y establecimientos de salud, incluye odontología, rehabilitación, reproducción asistida, diagnóstico, oftalmología, veterinarias.

Servicios básicos:

- Servicio de transporte terrestre regular de ámbito provincial.

- Transporte de carga, mercancías, encomiendas, mudanzas y caudales, en todas sus modalidades y actividades conexas.

- Transporte de pasajeros por vía férrea, marítima y fluvial, incluye cabotaje.

- Transporte de caudales.

- Servicios de almacenamiento en general.

- Actividades de servicios vinculadas al transporte aéreo, férreo, terrestre, marítimo y fluvial, incluye cabotaje.

- Actividades aeronáuticas no comerciales.

- Actividades relacionadas al transporte aéreo.

- Actividades de mensajería (servicio postal, encomiendas, delivery).

- Hoteles categorizados, hospedaje (apart hotel) y transporte turístico.

- Albergues, hostales y establecimientos de hospedaje no clasificados y categorizados.

- Entrega de inmuebles y servicios post venta.

- Servicios vinculados a telecomunicaciones (incluida la radiodifusión), como instalación, despliegue, mantenimiento preventivo y correctivo de redes para servicios públicos de telecomunicaciones.

- Actividades de telecomunicaciones alámbricas, inalámbricas y satélite, otras actividades de telecomunicación y otras actividades de servicios de apoyo a las empresas n.c.p (como por ejemplo los proveedores de infraestructura pasiva).

- Actividades postales y de mensajería.

- Servicios de infraestructura en telecomunicaciones: instalación, despliegue, mantenimiento preventivo

y correctivo de infraestructura y redes para servicios públicos de telecomunicaciones.

- Puntos de ventas de servicios de telecomunicaciones ubicados en supermercados, mercados, bodegas y farmacias.

- Diseño, instalación, implementación, operación y mantenimiento de los proyectos públicos y privados de redes de telecomunicaciones y de infraestructura de radiodifusión.

- Servicios de telecomunicaciones: con alcance a las empresas operadoras de telecomunicaciones, así como a los contratistas y proveedores de dichas operadoras; además, es aplicable para el trabajo administrativo, en centrales de monitoreo-NOC, call centers, instalación de servicios o atención de averías, actividades de venta y delivery.

- Centros de atención al cliente o similares de servicios de telecomunicaciones, conforme a lo regulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

- Servicios ofrecidos por centros de inspección técnica vehicular, centros de revisión periódica de cilindros, certificadoras y talleres de conversión de GNV, certificadoras y talleres de conversión de GLP, entidades certificadoras de conformidad, modificación, fabricación y montaje de vehículos, entidades verificadoras de vehículos y entidades certificadoras de vehículos de colección.

- Centros de evaluación, escuelas de conductores, entidades habilitadas para expedir certificados de salud, centros de emisión de licencias de conducir, entidades de capacitación en el manejo de materiales y/o residuos peligrosos.

- Medios de comunicación.

- Entidades financieras, seguros y pensiones y actividades conexas.

- Servicios funerarios.

- Servicios de lavandería, ferreterías, servicios de

limpieza.

- Alquiler y arrendamiento operativo de vehículos automotores.

- Servicios notariales.

- Servicios de reciclaje.

- Actividades de envase y empaque.

- Servicios de almacenamiento de abonos y materias primas agropecuarias, artículos de plásticos, vidrio, papel, cartones, aserradura de madera, hielo para actividades en general.

- Servicios de carpintería, gasfitería, electricidad, mantenimiento de artefactos y reparación de equipos, incluye mantenimiento de equipo relacionado a edificaciones y hogares.

- Actividades de producción, almacenamiento, comercialización, transporte, y distribución para la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, gas de uso doméstico y combustibles.

- Actividades de transporte para la continuidad de servicios públicos (agua, saneamiento, gas, entre otros).

- Transporte aéreo: vuelos nacionales e internacionales conforme a lo regulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

- Servicio de transporte terrestre especial de personas en la modalidad de taxi.

- Servicios de transporte terrestre de trabajadores en todos los ámbitos.

- Servicio de transporte terrestre de personas en vehículos menores.

- Producción audiovisual para medios de comunicación.

- Registro y transmisión de artes escénicas, incluido teatro, danza, circo y música

- Actividades deportivas federadas priorizadas por el Ministerio de Educación, a través del Instituto Peruano

del Deporte, con protocolos aprobados en coordinación con el Ministerio de Salud.

Servicios complementarios:

- Actividades de centrales telefónicas, incluye call centers con 50% de aforo.
- Ensayos y análisis técnicos para las actividades económicas permitidas.
- Investigación, innovación y desarrollo experimental relacionadas a las actividades económicas permitidas.
- Actividades de las sedes centrales.
- Actividades combinadas de apoyo a instalaciones asociadas a los servicios de limpieza, apoyo a edificios y mantenimiento de jardines.
- Alquiler y arrendamiento operativo de otros tipos de maquinarias, equipos y bienes tangibles.
- Actividades de seguridad privada.
- Servicios de transporte.
- Venta y distribución de medios de comunicación impresos.
- Actividades para la organización de procesos electorales.
- Actividades de servicio de sistemas de seguridad.
- Actividades de soporte de TI y reparación de equipos de cómputo.

14.5 Dispóngase que, los pasajeros del servicio de transporte interprovincial terrestre mayores de 45 años, en los cuatro (4) niveles de alerta, solo podrán abordar si acreditan su dosis completa de vacunación.

14.6 A partir del 15 de diciembre de 2021, en los cuatro (4) niveles de alerta, los mayores de 18 años que deseen ingresar a espacios cerrados tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber completado su vacunación contra la COVID-19, además de usar mascarilla de manera permanente, según las

condiciones indicadas en el numeral 8.4. del artículo 8 del presente Decreto Supremo. Para el caso de restaurantes o similares la(s) mascarilla(s) puede(n) ser retirada(s) sólo al momento de ingerir los alimentos.

14.7 A partir del 15 de diciembre de 2021, toda empresa con más de diez (10) trabajadores sólo podrá operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan su dosis completa de vacunación.

14.8 A partir del 15 de diciembre de 2021, los choferes y cobradores de todo servicio de transporte público, así como los choferes que brindan servicios de delivery sólo podrán operar si acreditan su dosis completa de vacunación."

Artículo 3.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día 15 de noviembre de 2021.

Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro del Interior, el Ministro de Defensa, el Ministro de Relaciones Exteriores, el Ministro de Salud, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, la Ministra de Desarrollo e Inclusión Social, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Comercio Exterior y Turismo, el Ministro de Transportes y Comunicaciones, el Ministro de Educación, el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministro de Energía y Minas, el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el Ministro de Desarrollo Agrario y Riego, el Ministro de la Producción, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro del Ambiente, y la Ministra de Cultura.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

RUBÉN RAMÍREZ MATEO

Ministro del Ambiente

GISELA ORTIZ PEREA

Ministra de Cultura

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

VÍCTOR RAÚL MAITA FRISANCHO

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

WALTER AYALA GONZÁLES

Ministro de Defensa

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

CARLOS ALFONSO GALLARDO GÓMEZ

Ministro de Educación

EDUARDO GONZÁLEZ TORO

Ministro de Energía y Minas

AVELINO TRIFÓN GUILLÉN JÁUREGUI

Ministro del Interior

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

ANAHÍ DURAND GUEVARA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JOSÉ ROGGER INCIO SÁNCHEZ

Ministro de la Producción

OSCAR MAÚRTUA DE ROMAÑA

Ministro de Relaciones Exteriores

HERNANDO CEVALLOS FLORES

Ministro de Salud

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

JUAN FRANCISCO SILVA VILLEGAS

Ministro de Transportes y Comunicaciones

GEINER ALVARADO LÓPEZ

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

2011091-2

Aprueban la realización del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, con la participación de jueces de la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia

PRESIDENCIA DEL PODER JUDICIAL

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000491-2021-P-PJ

Lima, 11 de noviembre de 2021

VISTO

El Oficio N.° 104-2021-JAV-P-2°SDCST-CS-PJ, de fecha 27 de setiembre de 2021, remitido por el Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, y el Oficio N.° 1783-2021-D-CIJ-CE-PJ, remitido por el Director del Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero: Advirtiéndose que es política institucional de este poder del Estado, promover la predictibilidad de las resoluciones judiciales y seguridad jurídica a través de la uniformización de la jurisprudencia nacional, en especial de la jurisprudencia vinculante por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República, a fin que coadyuve a lograr un funcionamiento eficiente del servicio judicial.

Segundo: Dentro de esa línea de trabajo se ha establecido fomentar la unificación de criterios judiciales sobre la interpretación y aplicación de normas. Para ese fin es importante impulsar la realización de los plenos jurisdiccionales por ser espacios de reflexión e intercambio de experiencias y opiniones hacia una administración de justicia de calidad, oportuna,

eficiente y predecible.

Tercero: El artículo 116° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, prescribe que los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales, a instancias de los órganos de apoyo del Poder Judicial; y el artículo 22° de la referida norma legal, establece el carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial correspondiente.

Cuarto: En los plenos jurisdiccionales supremos en materia laboral participan los jueces supremos integrantes de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema competentes en dicha disciplina para analizar y uniformizar los criterios jurisprudenciales, en temas que tienen reiterados pronunciamientos contradictorios o problemas de aplicación normativa que se presentan en el ejercicio de la función jurisdiccional generando mecanismos de solución óptimos para cada caso concreto.

Quinto: La Primera y Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia resuelven temas de Derecho Laboral Público, Previsional y Contencioso Administrativo Laboral. En tanto la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorias son competentes

en el marco de la Ley N.° 29497 Nueva Ley Procesal del trabajo, Ley N.° 26636 antigua Ley, y Ley N.° 27584 Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Sexto: Que, los artículos 113° y 116° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que el Centro de Investigaciones Judiciales es un órgano de apoyo del Poder Judicial.

Por lo expuesto, de acuerdo a las atribuciones conferidas por el Artículo 76° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

SE RESUELVE

Artículo Primero.- APROBAR la realización del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, con la participación de los jueces de la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo Segundo.- DESIGNAR al Juez Supremo Titular Javier Arévalo Vela, como coordinador del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.

Artículo Tercero.- DISPONER que el Centro de Investigaciones Judiciales brinde el apoyo correspondiente para la ejecución del referido pleno y los gastos que genere la realización serán cubiertos por la Unidad Ejecutora de la Gerencia General del Poder Judicial.

Artículo Cuarto.- PONER, la presente Resolución, en conocimiento de los señores jueces supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria, el Centro de Investigaciones Judiciales, la Gerencia General del Poder Judicial y de las dependencias que correspondan.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2011475-1

Disponen que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país evaluarán con rigurosidad el desempeño de los jueces supernumerarios designados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para continuar desempeñando funciones jurisdiccionales

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000379-2021-CE-PJ

Lima, 16 de noviembre del 2021

VISTO

El Oficio N° 0003-2021-CR-CNMA-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Responsable de la Coordinación Nacional de Meritocracia y Antigüedad.

CONSIDERANDO

Primero. Que el señor Consejero Responsable de la Coordinación Nacional de Meritocracia y Antigüedad, remite el Informe N° 002-2021-OOCMA-PJ-LESY presentado por el Jefe de la Oficina de Organización de Cuadros de Méritos y Antigüedad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a través del cual informa respecto al requerimiento realizado por el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Junín, quien solicita pronunciamiento sobre el plazo de vigencia de las resoluciones de designación de Jueces Supernumerarios emitidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Segundo. Que, el mencionado informe concluye en lo siguiente:

2.1. Estando a la normativa relacionada al tema de Jueces Supernumerarios, y al análisis de las Resoluciones

Administrativas Nros. 226-2016-CE-PJ y 086-2017-CE-PJ, concluye que no teniendo conocimiento de resolución que deje sin efecto las mismas, se entendería que las designaciones no tendrían fecha límite o fin de designación, salvo distinto aporte de la Secretaría General del Consejo Ejecutivo.

2.2. Refiere que, para el presente caso, es necesario que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial considere pronunciarse sobre dejar sin efecto o confirmar la vigencia de dichas resoluciones; siendo que, de ser el caso se determine dejarlas sin efecto, tendría como consecuencia también el fin de las designaciones de jueces supernumerarios establecidas en las resoluciones antes mencionadas.

Tercero. Que es menester establecer que corresponde a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia, evaluar con rigurosidad el desempeño de los jueces supernumerarios designados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para continuar desempeñando funciones jurisdiccionales.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 1221-2021 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 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país evaluarán con rigurosidad el desempeño de los jueces supernumerarios designados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para continuar desempeñando funciones jurisdiccionales.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes y Presidentas 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

2012445-2

Autorizan a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país para que adopten las medidas administrativas adecuadas, respecto al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000380-2021-CE-PJ

Lima, 16 de noviembre del 2021

VISTO

El Informe N° 000063-2021-GI-GG-PJ, elaborado por la Gerencia de Informática de la Gerencia General 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° 000351-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó 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. Asimismo, se establecieron diversas medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

Tercero. Que, en ese contexto, la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial mediante Informe N° 000063-2021-GI-GG-PJ, pone a conocimiento de este Órgano de Gobierno las estadísticas de los expedientes físicos y electrónicos de las Cortes Superiores de Justicia que cuentan con órganos jurisdiccionales que tienen habilitado el Expediente Judicial Electrónico. Al respecto, se observa que los expedientes electrónicos representan aproximadamente el 74% y los expedientes físicos representan el 26% de la carga total de los órganos jurisdiccionales que tienen implementado el Expediente Judicial Electrónico a nivel nacional. Asimismo, dicho informe concluye que se evidencia que los expedientes electrónicos son de mayor cantidad, por lo tanto, los órganos jurisdiccionales tienen a disposición el

expediente en formato digital, lo que hace posible que se pueda trabajar de forma remota; señalándose que debido al avance debe evaluarse si corresponde realizar trabajo presencial en dichos órganos jurisdiccionales.

Cuarto. Que, por lo expuesto en el referido informe y considerando que este Poder del Estado tiene como política institucional adoptar medidas en aras de un óptimo servicio de impartición de justicia, garantizando a su vez la tutela jurisdiccional efectiva, resulta necesario dictar las disposiciones que permitan coadyuvar al logro de dicho objetivo, con arreglo a las necesidades del servicio y a los limitados recursos existentes para dicho propósito.

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° 1431-2021 de la sexagésima séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 3 de noviembre de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Arias Lazarte por tener que asistir a una reunión programada con anterioridad; 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.- Autorizar a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país para que adopten las medidas administrativas adecuadas, respecto al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder

Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico 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 pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2012445-3

Establecen disposiciones para la realización del trabajo remoto de Jueces/zas y personal jurisdiccional y administrativo de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el Expediente Judicial Electrónico

PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000409-2021-P-CSJLI-PJ

Lima, 20 de noviembre de 2021

VISTOS

Las Resoluciones Administrativas Nos. 000351-2021-CE-PJ del 28 de octubre de 2021, 000367-2021-CE-PJ del 8 de noviembre de 2021, 000380-2021-CE-PJ del 16 de noviembre de 2021 y 000383-2021-P-CSJLI-PJ del 31 de octubre de 2021; el Informe de Coordinación de Informática N° 000498-2021-CI-UPD-GAD-CSJLI-PJ del 17 de noviembre de 2021 y el Oficio de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo N° 000846-2021-UPD-GAD-CSJLI-PJ del 18 de noviembre de 2021; y,

CONSIDERANDO

1. El 28 de octubre de 2021 el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial a través de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ estableció, entre otras medidas, la jornada laboral diaria mixta (presencial y remoto) de los servidores judiciales y administrativos, y la jornada laboral diaria de los magistrados/as, del 1 al 30 de noviembre de 2021. Asimismo, en el artículo cuarto de la referida resolución se delegó a los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, la facultad para disponer las medidas sanitarias, así como los recursos humanos y logísticos para el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, además de 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.

2. El 31 de octubre de 2021 esta Presidencia, mediante la Resolución Administrativa N° 000383-2021-P-CSJLI-PJ, dictó las acciones urgentes y complementarias a fin de garantizar la atención al ciudadano y salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario del Distrito Judicial de Lima. Dentro de estas acciones, se dispuso lo siguiente:

a) La labor presencial diaria obligatoriamente en cinco horas diarias, cumpliendo el distanciamiento físico de un metro y medio de distancia entre los asistentes, además del uso permanente de la doble mascarilla; y, con el fin de preservar el aforo correspondiente, la labor se realizaría en dos turnos (mañana y tarde), conforme a los siguientes horarios: primer turno: de 07:45 am a 12:45 pm, complementándose con tres horas de trabajo remoto, y segundo turno: de 13:30 pm a 18:30 pm, complementándose con tres horas de trabajo remoto.

El trabajo remoto de tres horas (que complementarían las cinco horas de trabajo presencial) se desarrollará según lo indicado en la versión N° 4 del Reglamento «Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial» y será coordinado

con el/la jefe/a inmediato/a.

b) El personal que, por la naturaleza de sus funciones, labora en las áreas de transportes, mantenimiento, archivo, legajos, mesas de partes periféricas no adscritas a la Unidad de Servicios Judiciales, atención al público, Módulo de Atención al Usuario Presencial, administradores de sede, módulo o piso, soporte técnico informático, grupo itinerante de apoyo, personal contratado para las plazas transitorias, de manera excepcional, prestarán sus labores diarias en el horario de 07:45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm; para lo cual se debe observar y garantizar el distanciamiento físico de un metro y medio y el uso permanente de la doble mascarilla, debiendo verificar los jefes de área la estricta observancia de estas medidas, bajo responsabilidad.

c) El personal del Centro de Distribución General, SERNOT y las mesas de partes físicas adscritas a la Unidad de Servicios Judiciales, trabajarán en el horario correspondiente según lo dispuesto por su respectiva Jefatura, quien deberá dar cuenta al Gerente de Administración Distrital y al Área de Control de Asistencia al respecto; debiendo observarse igualmente el estricto cumplimiento de las medidas de bioseguridad, bajo responsabilidad del jefe de área.

d) El trabajo remoto de los magistrados/as, 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 (480 minutos), 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», y será coordinado con el/la jefe/a inmediato.

Asimismo, se dispuso que los magistrados/as de la Corte Superior de Justicia de Lima, deberán registrar sus asistencias y/o labores de la siguiente manera:

a) Labor presencial diaria (todos los magistrados/as no vulnerables) mediante los registros tradicionales

del Poder Judicial, dentro del horario de 07:45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm, conforme al artículo tercero de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ.

b) Trabajo remoto (todos los magistrados/as vulnerables) mediante el Sistema de Gestión de Trabajo Remoto, 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

3. El 16 de noviembre de 2021 el CEPJ a través de la Resolución Administrativa N° 000380-2021-CE-PJ autorizó a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país para que adopten las medidas administrativas adecuadas, respecto al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico.

4. El 18 de noviembre de 2021 la Jefatura de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo mediante el Oficio N° 000846-2021-UPD-GAD-CSJLI-PJ elevó el Informe N° 000498-2021-CI-UPD-GAD-CSJLI-PJ del 17 de noviembre de 2021 de la Coordinación de Informática, haciendo de conocimiento lo siguiente:

a) Desde la vigencia de la Resolución Administrativa N° 000351-2021-CE-PJ han estado verificando el estado de la red, con el fin de que todos los órganos jurisdiccionales y dependencias administrativas puedan ejercer sus labores con normalidad.

b) Evidenciaron la saturación en los servicios de acceso a internet, generando cortes temporales que afectó el uso del correo Workspace y la plataforma Google Meet mediante el cual se llevan a cabo las audiencias virtuales.

c) Las especialidades que tienen un mayor consumo de transferencia de información son: laboral (NLPT), penal (NCP) y civil subespecialidad comercial. Esto se debe principalmente a la gran cantidad de audiencias que se desarrollan en las especialidades laborales y penales, y al uso de las herramientas tecnológicas implementadas en la materia civil subespecialidad comercial (REMAJU,

SUNARP, entre otros).

d) Si bien la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial con Oficio Múltiple N° 060-2021-GI-GG-PJ realizó recomendaciones para que cada Corte Superior de Justicia ejecute y así evitar en lo menor posible la saturación. Sin embargo, la realidad es muy distinta, debido a que los procesos laborales que en su totalidad son virtuales y la transcripción de las actas respectivas, debe hacerse obligatoriamente en horario laboral, por lo cual es poco viable que no se realice un descargo de los videos, más aún cuando este debe subirse al Sistema de Grabación de Audiencias (SIGRA).

e) Las especialidades civil-comercial, laboral (NLPT) y contencioso administrativo (tributario y de mercado) tramitan sus procesos por el Expediente Judicial Electrónico (EJE) que se encuentran digitalizados. Por ello, con la finalidad de evitar sobrecarga en el servicio, sería conveniente que sus actividades se desarrollen de manera remota, sin perjuicio de seguir con las recomendaciones de la Gerencia de Informática.

En ese sentido, ambas unidades orgánicas proponen que, a fin de disminuir la saturación de la red, se disponga el trabajo remoto en las dependencias jurisdiccionales en donde se tiene implementado el EJE.

5. En virtud de lo esbozado, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 90 incisos 3 y 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial², corresponde a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Justicia de Lima, como máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y encargada de la política interna de su distrito Judicial, disponer las acciones urgentes y complementarias a fin de garantizar la atención al ciudadano y salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario.

SE RESUELVE

Artículo Primero: Disponer, de manera excepcional, el trabajo remoto de los Jueces/zas y personal

jurisdiccional y administrativo que laboran en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el Expediente Judicial Electrónico, 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"; sin embargo, deberán concurrir a laborar presencialmente, excepto los vulnerables, por lo menos dos veces a la semana.

Artículo Segundo: Establecer que la labor presencial diaria de todos los magistrados/as no vulnerables de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el Expediente Judicial Electrónico, será de 07:45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm.

Artículo Tercero: Establecer que la labor presencial diaria del personal jurisdiccional y administrativo no vulnerables de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el Expediente Judicial Electrónico, con el fin de preservar el aforo correspondiente, se realizará en dos turnos (mañana y tarde), conforme a los siguientes horarios: primer turno: de 07:45 am a 12:45 pm, complementándose con tres horas de trabajo remoto, y segundo turno: de 13:30 pm a 18:30 pm, complementándose con tres horas de trabajo remoto. El trabajo remoto de tres horas (que complementarán las cinco horas de trabajo presencial) se desarrollará según lo indicado en la versión N° 4 del Reglamento «Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial» y será coordinado con el/la jefe/a inmediato/a.

Artículo Cuarto: Disponer que los Presidentes de Sala y los Jueces Especializados, cuyos órganos jurisdiccionales tramitan procesos con el Expediente Judicial Electrónico, en el plazo de 24 horas, remitan a la Coordinación de Recursos Humanos y a la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura-ODECMA, la programación de los días (magistrados/as no vulnerables) y de los días y turnos (trabajadores jurisdiccionales y administrativos no vulnerables), que concurrirán a sus respectivos órganos jurisdiccionales

a laborar presencialmente.

Artículo Quinto: Disponer que el trabajo remoto de los magistrados/as, 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, de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el Expediente Judicial Electrónico, se efectivizará en el horario de ocho horas diarias (480 minutos), 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»,

Artículo Sexto: Poner la presente resolución administrativa en conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, la Unidad Administrativa y de Finanzas, de la Unidad de Servicios Judiciales, de la Coordinación de Informática, de la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, y de la Secretaría General para la notificación de la presente resolución.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

1 Modificada con Resolución Administrativa N° 000391-2021-P-CSJLI-PJ del 5 de noviembre de 2021.

2 Aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

2013710-1

Establecen disposiciones para el trabajo presencial diario de los Jueces/zas y personal jurisdiccional y administrativo no vulnerables que laboran en la 9° Sala Laboral, 23° Juzgado Laboral Transitorio, 16° Juzgado Contencioso Administrativo y 17° Juzgado Contencioso Administrativo, que funcionan en la sede Arnaldo Márquez

PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000411-2021-P-CSJLI-PJ

Lima, 21 de noviembre de 2021

VISTOS

La Resolución Administrativa N° 000403-2021-P-CSJLI-PJ del 14 de noviembre de 2021; y,

CONSIDERANDOS

1. La Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante la Resolución Administrativa N° 000403-2021-P-CSJLI-PJ dispuso, entre otras, las siguientes medidas excepcionales:

a) El trabajo mixto (presencial y remoto) de los Jueces/zas y personal jurisdiccional y administrativo que labora en la 9° Sala Laboral, 23° Juzgado Laboral Transitorio, 16° Juzgado Contencioso Administrativo y 17° Juzgado Contencioso Administrativo, del 15 al 19 de noviembre de 2021, que funcionan en la referida sede judicial, el cual se realizará de la siguiente manera: a) Lunes, miércoles y viernes, de manera presencial de 07:45 am a 16:45 pm y, b) Martes y jueves, de manera remota, conforme a la versión N° 4 del Reglamento.

b) El personal de Administración, Mesa de Partes y Archivo que labora en la citada sede, que por la naturaleza de sus funciones no pueden realizar trabajo

remoto, harán trabajo presencial diario de 07: 45 am a 16:45 pm.

c) Las áreas de infraestructura y mantenimiento de esta Corte Superior implementen, a la brevedad, las acciones correctivas a efectos de superar las deficiencias detectadas en la citada sede judicial, bajo responsabilidad; dando cuenta a la Gerencia de Administración Distrital sobre las medidas adoptadas.

d) La Gerencia de Administración Distrital a través de sus Unidades y Coordinaciones competentes proceda a implementar las medidas de bioseguridad respectivas, a efecto de salvaguardar la vida y la salud de los magistrados/as y personal jurisdiccional y administrativo de la sede Arnaldo Márquez, debiendo dar cuenta a este Presidencia de las medidas adoptadas, bajo responsabilidad.

e) La Gerencia de Administración Distrital a través de sus Unidades y Coordinaciones competentes, a la brevedad, efectúe las gestiones pertinentes para la ubicación y arrendamiento de otro inmueble, donde funcionarán los órganos jurisdiccionales de la sede Arnaldo Márquez.

2. El 16 de noviembre de 2021 el CEPJ a través de la Resolución Administrativa N° 000380-2021-CE-PJ autorizó a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país para que adopten las medidas administrativas adecuadas, respecto al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales implementados con el EJE; siendo que el 20 de los corrientes, esta Presidencia mediante la Resolución Administrativa N° 000409-2021-P-CSJLI-PJ dispuso entre otros, de manera excepcional, el trabajo remoto de los Jueces/zas y personal jurisdiccional y administrativo que laboran en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el EJE (entre ellos, la 1°, 2°, 3°, 7° y 8° Sala Laboral Permanente de Lima que funcionan en la sede Arnaldo Márquez); sin embargo, deberán concurrir a laborar presencialmente, excepto los vulnerables, por lo menos dos veces a la semana.

3. De otro lado, en la referida sede judicial también funcionan la 9° Sala Laboral, 23° Juzgado Laboral Transitorio, 16° Juzgado Contencioso Administrativo y 17° Juzgado Contencioso Administrativo, que no se encuentran implementados con el Expediente Judicial Electrónico, por lo que resulta necesario dictar las disposiciones correspondientes respecto a la continuación de labores de los Jueces/zas y personal jurisdiccional y administrativo de estos órganos jurisdiccionales, desde el 22 al 30 de los corrientes.

4. La Gerencia de Administración Distrital ha informado a esta Presidencia que se han implementado diversas acciones correctivas a efectos de superar las deficiencias detectadas en la citada sede judicial, a efecto de salvaguardar la vida y la salud de los magistrados/as y personal jurisdiccional y administrativo, conforme a lo dispuesto en la Resolución Administrativa de vistos; faltando implementar algunas otras acciones que se ejecutarán en los próximos días.

5. En virtud de lo esbozado, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 90 incisos 3 y 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponde a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Justicia de Lima, como máxima autoridad

administrativa de la sede judicial a su cargo y encargada de la política interna de su distrito Judicial, disponer las acciones urgentes y complementarias a fin de salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario de la sede Arnaldo Márquez.

SE RESUELVE

Artículo Primero: DISPONER, del 22 al 30 de noviembre de 2021, el trabajo presencial diario de los Jueces/zas no vulnerables que laboran en la 9° Sala Laboral, 23° Juzgado Laboral Transitorio, 16° Juzgado Contencioso Administrativo y 17° Juzgado Contencioso Administrativo, que funcionan en la sede Arnaldo Márquez, el cual se realizará de 07:45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm.

Artículo Segundo: ESTABLECER, del 22 al 30 de noviembre de 2021, que la labor presencial diaria del personal jurisdiccional y administrativo no vulnerable que laboran en la 9° Sala Laboral, 23° Juzgado Laboral Transitorio, 16° Juzgado Contencioso Administrativo y 17° Juzgado Contencioso Administrativo, con el fin de preservar el aforo correspondiente, se realizará en dos turnos (mañana y tarde), conforme a los siguientes horarios: primer turno: de 07:45 am a 12:45 pm, complementándose con tres horas de trabajo remoto, y segundo turno: de 13:30 pm a 18:30 pm, complementándose con tres horas de trabajo remoto. El trabajo remoto de tres horas (que complementarán las cinco horas de trabajo presencial) se desarrollará según lo indicado en la versión N° 4 del Reglamento «Trabajo Remoto en los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial» y será coordinado con el/la jefe/a inmediato/a.

Artículo Tercero: DISPONER que el personal de Administración, Mesa de Partes y Archivo que labora en la citada sede judicial, que por la naturaleza de sus funciones no pueden realizar trabajo remoto, harán trabajo presencial diario de 07: 45 am a 16:45 pm, con una hora de refrigerio de 12:45 pm a 13:45 pm.

Artículo Cuarto: DISPONER que la Presidenta de

Sala y los Jueces Especializados, de la 9° Sala Laboral, 23° Juzgado Laboral Transitorio, 16° Juzgado Contencioso Administrativo y 17° Juzgado Contencioso Administrativo, en el plazo de 24 horas, remitan a la Coordinación de Recursos Humanos y a la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura-ODECMA, la programación de los turnos de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos no vulnerables, que concurrirán a laborar presencialmente.

Artículo Quinto: DISPONER que el trabajo remoto de los magistrados/as, 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, de los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima implementados con el Expediente Judicial Electrónico, se efectivizará en el horario de ocho horas diarias (480 minutos), 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»,

Artículo Sexto: DISPONER que las áreas de infraestructura y mantenimiento de esta Corte Superior continúen implementando las acciones correctivas, a efectos de superar las deficiencias detectadas en la citada sede judicial, bajo responsabilidad; dando cuenta a la Gerencia de Administración Distrital sobre las medidas adoptadas.

Artículo Séptimo: PÓNGASE la presente resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de la Corte Superior de Justicia de Lima, la Gerencia de Administración Distrital, la Unidad Administrativa y de Finanzas, la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, la Unidad de Servicios Judiciales, la Coordinación de Recursos Humanos, la Coordinación de Seguridad, la Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Coordinación de Logística y, la Secretaria General, para los fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

2013710-2

Disponen la implementación de la Plataforma Digital “Libro de Reclamaciones”, a través de la plataforma digital única del Estado para la orientación al ciudadano, denominada GOB.PE (www.gob.pe)

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000386-2021-CE-PJ

Lima, 22 de Noviembre del 2021

VISTO

El Oficio N° 001029-2021-GG-PJ de la Gerencia General del Poder Judicial que contiene el Memorando N° 00331-2021-GDC-GG-PJ, de la Gerencia de Desarrollo Corporativo, el Informe N° 057-2021-SAPC-GDC-GG-PJ, de la Subgerencia de Atención de Propuestas Ciudadanas; y el Informe N° 001226-2021- OAL-GG-PJ, de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Decreto Supremo N° 033-2018-PCM se creó la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano, cuyo dominio en Internet es www.gob.pe, y que se constituye como el único punto de contacto digital del Estado Peruano con los ciudadanos y personas en general, consistente e intuitiva de acceso a información institucional, trámites y servicios públicos digitales. Es administrada por la Presidencia del Consejo de Ministros a través de la Secretaría de Gobierno Digital (SEGDI).

Segundo. Que, de igual modo, el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2020-PCM, “Decreto Supremo que establece disposiciones para la gestión de reclamos en las entidades de la Administración Pública”,

dispone que el acceso al Libro de Reclamaciones en su versión digital se realiza a través de la Plataforma Digital Única del Estado para orientación al ciudadano, denominada Plataforma GOB.PE (www.gob.pe).

Tercero. Que, bajo dicho marco, la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 001-2021-PCM/SGP, que aprobó la Norma Técnica N° 001-2021-PCM-SGP “Norma Técnica para la Gestión de Reclamos en las entidades y empresas de la Administración Pública”, señala en el numeral 5.1 del artículo 5°, que las entidades públicas que cuenten con un sistema informático propio o particular que deseen mantener su uso, deben realizar previamente una autoevaluación para determinar si cumplen o no con los criterios que allí señalan.

Cuarto. Que, para mantener el uso del sistema informático propio del Poder Judicial, la Subgerencia de Atención Ciudadana, tanto como de la Subgerencia de Desarrollo de Sistemas de la Información y de la Gerencia de Informática, realizaron la autoevaluación al referido sistema, concluyendo que no resulta posible mantener el uso del Libro de Reclamaciones virtual del Poder Judicial en tanto no cumple con los requisitos establecidos en la Norma Técnica N° 001-2021-PCM-SGP.

Quinto. Que, estando a lo señalado, mediante Informe

N° 001226-2021-OAL-GG-PJ, la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General concluye que, al no cumplirse con los requisitos establecidos en la Norma Técnica N° 001-2021-PCM-SGP, es necesario implementar la Plataforma Digital “Libro de Reclamaciones”, a través de la plataforma digital única del Estado para la orientación al ciudadano, denominada GOB.PE (www.gob.pe). En ese sentido, opina que lo informado por la Gerencia de Desarrollo Corporativo tiene sustento legal, por tal motivo otorga su opinión legal favorable al requerimiento y proyecto resolutivo con la finalidad de dar cumplimiento a lo indicado en la Norma Técnica N° 001-2021-PCM-SGP “Norma Técnica para la Gestión de Reclamos en las entidades y empresas de la Administración Pública”.

Sexto. Que, en ese sentido, la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 001029-2021-GG-PJ eleva a este Órgano de Gobierno el proyecto resolutivo contando con los vistos de la Gerencia General, Gerencia de Desarrollo Corporativo, Gerencia de Informática, Subgerencia de Atención de Propuestas Ciudadanas; y la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial.

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

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1460-2021 de la sexagésima octava sesión continuada del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 15 de noviembre de 2021, realizada 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 la implementación de la Plataforma Digital “Libro de Reclamaciones”, a través de la plataforma digital única del Estado para la orientación al ciudadano, denominada GOB.PE (www.gob.pe).

Artículo Segundo.- Encargar a la Gerencia General del Poder Judicial, a través de sus órganos de línea competentes, elaborar y ejecutar el plan de implementación de la Plataforma Digital “Libro de Reclamaciones”, a través de la plataforma digital única del Estado para la orientación al ciudadano, denominada GOB.PE (www.gob.pe).

Artículo Tercero.- Encargar a la Gerencia General disponga dar de baja gradualmente la Plataforma del Libro de Reclamaciones virtual del Poder Judicial.

Artículo Cuarto.- Dejar sin efecto las disposiciones administrativas, que se opongan a la presente resolución.

Artículo Quinto.- Publicar la presente resolución en el Portal Institucional del Poder Judicial, para su difusión y cumplimiento.

Artículo Sexto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, 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 pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2014480-1

Suspenden el desarrollo de las actividades previstas en el Cronograma del “Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021 y que Determina los Cuadros de Mérito para la Contratación Docente 2022-2023 en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 317-2021-MINEDU

Lima, 23 de noviembre de 2021

VISTOS

El Expediente N° 0175159-2021; el Oficio N° 00851-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD de la Dirección General de Desarrollo Docente; el Informe N° 01261-2021-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 de 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 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, de conformidad con lo señalado en el artículo 19 de la Ley de Reforma Magisterial, el Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial;

Que, la Vigésima Segunda Disposición Complementaria,

Transitoria y Final de la referida Ley, incorporada mediante la Ley N° 30747, "Ley que modifica la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, para autorizar al Ministerio de Educación la convocatoria anual para el concurso público de ingreso a la Carrera Magisterial entre los años 2018 y 2022", establece que el concurso para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial durante el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022 es autorizado anualmente por el Ministerio de Educación, quedando en suspenso durante dicho plazo la periodicidad a que se hace referencia en el artículo 19 de la Ley N° 29944;

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 291-2020-MINEDU, se aprueba el Documento Normativo denominado "Disposiciones que regulan el Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021 y que Determina los Cuadros de Mérito para la Contratación Docente 2022-2023 en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica", la cual establece entre otros aspectos, los criterios técnicos y procedimientos para la organización, implementación y ejecución del referido concurso; así como sus etapas, instrumentos de evaluación y acciones que involucran a las diversas instancias de gestión educativa descentralizada en el marco de dicho concurso; el mismo que fue modificado mediante las Resoluciones Viceministeriales N° 194-2021-MINEDU y 311-2021-MINEDU;

Que, conforme al numeral 5.7.1.1 del precitado Documento Normativo, la convocatoria del concurso se aprueba conjuntamente con su cronograma. En ese marco, mediante Resolución Viceministerial N° 001-2021-MINEDU se convoca al denominado "Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021, y que Determina los Cuadros de Mérito para la Contratación Docente 2022-2023 en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica", y se aprueba el respectivo cronograma; el mismo que fue modificado mediante Resolución Viceministerial N° 033-2021-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 156-2021-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 197-2021-MINEDU y Resolución Viceministerial N°

284-2021-MINEDU;

Que, el numeral 5.6 del mencionado Documento Normativo, establece que el referido concurso se desarrolla en dos (2) etapas: nacional y, descentralizada. Asimismo, en el numeral 5.6.2 se dispone que en la etapa nacional el Ministerio de Educación aplica a los postulantes la Prueba Única Nacional (PUN), la misma que es clasificatoria. Según el cronograma vigente, el 13 de noviembre de 2021 se aplicó la precitada PUN a nivel nacional;

Que, mediante el Oficio N° 00851-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD, la Dirección General de Desarrollo Docente, traslada al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica documentos emitidos por la Dirección de Evaluación Docente, que dan cuenta de hechos suscitados en relación al desarrollo de la PUN del Concurso de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021, los cuales ameritaron, entre otros, las denuncias penales correspondientes, formuladas por la Procuraduría Pública del Ministerio de Educación, las cuales se encuentran en curso;

Que, en mérito a ello, el Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica solicitó opinión legal a la Oficina General de Asesoría Jurídica, respecto de la viabilidad de emitir un acto resolutorio respecto al desarrollo de las actividades previstas en el cronograma del precitado concurso público, así como sobre la posibilidad de suspender el desarrollo de las actividades del referido cronograma, en tanto se resuelven las investigaciones fiscales iniciada en las regiones San Martín, Apurímac y Lima;

Que, mediante el Informe N° 01261-2021-MINEDU/SG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión, precisando que resulta legalmente viable que el Despacho Viceministerial de Gestión pedagógica emita un acto resolutorio respecto al desarrollo de las actividades previstas en el cronograma del precitado concurso público. Asimismo, indicó que la decisión a adoptarse se debe amparar en el cumplimiento de los principios de justicia e igualdad de oportunidades,

así como en los principios de probidad, ética pública, mérito y capacidad que cimientan el régimen de la Carrera Pública Magisterial;

De conformidad con la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y sus modificatorias; el Reglamento de la Ley N° 29944, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED y sus modificatorias; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado con Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Suspender el desarrollo de las actividades previstas en el Cronograma del “Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021 y que Determina los Cuadros de Mérito para la Contratación Docente 2022-2023 en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica”, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 001-2021-MINEDU y modificado por las Resoluciones Viceministeriales N° 033-2021-MINEDU, N° 156-2021-MINEDU, N° 197-2021-MINEDU y N° 284-2021-MINEDU.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Nelly Luz Palomino Pacchioni

Viceministra de Gestión Pedagógica

2014652-2

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

21122-2017 LIMA

Materia: Desnaturalización de contrato y otros - PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Se infringe el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, cuando al emitirse sentencia de vista se ordena un doble pago por bono por función jurisdiccional, adicionándose al monto nuevamente liquidado uno por un periodo ya considerado, sin justificación objetiva alguna.

Lima, nueve de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veintiún mil ciento veintidós, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta y dos, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha quince de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento dieciocho ciento veintinueve, que en un extremo confirmó en parte la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintisiete de marzo de dos mil quince, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; y, en otro extremo, revocó la citada sentencia ordenando el pago del reintegro del bono por función jurisdiccional, ordenando pagar al demandante la suma de treinta mil cuatrocientos noventa con 00/100 soles (S/ 30,490.00) por el concepto de bono por función jurisdiccional y el reintegro del mismo, más intereses legales; en el proceso seguido por Yves Ysaac Lescano Pérez, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y cuatro

a cincuenta y siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la causal de: infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por ello, corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamientos sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales a) Demanda El veintiocho de enero de dos mil catorce, según escrito que corre en fojas cuarenta y seis, Yves Ysaac Lescano Pérez interpone demanda contra el Poder Judicial con la que pretende, de modo principal, se le reconozca su relación laboral a plazo indeterminado por haber laborado sin contrato y por habersele contratado posteriormente con fraude a la ley; además, de modo accesorio, pretende que: se le pague el bono por función jurisdiccional desde agosto de dos mil cuatro hasta junio de dos mil nueve; se le pague el reintegro de bono jurisdiccional desde julio de dos mil nueve hasta octubre de dos mil once; más intereses legales y costos del proceso. Para ello, alegó que inició labores bajo los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el uno de septiembre de dos mil tres hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil tres, por contrato de suplencia. Refiere que después de siete meses se le volvió a contratar desde el cinco de julio de dos mil cuatro para realizar labores de Asistente

Judicial adscrito a la Corte Suprema de Justicia de la República sin firmar contrato alguno y realizándose los pagos respectivos hasta el cinco de diciembre de dos mil cuatro. Manifiesta que a partir del seis de diciembre de dos mil cuatro se le obligó a celebrar contratos para servicio específico y que desde dicha fecha celebró diversos contratos para realizar actividades de la misma función y en el mismo cargo hasta el siete de mayo de dos mil nueve. Indica que desde el ocho de mayo de dos mil nueve se le contrató a plazo indeterminado en el mismo cargo mediante resolución administrativa, reconociéndose que los contratos que suscribió fueron siempre para realizar funciones de naturaleza permanente en la Corte Suprema. Sostiene que por tales contrataciones no se le pagó el bono por función jurisdiccional desde el inicio de su relación laboral, es decir, desde agosto de dos mil cuatro hasta el mes de julio de dos mil nueve, mes en el que se le empezó a pagar dicho concepto pero en forma diminuta.

b) Sentencia en Primera Instancia El Juez del Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el veintisiete de marzo de dos mil quince, que corre en fojas noventa y cuatro, declaró fundada en parte la demanda; por ende, ordenó que la demandada considere al demandante con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el cinco de julio de dos mil cuatro al siete de mayo de dos mil nueve; además, ordenó que cumpla con pagarle la suma de once mil seiscientos ochenta y cinco con 00/100 soles (S/ 11,685.00) por los conceptos de bono por función jurisdiccional, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

c) Sentencia en Segunda Instancia La Primera Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento dieciocho, entre otros, revocó la sentencia apelada, en el extremo que declaró infundado el reintegro de la bonificación

por función jurisdiccional y reformó dicho extremo declarándolo fundado; además, confirmó la sentencia apelada, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó que la demandada considere al demandante con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el cinco de julio de dos mil cuatro hasta el siete de mayo de dos mil nueve. Aún más, dicha sentencia modificó la suma ordenada pagar a favor del demandante en el monto de treinta mil cuatrocientos noventa con 00/100 soles (S/ 30,490.00) por el concepto de bono por función jurisdiccional y el reintegro del mismo, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; sin costas ni costos.

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 Procesal del Trabajo N° 26636, 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: Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificador del recurso de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la motivación de resolución. De advertirse la infracción normativa denunciada, 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 Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la afectación

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.

alegada por la recurrente, esta Sala Suprema declarará infundado el recurso. Cuarto: En el presente caso, la infracción normativa está referida a la vulneración del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece lo siguiente: "5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)". Quinto: Infracción a la debida motivación Con respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos anotarse que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas. Sexto: Ahora bien, el sustento de la causal de casación declarada procedente radica en que la sentencia de vista estaría otorgando un doble pago de la bonificación por función jurisdiccional a favor del demandante, lo cual obedecería a lo siguiente: a) En la demanda, además del reconocimiento de la relación laboral por el periodo del cinco de julio de dos mil cuatro al siete de mayo de dos mil nueve, se petitionó el pago de los siguientes conceptos: I. El pago del bono por

función jurisdiccional desde el cinco de julio de dos mil cuatro hasta junio de dos mil nueve. II. El reintegro del pago del bono por función jurisdiccional desde julio de dos mil nueve hasta el treinta y uno de octubre de dos mil once. b) La sentencia de primera instancia, entre otros, declaró fundado en parte el pago de dicho bono desde el uno de agosto de dos mil cuatro hasta el treinta de junio de dos mil nueve, liquidando un total de once mil seiscientos ochenta y cinco con 00/100 soles (S/ 11,685.00), a razón de un bono mensual de doscientos cinco con 00/100 soles (S/ 205.00), y desestimó el pago del reintegro de dicho bono por el periodo de febrero de dos mil ocho hasta noviembre de dos mil once. c) La sentencia de vista, entre otros, revocó la sentencia apelada, en el extremo que desestimó el reintegro de la bonificación por función jurisdiccional y reformándola declaró fundado dicho extremo por el periodo del uno de marzo de dos mil ocho al uno de junio de dos mil nueve considerando como bono mensual la suma de seiscientos cincuenta con 00/100 soles (S/ 650.00); por esa razón, vuelve a efectuar la liquidación del monto a pagar por concepto de bono por función jurisdiccional. Al realizar tal liquidación, incluye el periodo de uno de agosto de dos mil cuatro hasta el uno de febrero de dos mil ocho, así como los reintegros del periodo de uno de marzo de dos mil ocho al uno de junio de dos mil nueve, lo que asciende a un total de dieciocho mil ochocientos cinco con 00/100 soles (S/ 18,805.00). Séptimo: No obstante, la sentencia de vista en lugar de disponer el pago del periodo total liquidado a que se refiere el fundamento que antecede, le adiciona el monto de once mil seiscientos ochenta y cinco con 00/100 soles (S/ 11,685.00) que el juez de primera instancia había liquidado también para el periodo del uno de agosto de dos mil cuatro al treinta de junio de dos mil nueve, sin percatarse que ambas liquidaciones correspondían a un mismo periodo. Por ello, es evidente que no resulta jurídicamente congruente ordenar el pago doblado del bono por función jurisdiccional, aun cuando ello hubiera sido consecuencia de un error de cálculo; más aún si no se cumple con justificar objetivamente las razones por las que se procede de tal manera, que este colegiado se encuentra limitado por los alcances de la causal declarada procedente. Octavo: En ese sentido, la situación descrita constituye un vicio que es causal de

nulidad por infracción del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 171° del Código Procesal Civil, aplicable al caso supletoriamente, en razón de que se estaría obligando al Estado a pagar doblemente lo peticionado en la pretensión postulada, sin que exista razón objetiva para ello. Por las consideraciones expuestas:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta y dos; en consecuencia, declararon nula la Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento dieciocho a ciento veintinueve; ordenaron que la Sala Superior emita nueva sentencia conforme a lo expuesto; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por Yves Ysaac Lescano Pérez, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 21212-2017 AREQUIPA

Materia: Desnaturalización de contratos. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Bajo la evidencia del análisis antes expuesto, este Tribunal Supremo considera que para determinar si al demandante le corresponde o no la condición de trabajador de confianza, se debe tener en cuenta que los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio y formalismo del empleador, sino que responden a que las actividades y funciones que el trabajador en la realidad realice como prestación de sus servicios sean compatibles con la categoría de trabajador de confianza.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veintiún mil doscientos doce, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Autoridad Autónoma de Majes-AUTODEMA, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos setenta y uno a seiscientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha ocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos cincuenta a seiscientos sesenta y siete, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos tres a seiscientos once, que declaró Infundada la demanda; y reformándolo la declararon Fundada en parte; en el proceso seguido por el demandante Marcelo Rigoberto Bustios Zavala, sobre Desnaturalización de contratos.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintisiete de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y seis a ochenta, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por Inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR. ii) Infracción normativa por Inaplicación del artículo 59° del Reglamento de Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo número 001-96-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda de fecha veinte de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento ochenta, subsanado mediante escrito que obra a fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa y escrito de ampliación de demanda que obra a fojas doscientos cinco a doscientos seis, el accionante solicita, se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico suscritos desde uno de

setiembre de dos mil ocho al treinta y uno de abril de dos mil quince, siendo que el recurrente se encuentra sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado desde el uno de setiembre de dos mil ocho a la fecha de interpuesta la demanda; asimismo, solicitase declare la desnaturalización del contrato número 038-2015-EG sobre prestación de servicios como encargado de verificación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y diagnóstico integral de las condiciones de seguridad del Proyecto Especial Majes Siguan, del período del catorce de mayo de dos mil quince al catorce de agosto de dos mil quince. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos tres a seiscientos once, la que declaró infundada la demanda, señalando que no se ha acreditado la desnaturalización de contratos por el periodo del uno de setiembre del dos mil ocho al once de mayo del dos mil quince, de conformidad con el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, señala el recurrente tiene menos de ocho años laborando para la demandada, por lo que tampoco se encuentra sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de agosto de dos mil diecisiete, que revocó la Sentencia de primera instancia, la que reformándola se declara fundada en parte la demanda; en consecuencia, se declara desnaturalizados los contratos de trabajo por el periodo que se desempeñó como Sub Gerente de Promoción de Inversión Privada por los periodos del ocho de enero de dos mil nueve hasta el dieciséis de

septiembre de dos mil doce y desde el once de julio de dos mil trece hasta el siete de enero de dos mil quince, señalando que los servicios no eran ocasionales ni transitorios, sino son labores permanentes, el mismo que se corrobora del manual de operaciones, por lo que se desnaturaliza dichos periodos; y se confirma, los demás extremos de la sentencia apelada. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero: Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación, es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial,

precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Cuarto: Sobre la primera causal declarada procedente La disposición contenida en el artículo 43° del Texto Único Ordenado de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR, establece lo siguiente: "Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.". Quinto: En ese contexto, en el recurso casatorio materia de análisis, la entidad recurrente sostiene principalmente que "la sala superior, no ha tomado en consideración que el demandante es personal de confianza, a pesar de haber sido acreditado de manera fehaciente." Sexto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Como se verifica del recurso de casación y de lo resuelto por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si en el caso de autos se ha inaplicado el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para dilucidar sí el cargo

desempeñado por el actor es de trabajador de confianza, de dirección o de un trabajador común. Consideraciones previas Séptimo: Definición de trabajador de confianza El Tribunal Constitucional nacional¹, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como: "a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que pueda ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador. e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución Política del Estado para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un

¹ STC 03501-2006-AA/TC; Fundamento 11

Sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita. f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución Política del Perú), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza. h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo número 004-2006-TR, artículo 1°, último párrafo. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR, en su artículo 24°, establece que: "La indemnización por falta de descanso vacacional

a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios". Octavo: Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza, tal y como se desprende de la disposición denunciada, contenida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Noveno: Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él; en cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos. Décimo: El Tribunal Constitucional, en la sentencia citada en el considerando Séptimo, considera que por su naturaleza la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación. Solución al caso concreto Décimo Primero: De lo actuado en el presente proceso se puede advertir, que lo que es materia de debate en sede de casación, es determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo de los periodos correspondiente del ocho de enero de dos mil nueve hasta el dieciséis de septiembre de dos

mil doce y del periodo once de julio de dos mil trece hasta el siete de enero de dos mil quince, en que el demandante se ha desempeñado en el cargo de Subgerente de Promoción de la Inversión Privada. En ese sentido, este Sala Suprema a fin de determinar si la aplicación del artículo supuestamente infraccionado ha sido inaplicado en el caso concreto, se procederá a analizar cada uno de los periodos y el cargo desempeñado por el actor. Décimo Segundo: Respecto al primer periodo de fecha ocho de enero de dos mil nueve hasta el dieciséis de setiembre de dos mil doce, se desempeñó como Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada – Profesional A. 12.1 Se precisa que mediante Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad para Servicio Específico de fecha siete de enero de dos mil nueve, que corre de fojas siete a diez, señala en la cláusula tercera referido a la contratación lo siguiente: “EL EMPLEADOR, habiendo aprobado la programación de las plazas para el año 2009, según sus metas presupuestales aprobadas y financiadas por el Estado, es que requiere cubrir las necesidades temporales de recursos humanos para un nivel de PROFESIONAL A, a fin que preste servicios personales en el cargo de Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada, cumpliendo sus funciones bajo la supervisión de la Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Territorial, especificándose las mismas en la Hoja de Descripción de Funciones anexa y forma parte integrante de este contrato” 12.2 Asimismo, de lo señalado en la cláusula novena referido a las obligaciones del trabajador, señala lo siguiente: “En virtud del presente documento, EL TRABAJADOR se obliga referentemente a: (...) b) Cumplir con las funciones, órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes. (...) d) Mantener en secreto toda información que llegue a su conocimiento en relación a las actividades de EL EMPLEADOR;

esta obligación subsistirá incluso aún después de terminada la relación laboral y su incumplimiento generara la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios. (...) (...) f) Acatar las disposiciones emitidas por el jefe del área a la que pertenece para la ejecución de los trabajos materia del presente contrato.” 12.3 Es necesario precisar que por dicho periodo, se suscribieron los contratos de trabajo que corren de fojas siete a treinta y cuatro, señalando en cada contrato suscrito las cláusulas referidas, es así que de lo antes mencionado, se puede colegir que el demandante ejerció en dicho periodo funciones como personal de confianza. Décimo Tercero: Sobre el segundo periodo de fecha once de julio de dos mil trece hasta el siete de enero de dos mil quince, se desempeñó como Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada – Directivo I. 13.1 De acuerdo a lo antes señalado, es de observarse que mediante Resolución Gerencial N° 211-2013-GRA-PEMS-GG/OAJ de fecha diez de julio de dos mil trece, que corre a fojas trescientos cuarenta y nueve, señala que se ha dispuesto designar a los funcionarios de confianza del Proyecto Especial Majes Sigwas, es así que se designa al Ingeniero Marcelo Bustios Zavala como Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada del Proyecto Especial Majes Sigwas- Autoridad Autónoma de Majes – AUTODEMA. Asimismo, mediante Resolución de Gerencial Ejecutiva N° 010-2015-GRAPEMS-GE/OAJ de fecha siete de enero de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cincuenta, se deja sin efecto la designación del Ingeniero Marcelo Bustios Zavala como Sub Gerente de Promoción de la Inversión Privada. De los medios probatorios anteriormente detallados, es evidente que el demandante ostentaba el cargo de “trabajador de confianza” en la entidad empleadora, asimismo, se advierte que dentro de los contratos de trabajo suscritos por las partes, no se ha buscado ocultar o crear una

figura jurídica distinta a la que existió. Es así que se advierte que el Colegiado Superior no ha aplicado el artículo 43° 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 dicha causal es declarada Fundado. Sobre la segunda causal declarada procedente Décimo Cuarto: Al haberse declarado fundada la causal de infracción normativa del artículo 43° del Texto Único Ordenado de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR, con la consecuencia revocatoria de la instancia, carece de objeto el pronunciamiento sobre la causal de infracción normativa de la disposición contenida en el del artículo 59° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR. Décimo Quinto: En ese sentido, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista no ha tomado en cuenta la mencionada disposición normativa, sin embargo por los fundamentos antes señalados, se considera que no se ha inaplicado el artículo 59° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, por lo que la causal denunciada es infundada. En consecuencia, no corresponde amparar el derecho peticionado al demandante en la primera causal; y, por consiguiente, el recurso corresponde ser declarado fundado.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Autoridad Autónoma de Majes–AUTODEMA, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos setenta y uno a seiscientos setenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia

de Vista contenida en la resolución de fecha ocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos cincuenta a seiscientos sesenta y siete; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos tres a seiscientos once, que declaró Infundada la demanda; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante Marcelo Rigoberto Bustios Zavala, sobre Desnaturalización de contratos; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S. S.

ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL 21459-2017 LIMA

Materia: Reconocimiento de relación jurídico laboral y otros- PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Siendo ello así, cabe enfatizar que la determinación del real empleador del actor no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. sobre el actor, sino por la determinación de que Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. y San Ignacio S.A. En Liquidación (empleador formal del actor) eran en el terreno de los hechos una única empresa, quienes pretendieron crear la ficción de la existencia de dos empresas, a través de la suscripción de contratos mercantiles.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veintiún mil cuatrocientos cincuenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion LIMA; interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Ato Alvarado, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arías Lazarte, Rodríguez Chávez, y Malca Guaylupo; y con el voto en minoría de la señora jueza suprema Ubillus Fortini; en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos treinta y cinco a mil seiscientos sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho que confirmó la Sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil

cuatrocientos noventa y tres a mil quinientos doce, que declaró Fundada la demanda; en el proceso seguido por Carlos Enrique Molina Flores, sobre Reconocimiento de relación jurídico laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y nueve del cuaderno formado, por las causales siguientes: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. 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. Pretensión: Como se aprecia de la demanda de fecha trece de enero de dos mil catorce, que corre en fojas

doscientos cuarenta a doscientos sesenta y dos, el accionante solicita el reconociendo de una relación laboral directa con la demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. desde el veintiuno de setiembre del dos mil al dos mil uno; asimismo, solicita el pago por concepto de utilidades de los ejercicios económicos del año dos mil al dos mil uno, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos noventa y tres a mil quinientos doce, declaró Fundada la demanda, al considerar que es Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. quien ha detentado la condición de empleador del demandante, correspondiéndole el pago de las utilidades por el período demandado.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que se ha presenciado elementos de carácter laboral para con la demandante, remitiéndose al principio de primacía de la realidad, deviniendo en inválida la relación contractual sostenida con la empresa San Ignacio S.A. En Liquidación, constituyendo a Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. en empleador del demandante.

Segundo. En primer lugar, emitiremos pronunciamiento por la causal de carácter

procesal, pues, 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, la causal devendrá en infundada. Tercero. Respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la citada norma establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Infracción del debido proceso Cuarto. Con respecto a ello, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes del derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) derecho a un juez independiente e imparcial; c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) derecho a la prueba; e) derecho a una resolución debidamente motivada; f) derecho a la impugnación; g) derecho a la instancia plural; h) derecho a no revivir procesos fenecidos. Quinto. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos

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.

esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"². Sexto. Además, el debido proceso comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los Jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes, y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional. Séptimo. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, en su

sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones 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, incluso si esta es breve o concisa. Octavo. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación que afectan el derecho al debido proceso, advierte como principal fundamento del recurrente: -La Sentencia de vista no establece en qué medida se han cumplido con los tres elementos de la relación de trabajo en

2 Faúndez Ledesma, Héctor, "El Derecho a un juicio justo". En: Las garantías del debido proceso (Materiales de Enseñanza) Lima. Instituto de Estudios Internacionales de la PUCP y Embajada Real de los Países Bajos, página 17.

relación al actor (remuneración, prestación personal y remuneración), no obstante que ello fue objeto de petitorio en la demanda, entonces, nos encontramos frente a una sentencia que carece de una debida fundamentación, al incurrir en un vicio procesal relevante. Noveno. Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho, ha realizado la evaluación de cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente conforme se ha plasmado en el considerando “veinte, veintiuno, veintidós, veintitrés, veinticuatro y veinticinco”. Aunado a ello, esta Sala Supremo considera que ha dado respuesta cada agravio formulado y motivado de manera coherente su decisión conforme se advierte del contenido de los considerando “veintiséis, veintisiete y veintiocho”, habiéndose garantizado y ejercido además el derecho de pluralidad de instancia a las partes procesales. Décimo. En ese contexto factico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha empleado y sustentado en forma suficiente los fundamentos propios que le han servido de base para amparar su enfoque jurisdiccional del caso concreto, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; siendo infundada dicha causal. Sobre la infracción material contenido en el acápite ii) Décimo

Primero. Las disposiciones de las causales materiales declaradas procedentes regulan lo siguiente: “Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. “Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”. Décimo Segundo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Respecto a la infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la parte recurrente invoca que la instancia superior reconoce el vínculo laboral con la codemandada Backus sin que se acredite la subordinación, en mérito a presunciones y en aplicación del principio de la realidad. Respecto al contrato de trabajo Décimo Tercero. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a

disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. Bajo esa misma línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo³, que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Respecto a los alcances sobre la subordinación Décimo Cuarto. Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond⁴ 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, indisolubles de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Solución al caso concreto Décimo Quinto. De la revisión de los actuados, se advierte que del

escrito de demanda que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos sesenta y dos, el actor pretende el reconocimiento de vínculo laboral con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y que se le paguen las utilidades. Asimismo, del Acta de Audiencia de Conciliación que corre de fojas mil cuatrocientos noventa y dos, se aprecia como pretensiones que será materia de juicio: “Reconocimiento de la relación laboral directa entre el demandante y la demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, desde el veintiuno de setiembre de dos mil al treinta de junio de dos mil uno y el pago de reintegro de utilidades por el periodo del veintiuno de junio de dos mil al treinta de junio de dos mil once”. Décimo Sexto. En atención a lo expuesto, y considerando las causales bajo análisis, se procederá a dilucidar si en el presente caso existió subordinación y prestación personal de servicios del actor respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, y por tanto, si se han desnaturalizado los contratos suscritos entre las codemandadas. Décimo Séptimo. Para ello, se debe tener en cuenta que en el periodo que comprende, desde el año mil novecientos noventa y siete al dos mil seis, las codemandadas suscribieron contratos de distribución, consignación, comodato y fianza; mientras que a partir del año dos mil siete suscribieron contratos de comisión mercantil, lo cual no ha sido negado por las partes en el proceso. Décimo Octavo. En dicho contexto, en mérito a la valoración conjunta de los medios probatorios presentados en el presente proceso, se aprecia lo siguiente: De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que la decisión adoptada por la

3 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

4 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.

instancia superior, ha sido en mérito a la valoración conjunta de todos los medios probatorios presentados en el presente proceso, entre ellos: i. Boletas de pago del demandante, que obra fojas veintinueve a treinta y tres, donde se advierte que su fecha de ingreso ha sido el veintiuno de setiembre de dos mil. ii. Copia del Contrato de Distribución Suministro y Comodato, de fecha dieciocho de mayo de mil novecientos noventa y siete, que obra a fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y tres, mediante el cual Backus autoriza a San Ignacio para que distribuya de manera exclusiva sus productos en distintos departamentos del país, obligándolo a mantener un stock mínimo de productos suficientes para abastecer la demanda, la cual sería establecida por Backus basándose en la información brindada por San Ignacio quien debía visitar a los clientes minoristas por lo menos dos veces por semana para ofrecerles los productos y efectuar la cobranza de los mismos, contar con infraestructura mínima como depósito, oficinas administrativas, vehículos de transporte y personal idóneo. iii. Copia de la minuta de la escritura pública del contrato de Distribución, Suministro, Fianza, Garantía Hipotecaria y Levantamiento de Hipoteca suscrito, de fecha cinco de marzo de mil novecientos noventa y nueve, que obra a fojas trescientos treinta y tres a trescientos cincuenta y uno, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. iv. Copia del Contrato de Distribución Suministro y Comodato suscrito, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil dos, que obra a fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos setenta y nueve, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. v. Copia del Contrato de Distribución, Consignación,

Comodato y Fianza suscrito, de fecha catorce de julio de dos mil cinco, que obra a fojas trescientos ochenta a trescientos noventa y nueve, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. vi. Copia de la minuta del contrato de Comisión Mercantil, de fecha dos de enero de dos mil siete, que obra a fojas cuatrocientos a cuatrocientos quince, la del cual se desprende que la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales, la cobranza y el recojo de los envases, es por parte de San Ignacio, para que en su condición de comisionista mercantil directo, comercialice y venda en nombre y por cuenta de la demandada Backus los productos ya sea al contado, al crédito o en consignación, a cambio de una retribución que ascendía al doce por ciento (12%) del valor de la venta mensual, vii. Copia de la escritura pública del Contrato de Comisión Mercantil suscrito con fecha treinta de diciembre de dos mil ocho, que obra a fojas cuatrocientos dieciséis a cuatrocientos treinta y cuatro. viii. Copias de las Actas N° treinta y ocho, treinta y nueve y cuarenta y cuatro, de fecha nueve de julio, siete de agosto y dieciséis de diciembre de dos mil nueve, que obra a fojas cuatro a seis, denominadas “reunión gerentes” y realizadas en la sala de reuniones de la codemandada, San Ignacio en la que participó como asistente el Sr. Miguel Bencan, quien es funcionario de Backus, mediante el cual se adoptaron medidas administrativas sobre el funcionamiento de la referida empresa. ix. Declaraciones testimoniales del Sr. Bencan Colussi, que obra a fojas ocho, nueve, once, catorce y quince, quien presidía las reuniones de los Comités de Gerencia en calidad de Director de Backus; prestadas ante el Décimo Tercer Juzgado de Trabajo de Lima y el Vigésimo Primer Juzgado de Trabajo de Lima, indicando que trabajó para

la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el año mil novecientos ochenta y seis hasta el año dos mil diez, siendo el último cargo de Director de Distribución. En tal declaración, respecto a la quinta pregunta referida a que si en forma semestral el señor Bencan como funcionario de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, evaluaba el desempeño del actor y de los Gerentes de Distribución de San Ignacio Sociedad Anónima, respondió que es verdad porque era una exigencia de Backus. Sobre la séptima pregunta, referida a que si el señor Bencan en calidad de funcionario de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, autorizaba las vacaciones del actor, respondió que es verdad; siendo que en una pregunta posterior precisa que el actor le pedía permiso para salir de vacaciones porque Backus requería que existiera un representante de la operación de distribución.

x. La declaración testimonial de Carlos Alberto Loyola López, que corre de fojas diez a trece, en la que refirió que trabajó para la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y uno hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho. En tal declaración además, en la respuesta a la segunda pregunta, precisó “[...] Mi cargo que tiene que ver con lo que es materia de juicio es cuando yo fui Gerente de Asesoría y Gestión de Recursos Humanos, que era el área que se encargaba de asesorar a todas las distribuidoras, dábamos asesoría y gestión en reclutamiento y selección de personal, administración salarial, beneficios sociales, planilla, medición de clima organizacional, evaluación de desempeño y la parte legal laboral. Sobre la pregunta realizada por el abogado de la parte demandante, referida a que si las políticas de incrementos de personal

de la Codemandada San Ignacio, incluyendo al demandante era aprobada por Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima abierta y concretamente por su persona, el señor Carlos Loyola indicó que: “Sí es verdad, las políticas eran aprobadas por Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima abierta y mi función era aplicar la ejecución de la política” (subrayado y resaltado nuestros).

xi. Cartas de fecha nueve de marzo y doce de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, que corre de fojas ochenta y uno a ochenta y seis, que dirige el Contador y Gerente Administrativo de SISA a Backus, con atención específica al señor Walter Aguado de su Departamento de Administración de Filiales, a fin de remitir en la primera carta “(...) la relación de trabajadores indicando su comisión fija y el factor de asignación familiar para las correcciones correspondientes”; y, en la segunda carta “(...) la información solicitada en su memorándum de fecha 30 de octubre del presente, con referencia a depósitos de C.T.S. noviembre e 1998...”; del cual se revela que ciertamente Backus asumiría el control, gestión, administración y responsabilidad de los aspectos de recursos humanos de SISA.

xii. Carta de fecha dieciséis de setiembre de mil novecientos noventa y nueve, que corre de fojas ochenta y nueve a noventa, que dirige SISA a Backus con atención específica al señor Vicente Crosby de su departamento de Administración de Filiales a fin de remitirle: “(...) la declaración de beneficios seguro Vida Ley de nuestro trabajador Sr. Olmedo Vidal Sánchez ...” lo que ratifica que el personal de la empresa San Ignacio Sociedad Anónima, a su vez integraba la planta de personal de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

xiii. El correo electrónico de fecha veintidós de junio de dos mil seis, que corre a fojas siete, en el que se

aprecia que al dos de mayo de mil novecientos noventa y siete, SISA venía ya formando parte de la estructura orgánica de Backus y como consecuencia su personal se encontraba sometido a la dependencia y subordinación de esta última que justamente en uso de su facultad directriz regula el marco para el otorgamiento y reconocimiento de ciertos beneficios. xiv. El correo electrónico de fecha siete de junio de dos mil siete, que corre a fojas treinta y seis, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta autorizaba a la empresa San Ignacio Sociedad Anónima otorgar préstamos de carácter humanitario a todo el personal de San Ignacio y Dicoposa; asimismo, le fijaba las condiciones para su otorgamiento. xv. El correo electrónico de fecha veintiocho de agosto de dos mil nueve, que corre a fojas treinta y siete, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de la empresa San Ignacio Sociedad Anónima. xvi. Las Actas de Reunión, que corren de fojas cuatro a seis, que demuestran la participación directa de los funcionarios de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta en las decisiones adoptadas por San Ignacio Sociedad Anónima, respecto a su personal. Décimo Noveno. De la valoración de los medios probatorios citados, en específico de los correos electrónicos y declaración testimonial, se evidencia que existió subordinación respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. Más aún, si el resto de medios probatorios acreditan que Backus tenía injerencia en las decisiones adoptadas por San Ignacio referente a su personal, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los

Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación, entre otros, lo cual se corrobora con la declaración testimonial del señor Carlos Alberto Loyola López, en la que menciona que al haberse fusionado distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio, empezaron con lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño y clima laboral, todo lo cual no fue negado por las codemandadas. Vigésimo. Siendo ello así, cabe enfatizar que la determinación del real empleador del actor no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. sobre el actor, sino por la determinación de que Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. y San Ignacio S.A. En Liquidación (empleador formal del actor) eran en el terreno de los hechos una única empresa, quienes pretendieron crear la ficción de la existencia de dos empresas, a través de la suscripción de contratos mercantiles. Vigésimo Primero. En este orden de análisis, el elemento determinante para el reconocimiento de la recurrente Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A. como real empleador del actor es producto de haberse determinado que en el terreno de los hechos la empresa comitente (Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston S.A.A.) y la contratista (San Ignacio S.A. En Liquidación) son personas jurídicas autónomas aparentes (sin autonomía), por tanto, ambos devienen en un único empleador, por aplicación de las consecuencias del principio de la primacía de la realidad. Es por esta razón que la aplicación de lo regulado en los artículos 4º y 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, resultaría impertinente e inconducente y no alterarían la decisión impugnada, ya que en el presente proceso no es materia controvertida que existió una relación laboral entre San

Ignacio S.A. En Liquidación y el actor, por el contrario la naturaleza laboral de la relación es un hecho admitido, conforme se aprecia de la contestación de demanda de la codemandada San Ignacio S.A. En Liquidación. Vigésimo Segundo. Se agrega a lo mencionado el hecho que en el presente proceso ha quedado establecido, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, la dependencia y subordinación ejercida por la demandada, Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. sobre San Ignacio S.A. En Liquidación, por lo que esta última no ostentó real y efectivamente la condición de empleador de la demandante, siendo Backus el real empleador del actor, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles, que en el terreno de los hechos se desvirtuó. En el orden de análisis, podemos concluir que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, detenta la condición de real empleador del demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ellos sin solución de continuidad por el período comprendido del nueve de mayo de dos mil cinco al uno de mayo de dos mil diez. Vigésimo Tercero. En consecuencia, se advierte que el Colegiado de vista al emitir pronunciamiento confirmando la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, no ha inaplicado los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo número 003-97-TR; razón por la cual la causal invocada resulta infundada. Por estas consideraciones 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 codemandada, Unión

de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos treinta y cinco a mil seiscientos sesenta y cinco; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Carlos Enrique Molina Flores, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ MALCA
GUAYLUPO ATO ALVARADO

EL VOTO EN MINORIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI; ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos treinta y cinco a mil seiscientos sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho que confirmó la Sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos noventa y tres a mil quinientos doce, que declaró Fundada la demanda; en el proceso seguido por Carlos Enrique Molina Flores, sobre Reconocimiento de relación jurídico laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y nueve del cuaderno formado, por las causales siguientes: iii) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, iv) 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. Pretensión: Como se aprecia de la demanda de fecha trece de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta a doscientos sesenta y dos, el accionante solicita el reconociendo de una relación laboral directa con la demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. desde el veintiuno de setiembre del dos mil al dos mil uno; asimismo, solicita el pago por concepto de utilidades de los ejercicios económicos del año dos mil al dos mil uno, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos noventa y tres a mil quinientos doce, declaró Fundada la demanda, al considerar que es Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. quien ha detentado la condición de empleador del demandante, correspondiéndole el pago de las utilidades por el período demandado. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante

Sentencia de Vista de fecha veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que se ha presenciado elementos de carácter laboral para con la demandante, remitiéndose al principio de primacía de la realidad, deviniendo en inválida la relación contractual sostenida con la empresa San Ignacio S.A. En Liquidación, constituyendo a Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. en empleador del demandante. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero: Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse en esta parte a determinar si se ha incurrido o no en vulneración del derecho al debido proceso. De advertirse la fundabilidad de tal causal corresponderá anular la Sentencia de Vista, con reenvío de la causa a la instancia pertinente y, en caso contrario, desestimar la causa, pasando en ese escenario a la evaluación de la causal material por la cual también se ha declarado procedente el recurso interpuesto. En ese sentido, respecto a la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución

Política del Perú, tenemos que enunciativamente entre los distintos elementos integrantes del derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural); b) Derecho a un Juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"⁵. Además, el debido proceso también comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los Jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda

comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes, y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional. Cuarto: En dicha línea de pensamiento el Tribunal Constitucional nacional en la sentencia recaída en el expediente número 4907-2005-HC/TC del ocho de agosto de dos mil cinco, fundamentos dos, tres y cuatro, ha expresado 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 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. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se

5 Faúndez Ledesma, Héctor, "El Derecho a un juicio justo", en Las garantías del debido proceso (Materiales de Enseñanza) Lima. Instituto de Estudios Internacionales de la PUCP y Embajada Real de los Países Bajos, página 17

defi ne como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación (...)” (sin énfasis en el original). Solución al caso concreto Quinto: De la revisión de autos se advierte que la recurrente en su recurso de casación señala que se afectó el debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales, al no haberse omitido desarrollar cual es el fundamento para considerar que se ha encubierto o simulado una relación con el demandante. Sexto: En mérito a lo expuesto, se procede a analizar las sentencias emitidas en primera y segunda instancia respecto al reconocimiento de la relación contractual entre las codemandadas, así como la relación con el demandante. Para ello, se debe tener en cuenta lo siguiente: 6.1. Primer Periodo: Los Contratos de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza, obrantes de fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos setenta y nueve, fue celebrado entre las codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima, conforme se verifica de la escritura pública obrante en autos. 6.2. Segundo Periodo: El Contrato de Comisión Mercantil, obrante de fojas cuatrocientos a cuatrocientos quince, fue celebrado entre las codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima. Séptimo: Este Supremo Tribunal, al revisar la causal antes expuesta, ha determinado que existen incongruencias, así como vicios de motivación que afectan el debido proceso, las mismas que a continuación se enuncian: 7.1. De la revisión de la sentencia de primera instancia, así como de la Sentencia de Vista, se aprecia que ambas consideraron que se encuentra acreditada la dependencia y subordinación ejercida por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y

Johnston Sociedad Anónima Abierta sobre la empresa San Ignacio Sociedad Anónima, circunstancia que evaluada a la luz del principio de primacía de la realidad determinaría la existencia de un disfraz respecto de la vinculación del demandante en referencia a la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, cuando en realidad corresponde determinar la validez o no de la vinculación entre las codemandadas. 7.2. La Sentencia de Vista, respecto al primer contrato, no ha efectuado un análisis sobre su validez o no, por el contrario, analiza el segundo contrato, de comisión mercantil, pero no desvirtúa sus alcances, puesto que limita su razonamiento con el argumento expresado en el considerando veintiuno (21), oportunidad en la que da cuenta de que sería Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta quien asumiría el poder directriz, conforme describe a fojas mil seiscientos quince, parte pertinente. 7.3. En el Considerando veinticuatro (24) de la Sentencia de Vista, a fojas mil seiscientos dieciséis, se hace referencia a Actas y correos electrónicos, para justificar la existencia de una relación laboral, más no ha previsto la relación de ellas con el fondo de la controversia. 7.4. Conforme a lo detallado, se evidencia que no se ha analizado la validez de los Contratos de Distribución, Suministro y Comodato, obrantes de fojas trescientos treinta y tres a trescientos cincuenta y uno, suscritos entre las codemandadas, correspondientes al primer periodo; por el contrario, fundando la decisión en el mérito de las Actas de Reuniones números treinta y ocho, treinta y nueve y cuarenta y cuatro, considerándolas como sustento que permite acreditar una contratación fraudulenta entre las codemandadas, cuando estos medios probatorios pueden ser referenciales del segundo periodo en el cual se

encontraba vigente el Contrato de Comisión Mercantil, no pudiendo sustentar la invalidez del primer periodo contractual entre las demandadas con medios probatorios posteriores, lo que conlleva a determinar que no se analizó ni fundó las razones por las que tales acuerdos no detenten validez. 7.5. Se ha concluido en la existencia de una vinculación entre el actor y la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, utilizando elementos característicos que datan del año dos mil nueve, a efecto de analizar el caso de autos, sin tener en cuenta que resulta necesario el análisis de la validez de los contratos suscritos entre las codemandadas y las normas vigentes al momento de los hechos materia de análisis, evidenciándose un razonamiento incongruente. 7.6. Aunado a lo anterior, las instancias de mérito, en cuanto a la relación laboral directa del demandante con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, no han expresado las razones pertinentes para arribar a su conclusión, al haber limitado su análisis a las Actas de Reuniones, cuando en realidad debió también analizarse los elementos de la relación laboral, esto es prestación personal y remuneración, de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR. Octavo: En ese contexto, corresponde al órgano de primera instancia realizar el análisis correspondiente, de acuerdo a las normas pertinentes y los medios probatorios aportados al proceso, para resolver el caso concreto, en cuya situación también se debe tomar en cuenta lo expuesto en la demanda y contestación a ella para amparar o desestimar los fundamentos expresados por las partes. Asimismo, el debido

proceso no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino que debe perseguirse emitir una sentencia justa. Noveno: En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por las instancias de mérito están insuficientemente motivados, vulnerando el principio de congruencia y no resuelven adecuadamente la pretensión postulada. En ese contexto, se ha infraccionado el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual resulta acorde a derecho declarar fundada la causal de orden procesal, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista y declarar la insubsistencia de la sentencia de primera instancia, para que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Respecto a la 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 Décimo: Habiéndose declarado procedente la causal de orden procesal, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de esta causal.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: **MI VOTO** es por que se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos treinta y cinco a mil seiscientos sesenta y cinco, en consecuencia, **SE ANULE** la Sentencia de Vista del veintinueve de agosto

de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil seiscientos cinco a mil seiscientos dieciocho, **SE DECLARE INSUBSISTENTE** la sentencia de primera instancia del diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos noventa y tres a mil quinientos doce, **SE ORDENE** que el Juzgado de primera instancia expida nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema y **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Carlos Enrique Molina Flores, sobre Reconocimiento de relación jurídico laboral y otros; y se devuelvan. S.S. UBILLUS FORTINI

CASACIÓN LABORAL

21851-2017 LA LIBERTAD

Materia: Pago de beneficios sociales y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2006-TR "Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados". De tal forma, la obligación de conservar los registros durante el plazo señalado en dicha citada disposición es a partir de la fecha de publicación de la misma.

Lima, nueve de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintiún mil ochocientos cincuenta y uno, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, El Rocío S.A., mediante escrito de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete (fojas quinientos setenta y ocho a quinientos ochenta y dos), contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil diecisiete (fojas quinientos cincuenta y dos a quinientos sesenta y cinco), que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de febrero de dos mil diecisiete (fojas cuatrocientos sesenta y ocho a quinientos once), que declaró fundada en parte la demanda se ordenó pagar al actor la suma de ciento veinticinco mil setenta y cinco con 63/100 Soles (S/ 125,075.63) por concepto de beneficios sociales con lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante Gregorio Nicanor Juárez Delfín, sobre Pago de beneficios sociales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintidós de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y dos del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR. ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas trescientos cincuenta a cuatrocientos seis, el demandante solicita pago de beneficios sociales por la suma de trescientos cincuenta y cinco mil setecientos ocho con 79/100 Nuevos Soles (S/ 355,708.79); más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha veintidós de febrero de dos mil diecisiete, declaró fundada

en parte la demanda al considerar que el régimen laboral del actor es el de la actividad privada, por cuanto la demandada no acreditó la suscripción de convenio de acogimiento al régimen especial agrario regulado por la Ley N° 27360. En tal sentido, ordenó pagar el reintegro de los beneficios sociales correspondientes, así como el reintegro de las horas extras (en razón de horas diarias) y su incidencia respectiva por el periodo demandado. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de agosto de dos mil diecisiete, confirmo la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, argumentando que la demandada tiene el deber de cumplimiento en cuanto a sus obligaciones laborales, esto es llevar un control de asistencia de los trabajadores y presentarlo en el proceso lo cual no fue realizado. De tal forma confirmó el extremo apelado atendiendo a la inobservancia de lo prescrito en la norma por parte de la entidad emplazada. 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 una norma de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre

las causales declaradas procedentes La causal denunciada en el ítem i), se encuentra referida a la Infracción normativa por inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-2006-TR¹; cuyo texto prescribe: "Artículo 6.- Archivo de los registros Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados." La causal denunciada en el ítem ii), se encuentra referida a la Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR; cuyo texto prescribe: "Artículo 10-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización." Al respecto, cabe precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido; por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto. Cuarto.- Aspectos generales sobre la jornada de trabajo La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador, en el marco de una relación laboral. El Convenio Internacional de Trabajo N° 01 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificado por nuestro país, fijó la jornada máxima de trabajo en ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales; por su lado, el artículo 44° de la Constitución Política de 1979, estableció que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, la cual podía reducirse por convenio o por ley, y que todo trabajo efectuado fuera de la jornada ordinaria, era remunerada en forma

¹ Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el seis de junio de dos mil seis.

extraordinaria; del mismo modo, la actual Constitución Política del Perú, señala en su artículo 25° que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo; además, precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio sujetarse a la jornada ordinaria de trabajo dentro de cada ciclo respectivo. Previamente a la vigencia de la Constitución Política de 1993, el derecho a la jornada laboral de ocho (08) horas de trabajo se desarrolló conforme al Decreto Ley N° 26136; posteriormente, una vez entrada en vigencia la actual Constitución Política del Perú, la jornada de trabajo tuvo su desarrollo legal en el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 008- 97-TR; posteriormente, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, así como su Reglamento a través del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, unificándose las diferentes normas emitidas sobre la jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo que modificaron en su momento el Decreto Legislativo N° 854. Finalmente, se emitió el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2006- TR, que regula el control de ingreso y salida para trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Quinto: Solución al caso concreto La parte recurrente sostiene que la Sala Superior no tuvo en cuenta que puede conservar los registros únicamente por cinco años luego de haber sido generados conforme a lo establecido en la norma, ya que resulta materialmente imposible que puedan conservar documentos por más de treinta años. Al respecto, se puede evidenciar que la Sala de mérito ha reconocido que al actor le corresponde el pago de horas extras a razón de dos horas diarias, cuyo fundamento se centra en la aplicación de los

principios de proporcionalidad y razonabilidad ante la insuficiencia probatoria de la demandada para acreditar el registro y control de asistencia del actor por el periodo de mil novecientos noventa y uno a dos mil catorce. Tanto es así, que ha precisado que si bien es cierto la demandada acompaña los registros por el periodo de dos mil nueve a dos mil catorce, los mismos no generan credibilidad ni convicción en razón de que en ellos no se advierte al detalle la hora de ingreso y salida, además que no figura la firma del demandante. Sexto: En el caso en concreto tenemos que el actor se le ha otorgado el concepto de horas extras por el periodo comprendido de mil novecientos noventa y uno a diciembre de dos mil catorce. 6.1. Las normas materia del presente recurso de casación precisan que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo a través de medios técnicos o manuales (artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR), sin embargo, como correlato a ello el Decreto Supremo N° 004-2006-TR (modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-2006-TR) precisa que se deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco años de ser generados. 6.2. De tal forma se evidencia que se presentan dos periodos: 1) de mil novecientos noventa y uno hasta marzo de dos mil nueve; y 2) de abril de dos mil nueve hasta diciembre de dos mil catorce. 6.3. Así las cosas, con relación al periodo que va de mil novecientos noventa y uno hasta marzo de dos mil nueve, considerando que se encuadran dentro del supuesto previsto en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR (modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-2006-TR), mal se puede pretender la exigencia de la carga de la prueba de parte del empleador, en tanto aquel no se encuentra en la obligación de presentar los registros de asistencia correspondiente, al haber transcurrido el plazo que establece la citada norma. 6.4. En lo que se refiere al periodo

comprendido de abril de dos mil nueve hasta diciembre de dos mil catorce, en el que si se ha cumplido con la exhibición de los registros correspondientes, resulta del caso precisar que de la lectura de dichas instrumentales (fojas quinientos cincuenta y seis a seiscientos cincuenta y nueve) no se aprecia suscripción alguna de parte del trabajador, de ahí que mal se puede pretender que se dio por cumplido el mandato de acreditación de la jornada ordinaria (esto es sin sobretiempo), en tanto tales medios probatorios solo refl ejan la manifestación de la empresa emplazada, más no del trabajador demandante. 6.5. Estando a lo expuesto, se concluye que en lo que corresponde al pago de horas extras ordenado por el periodo de mil novecientos noventa y uno hasta marzo de dos mil nueve se ha incurrido en infracción normativa por la inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR (modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-2006-TR), puesto que el empleador no se encontraba en la obligación de conservar los registros, de ahí que debe declararse fundado el recurso de casación en dicho extremo. 6.6. En lo relacionado al segundo periodo (abril de dos mil nueve hasta diciembre de dos mil catorce) ante la afirmación de la parte demandante que si había venido realizando jornada extraordinaria, la parte demandada cumplió en forma deficiente con la obligación de acreditar la jornada real del trabajador, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 23.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo–Ley N° 29497. De tal forma, al no haber cumplido oportunamente con el requerimiento respectivo correspondesupago; correspondiendo por ende declarar infundado el recurso por la causal de infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** en parte el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, El Rocío S.A., mediante escrito de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete (fojas quinientos setenta y ocho a quinientos ochenta y dos); en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil diecisiete (fojas quinientos cincuenta y dos a quinientos sesenta y cinco), en el extremo que ordena pagar horas extras por el periodo de mil novecientos noventa y uno a marzo de dos mil nueve; y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** dicho extremo y reformándola declararon infundado dicho periodo, en consecuencia ordenaron pagar horas extras únicamente por el periodo de abril de dos mil nueve a diciembre de dos mil catorce, debiéndose realizar el cálculo respectivo en ejecución de sentencia, confirmando en lo demás que contiene; 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, Gregorio Nicanor Juárez Delfín, sobre Pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito a la razón expedida por el Relator, en la cual señala que el señor juez supremo Arias Lazarte dejó el sentido de su voto en la presente causa, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CASACIÓN LABORAL 22162-2017 DEL SANTA

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

Sumilla: Si bien el empleador invocando el *ius variandi* puede modificar, entre otros, la categoría profesional de un trabajador, deberá motivar y demostrar la necesidad de la modificación efectuada conforme al criterio de razonabilidad. De lo contrario, se podría afectar el derecho a la dignidad, y por ello, se configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo con lo previsto en los literales 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 número 003-97-TR.

Lima, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintidós mil ciento sesenta y dos, 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 Sociedad Anónima Abierta (SIDERPERÚ S.A.A.), mediante escrito presentado el treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y siete a trescientos nueve, contra la Sentencia de Vista del diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y tres, que confirmó la Sentencia apelada del siete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a doscientos veinticuatro, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Uldarico Cristóbal Pumaricra Maza, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha siete de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y seis, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada por las causales siguientes: i) Infracción normativa del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. ii) Infracción normativa del literal c) del artículo 30° 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: h.1 Demanda: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas setenta y uno a ochenta y cuatro, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento siete, el actor pretende que se declare el cese de los actos de hostilidad del cual ha sido objeto, por las causales tipificadas en los literales 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 número 003-97-TR, al haber sido cambiado de puesto de trabajo de manera injustificada a uno de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado; en consecuencia, se restituya a su puesto de trabajo que ocupada como operador de acabado de barras en el área de producción donde se venía desempeñando antes del acto de hostilización denunciado, con costos del proceso.

h.2 Sentencia de primera instancia: El Juez del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia que corre de doscientos noventa y siete a trescientos nueve, declaró fundada la demanda, al considerar que la demandada no ha acreditado el traslado de los trabajadores, de modo que, no se acredita que cuales solas las mejores entre estructura de organización anterior y la nueva; asimismo, no explica los motivos por los cuales el traslado de un personal "excedente", sea productivo en una nueva área, no acreditándose la razonabilidad y funcionalidad de la decisión, confi gurándose un acto de hostilidad.

h.3 Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia antes mencionada, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y tres, confirmó la Sentencia apelada, al argumentar que se encuentra acreditada la rebaja de la categoría que ha sufrido el demandante, por lo que, se confi guró un acto hostil.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de

infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Tercero: Las causales materiales declaradas precedentes, se refiere a dos literales: b) y c); sin embargo, el primer análisis va a centrarse en la presunta infracción normativa del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR El dispositivo legal en mención, precisa: "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...)". 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 se encuentra relacionado a determinar si la demandada ha realizado actos de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría en contra del demandante, de acuerdo a los literales 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 número 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.¹ 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 calificación.² 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 Raymond³ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. 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

1 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

2 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

3 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

razonables y se justifi quen en las necesidades del centro laboral.⁴ Al respecto, esa facultad se encuentra expresa 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR⁵; 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 pactadas⁶. Ceses de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría Séptimo: 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 trabajadores⁷. 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: el primero, la reducción inmotivada de la remuneración, y segundo, la reducción inmotivada de la categoría. Con relación al primer supuesto, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley número 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 número 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 comisión⁸; 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 trabajador⁹. En ese contexto, la interpretación del primer supuesto contenido en el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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

4 Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

5 Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: “(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

6 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. ¿?.

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

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

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

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 o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹⁰. 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 trabajador¹¹. Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación número 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 literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, de la siguiente manera: “Cuando se acredite que el empleador modifi que las funciones del trabajador, de manera inmotivada, generando una disminución en su categoría, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido”

Octavo: Solución al caso concreto El actor sostiene en su demanda que mediante carta del uno de octubre de dos mil dieciséis, obrante a fojas cinco, la demandada le informó que a partir de la fecha, su nuevo cargo sería de operador servicios generales, en el área de servicios generales, gerencia industrial, manteniendo su categoría salarial y remuneración básica mensual, cuya causa estaba relacionada a la decisión empresarial de “ajustes en la estructura organizacional”; asimismo, refiere que no se ha fundamentado bajo criterios de razonabilidad y/o proporcionalidad el cambio de área, tanto más, si la demandada le cursó, una primera carta, de mutuo disenso pretendiendo la extinción el vínculo laboral. 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,

10 ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. “Derecho del Trabajo”. Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.

11 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 667.

que obedecen a factores internos como externos a la empresa; y que la misma, en salvaguarda y protección de sus actividades de los propios trabajadores. 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 la demanda. 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 el nivel jerárquico es aplicado de forma interna y entre las áreas de almacén, acería y otros, no existe una organización vertical, sino que son áreas que se conectan sin se encuentre en un nivel de superioridad o jerarquía; en consecuencia, un operador de cualquier área tiene la misma categoría. Noveno: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso:–De las boletas de pago¹², se aprecia que el demandante tenía antes del uno de octubre de dos mil dieciséis, el cargo de operador de acabados.–La demandada no ha negado haber cursado carta al demandante comunicándole 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 Servicios Generales, en el área de Servicios Generales, Gerencia Industrial, con el mantenimiento de la misma remuneración básica mensual.–Con el escrito de fecha veinte de octubre de dos mil dieciséis¹³, el actor le solicita el cese de los actos de hostilidad, por la variación citada en líneas precedentes.–A través de la carta del diecisiete de octubre de dos mil dieciséis¹⁴, la demandada le ofrece al

demandante un convenio de mutuo disenso laboral.–Mediante Acta de Infracción número 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI¹⁵ de fecha veintiocho de diciembre de dos mil dieciséis, 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: albañilería, pintura y mantenimiento. 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. Décimo: 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 cumplido con aportar los documentos necesarios, que permitan acreditar dichas adecuaciones, así como, la necesidad de personal en cada área. Aunado a ello, la demandada alega que los operadores ostentan la misma categoría, indistintamente del área en la cual desempeñen su labor; sin embargo, esta afirmación no ha sido debidamente acreditada durante el proceso; más aún, si se verifica que el demandante efectivamente ha ostentado antes del uno de octubre de dos mil dieciséis, el cargo de Operador de Producción y acabado de barras, la cual no podría aseverarse que configure la conservación de su categoría salarial al pasar a ser Operario Servicios Generales. Adicionalmente, y aun cuando no se ha acreditado que la remuneración del demandante haya variado, se debe tener en

12 Corre de fojas tres a cuatro.

13 Corre de fojas setenta y siete a setenta y ocho.

14 Corre a fojas cinco.

15 Corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento setenta y uno.

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 operador este se desempeñó en el área de producción; sin embargo, para el nuevo cargo en el área de Servicios Generales, no se ha tenido en consideración que esta área, no implica producción, por lo que sus nuevas funciones solo estaban circunscritas a labores periféricas o secundarias de la actividad de la empresa; 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 Primero: Siendo así, se colige que la teoría del caso expuesta por el actor, se encuentra debidamente sustentada, pues, si bien la demandada cuenta con 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 variandi* que forma parte del poder de dirección, de acuerdo al 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, 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 número 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 literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; por lo que, el Colegiado Superior no ha infraccionado dicho dispositivo legal, deviniendo la causal contemplada en el ítem i), en infundada. Respecto del literal c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Décimo Segundo: Respecto la causal denunciada en el ítem ii), corresponde señalar si bien la Sentencia de Vista se pronuncia dentro de sus fundamentos sobre 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 número 003-97-TR, también es cierto, que en la parte resolutive, solo se ha confirmado la Sentencia apelada en el extremo que declaró fundada la demanda, sobre cese de actos de hostilidad, contemplado en el inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR relacionada a la reducción inmotivada de la categoría. Siendo así, la supuesta infracción del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR denunciada por la parte impugnante, no

tiene incidencia directa con la decisión emitida por la Sala Superior; por lo que, deviene en infundada la causal contemplada en el ítem ii). Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta (SIDERPERÚ S.A.A.), mediante escrito presentado el treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y siete a trescientos nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Uldarico Cristóbal Pumaricra Maza, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI,
MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ
OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL 22192-2017 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, seis de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veintidós mil ciento noventa y dos, 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 treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta a doscientos noventa y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y uno a doscientos setenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha trece de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos diecinueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Walter Alfredo Poemape Rodríguez, 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 siete de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y seis, 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 respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y ocho a ochenta y uno, el actor solicita cese de actos de hostilidad, por las causales tipificadas, 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, al haber sido cambiado de puesto de trabajo de manera injustificada, disminuyendo el nivel que ostentaba en Siderperú; en consecuencia, se ordene la restitución en el cargo de operador de máquina, soldadura y calderería. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha trece de febrero de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que la demandada no ha cumplido con acreditar las adecuaciones en la estructura organizacional de la empresa que motivó la reducción de la categoría del demandante, que pasó de realizar labores en las áreas productivas de la empresa a realizar labores para las que no fue contratado, distintas a su desarrollo laboral; además, que no se ajustan a la experiencia profesional que venía desempeñando; por lo que, no hubo razonabilidad en el traslado del demandante al área de servicios generales, pues, no obedeció a las necesidades del centro de trabajo; en consecuencia, se encuentra acreditado el acto de hostilidad, referido a la reducción de categoría inmotivada. De otro lado, sobre el acto de hostilidad por traslado a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, precisa que el traslado del demandante al área de servicios generales ha sido con la única finalidad de cumplir con el presupuesto de diez por ciento (10%) de trabajadores que establece el artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR e iniciar los ceses colectivos de estos trabajadores, y con ello, concluir el vínculo laboral con el demandante, lo que denota un perjuicio. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de

Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que se transgredió el derecho de la dignidad del actor, por la variación de la categoría, pues, inicialmente ha laborado como operador de planos y derivados, sin embargo, fue trasladado al área de servicios generales, para realizar labores de limpieza, pintado, entre otros; labores que no son propias de la actividad de Siderperú; además, que era un trabajador calificado en el área productiva; en ese contexto, se acredita el acto de hostilidad por reducción de categoría, previsto 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. Asimismo, manifiesta que por los hechos antes expuestos, también se configura el acto de hostilidad de traslado a un lugar distinto, prescrito en el inciso c) del artículo 30° de la norma en referencia. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal material declarada procedente, prevista en el ítem i) está referida a la infracción normativa 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; [...]". 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 demandante, 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 concreto.¹ 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 calificación.² 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 la 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 Raymond³ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de

1 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

2 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp.

3 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Sexto: Precisiones respecto al *ius variandi* El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.⁴ Al respecto, esa facultad se encuentra expresada 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-TR⁵; 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 pactadas⁶. 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 trabajadores⁷. 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°

4 Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

5 Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

6 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. ¿?.

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

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 comisión⁸; 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 trabajador⁹. 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 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 o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹⁰. 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 trabajador¹¹. 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"

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

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

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

11 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 667.

Octavo: Solución al caso concreto El actor señala en su demanda que mediante carta de fecha uno de octubre de dos mil dieciséis, se le informó que a partir de la fecha, su nuevo cargo sería de operador servicios generales, en el área de servicios generales, gerencia industrial, manteniendo su remuneración básica mensual, cuya causa estaba relacionada a la decisión empresarial de “adecuaciones en la estructura organizacional”. Asimismo, alega que su cargo anterior, era de operador de máquina, soldadura y calderería – operador de planos y que cumplió con remitir una carta a Siderperú para el cese de actos de hostilidad; lo cual generó que le remitieran dos cartas, la primera para la extinción el 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 a la empresa; y que la misma, en salvaguarda y protección de sus actividades de los propios trabajadores. 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 el nivel

jerárquico es aplicado de forma interna, y entre las áreas de almacén, laminación, acería y otros, no existe una organización vertical, sino que son áreas que se conectan sin que una se encuentre en un nivel de superioridad o jerarquía; en consecuencia, un operador de cualquier área tiene la misma categoría. Noveno: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso:–De las boletas de pago¹², se aprecia que el demandante tenía antes del uno de octubre de dos mil dieciséis, el cargo de operador de planos y derivados I.–Mediante Carta de fecha uno de octubre de dos mil dieciséis¹³, Siderperú le comunica al demandante, que debido a las adecuaciones en la estructura organizacional, se ha decidido realizar el cambio a partir de la fecha, en el cargo de operador servicios generales en el área de servicios generales, gerencia industrial.–Con el escrito de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis¹⁴, el actor le solicita el cese de los actos de hostilidad, por la variación citada en líneas precedentes; además, que precisa que su profesión era de operador de máquina, soldadura y calderería.–A través de la carta de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciséis¹⁵, la demandada le ofrece al demandante un convenio de mutuo disenso laboral.–Con el escrito de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis¹⁶, la demandada le comunica al actor, que la variación se justifica por ausencia de mayor labor efectiva a proporcionar en el área, por lo que, se decidió trasladarlo al área de servicios generales.–Mediante Acta de Infracción N.º 067-2016-SUNAFIL/ IRE-ANC-ZCHI¹⁷ de fecha veintiocho de diciembre de dos mil dieciséis, se

12 Corren en fojas dos a cinco.

13 Corre en fojas seis.

14 Corre en fojas veintisiete a veintiocho.

15 Corre en fojas ocho

16 Corre en fojas veintinueve a treinta.

17 Corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento ochenta y seis

constata que el personal del área de servicios generales se encontraba realizando labores periféricas o secundarias de la actividad de la empresa, tales como: albañilería, pintura y mantenimiento. 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. Décimo: De lo antes anotado, se aprecia que la parte demandada no ha cumplido con justificar adecuadamente la variación de la posición 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. Aunado a ello, la parte demandada alega que los operadores ostentan la misma categoría, indistintamente del área en la cual desempeñen su labor; sin embargo, esta afirmación no ha sido debidamente acreditada durante el proceso. Adicionalmente, y aun cuando la remuneración del demandante no ha sido variado, se debe tener en cuenta que la variación de la posición 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 operador de planos y derivados I, cuya profesión era de operador de máquina, soldadura y calderería, según el demandante, ha contado con la profesión labores especializadas en dicha materia; hecho que no ha sido cuestionado por la demandada; 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: albañilería, pintura y mantenimiento; 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 Primero: 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 infraccionado dicha norma, deviniendo la causal contemplada en el ítem i), en infundada. Décimo Segundo: La causal denunciada en el ítem ii), está referida a la 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. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: [...] b) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; [...]". Décimo Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el traslado del demandante a un área diferente de aquel en el prestaba habitualmente servicios, configura un acto de hostilidad, conforme 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. Décimo Cuarto: Cese de actos de hostilidad por traslado Este supuesto de acto de hostilidad, se configura a través de la acción de trasladar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, supuesto que también ha sido reiterado en el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Carlos Blancas refiriéndose al acto de hostilidad en referencia, nos dice lo siguiente: "El ámbito geográfico en que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos,

un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo (...) el cambio de esta situación por decisión unilateral del empleador, entrañará frecuentemente, para el trabajador, dificultades personales, familiares, económicas y, a veces, hasta de salud (...) Es por ello que el traslado del lugar de trabajo, que conlleve necesariamente el cambio de residencia del trabajador, implica una modificación fundamental de las condiciones en que éste presta sus servicios, la que solo puede justificarse en situaciones excepcionales (...)”¹⁸ Por su parte, Jorge Toyama indica: "(...) El perjuicio concreto que frecuentemente sufre un trabajador por su traslado a otro centro de trabajo no resulta relevante para cuestionar la modificación del empleador. Bastará que se verifique una causal objetiva que origine el traslado o que, inclusive, el trabajador no lograra acreditar que el traslado pretende causarle un perjuicio para que la medida resulte válida (...)". Asimismo, en la Casación N° 505- 2012-LIMA, se ha establecido sobre elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, "propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador", que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha conducta, sin que ello suponga dejar en estado de indefensión al trabajador afectado, ya que el Juez en el caso en concreto, atendiendo a las particularidades del mismo deberá ponderar y atenuar las exigencias de prueba, más no así

18 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral Peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, p. 670-671.

su eliminación. De lo anotado, corresponde concluir que la interpretación 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 y el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, está circunscrito a la configuración del cese de acto de hostilidad cuando el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, no está debidamente motivado (justificación objetiva) y no se encuentra dentro del criterio de razonabilidad, con el propósito de ocasionarle perjuicio, extremo que puede ser verificado a través indicios y medios probatorios idóneos.

Décimo Quinto: Solución al caso concreto El actor sustenta el acto de hostilidad, previsto en 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, por haber sido trasladado al área de servicios generales. De la revisión de los medios probatorios previstos en el considerando noveno, se advierte los siguientes hechos relevantes: i) el demandante no ha sido trasladado a un lugar distinto, que implique el cambio del ámbito geográfico y ii) en la carta de cese de actos de hostilidad de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas veintisiete a veintiocho, el accionante no ha cumplido con describir cuál es el perjuicio provocado por Siderperú, ante el traslado a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios; perjuicio que podía ser de tipo emocional, económico, entre otros. De acuerdo a lo anotado, y atendiendo que la parte demandada no pudo ejercer su legítima defensa, pues, no tenía conocimiento del tipo de perjuicio ocasionado al actor, no corresponde determinar

que se ha configurado el acto de hostilidad, previsto en 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

Décimo Sexto: Al respecto, si bien la Sala Superior ha transgredido lo dispuesto en 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, pues, ha determinado que la parte demandada ha incurrido en dicho acto de hostilidad, lo cual no se condice con lo expuesto en el considerando precedente; también es cierto, que por la naturaleza del caso de autos, al haberse configurado el acto de hostilidad por reducción de la categoría, conforme lo previsto en el considerando décimo primero, lo que implica que el demandante sea retornado a su puesto de trabajo, en el área de planos y derivados; premisa que se encuentra prescisa la parte resolutive de la Sentencia de Vista, objeto de casación, y atendiendo que la multa administrativa impuesta, se encuentra dentro de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, corresponde declarar infundada la causal denunciada en el ítem ii), al no tener incidencia en lo ordenado por el Colegiado Superior.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú, mediante escrito presentado el treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta a doscientos noventa y tres; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y uno a doscientos

setenta y seis; 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, Walter Alfredo Poemape Rodríguez, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI,
MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ
OLAZÁBAL

CASACIÓN LABORAL 22197-2017 DEL SANTA

Materia: Cese de hostilidad. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: La reducción inmotivada de la categoría del trabajador que le ocasionan 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, seis de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintidós mil ciento noventa y siete, 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 demandada, interpuesto por la empresa demandada, Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta (SIDERPERÚ S.A.A.), mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y ocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha cuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y tres a doscientos seis, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Domiciano Inocente Rodríguez Ruiz, sobre Cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha siete de agosto de dos

mil diecinueve, que corre de fojas setenta y uno a setenta y siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la siguiente causal: Infracción normativa 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. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la Pretensión demandada Conforme se advierte del escrito de demanda de fecha once de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas setenta y dos a ochenta y seis, el actor solicita el cese de los actos de hostilidad conforme lo dispuesto en los literales 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, debiendo ordenarse su restitución al puesto que ocupaba como operador de máquina de herramientas; con costos del proceso. Segundo. Pronunciamiento de las instancias de mérito El juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha

cuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y tres a doscientos seis, declarando Fundada en parte la demanda; al considerar que la demandada no ha acreditado que mecanismos se utilizó para adoptar la decisión de cambiar al actor de un área a otra, por lo que, señala que no hubo razonabilidad para su cambio. En tal sentido, al haber adquirido el actor un estatus como consecuencia de su experiencia y trayectoria, y al haber sido transferido al área de servicios generales a realizar labores que no estaban relacionadas con el giro de la empresa, constituyen en efecto una rebaja de su categoría e improcedente la demanda en relación a la causal prevista en el inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la referida Corte Superior Sentencia de Vista, de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete confirmó la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que quedó acreditado que el actor sufrió una rebaja de categoría, dado que de haber estado realizando una de las labores principales de la demandada, y luego pasar a realizar labores colaterales o secundarias de la misma, no es admisible en una persona que reúne las condiciones y requisitos necesarios para desempeñarse en un área de producción que requiere de mayor preparación, luego se le rote aun 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, que 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 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. Sexto. Cese 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

1 Esta norma legal fue modifi cada 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 dieciséis de junio de dos mil quince.

2 Del recurso de casación, se verifica que el 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.

de la categoría. Sobre el primer supuesto, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de una Ley de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada. Al respecto, corresponde mencionar que la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el en 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 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 adoptada dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por el cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil. Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala: "(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...)". 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 7.1. La demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad, toda vez que el demandante no permaneció en una sola área, ya que

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 Ibíd, p.662.

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

inicialmente prestó servicios como mecánico y posteriormente fue trasladado 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. 7.2. Por lo que se precisa en el presente caso, de las boletas de pago de setiembre y octubre de 2016⁷ y de los Certificados de Trabajo adjuntados al CD⁸, que el demandante desde que ingresó a laborar para la demandada, a partir del nueve de agosto de dos mil siete, se ha desempeñado en los cargos siguientes: a) Cargo de Operario de Mantenimiento en la dependencia de Talleres Generales, desde el 09 de agosto de 2007. b) Cargo de Operario de Mantenimiento III en la dependencia de Talleres Generales, desde el 22 de setiembre de 2008. c) Cargo de Operario de Mantenimiento II en la dependencia de Mantenimiento Central, desde el 01 de agosto de 2011. d) Cargo de Operador Máquinas y Herramientas en la dependencia de Mantenimiento, desde el 01 de agosto de 2014. e) Cargo de Mecánico de Mantenimiento II en la dependencia de Laminación largos, desde el 22 de junio de 2015. f) Cargo de Mecánico de Guías y Montaje en la dependencia de Laminación largos, desde el 01 de octubre de 2015. g) Cargo de Operador de Máquinas y Herramientas en la dependencia de Laminación largos, desde el 01 de abril de 2016. h) Cargo de Operador de Servicios Generales en la dependencia de Servicios Generales, desde el 03 de octubre de 2016. 7.3. Es así que mediante Carta Notarial⁹, se advierte que a partir del uno de octubre de dos mil dieciséis, se cambió al cargo de Operador de

Servicios Generales en la dependencia de Servicios Generales, Gerencia Industrial, manteniendo su categoría salarial y remuneración básica mensual, sosteniendo que por las adecuaciones a la estructura organizacional se ha decidido hacer dicho cambio. Octavo. Al respecto, esta Sala Suprema considera que no existe un motivo debidamente justificado para establecer el cambio de puesto de trabajo del demandante, pues solo se expresa adecuaciones a la estructura organizacional, mas no se indica la razón que justifi que que el demandante sea cambiado en su cargo y de dependencia. 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 Máquinas y Herramientas, posteriormente en un segundo momento, y sin ningún criterio debidamente expuesto, se le cambió al cargo de Operador de Servicios Generales, lo que constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador. Noveno. 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 señalado 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

7 De Folios 3-4

8 De fojas 104.

9 De fecha 01/10/2016, Fs. 5

laboral concreta. En consecuencia, este Supremo Tribunal considera que la demandada incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, puesto que 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; razón por la cual el recurso de casación deviene en infundado.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta (SIDERPERÚ S.A.A.), mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y ocho; 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, Domiciano Inocente Rodríguez Ruiz, sobre Cese de actos de hostilidad; 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

22954-2017 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, doce de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veintidós mil novecientos cincuenta y cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodríguez Chávez, Calderón Puertas y Ato Alvarado; y el voto en minoría 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, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil quinientos diecisiete a mil quinientos cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista del veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuatrocientos ochenta y dos a mil cuatrocientos noventa y siete, que confirmó la sentencia de primera instancia del tres de octubre de dos mil catorce, que corre de fojas mil trescientos ochenta y seis a mil trescientos noventa y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Rosa María Monsalve Ríos, 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; y , 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 cinco a doscientos treinta, subsanada mediante escrito obrante de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y dos, que la accionante pretende que se reconozca una relación laboral directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el catorce de enero de mil novecientos noventa y ocho hasta el treinta de junio de dos mil once, el

pago de utilidades por el periodo de mil novecientos noventa y ocho al dos mil once, más intereses legales, costos y costas procesales.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha tres de octubre del dos mil catorce, que corre de fojas mil trescientos ochenta y seis a mil trescientos noventa y nueve, declaró fundada en parte la demanda. Consideró que ha quedado evidenciada la dependencia y subordinación ejercida por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta a la que se encontraba sometida la actora, como parte del personal adscrito a la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima, en cuya virtud, la primera ostentaba capacidad para dirigir, ordenar y controlar la ejecución de sus servicios en orden al logro de la actividad económica que constituía objeto de su explotación comercial, asumía la titularidad del conjunto de la organización empresarial integrada también por el Centro de Distribuidoras de San Ignacio Sociedad Anónima y su personal, que conformaba a su vez la empresa laboral de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, asumiendo, en ejercicio del *ius variandi*, la capacidad de fijar el contenido y alcance de sus atribuciones, obligaciones y limitar sus actuaciones, lo que conllevó a afirmar que el personal adscrito a la parte San Ignacio Sociedad Anónima formaba parte del personal de la demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas mil cuatrocientos ochenta y dos a mil cuatrocientos noventa y siete, confirmó la sentencia de primera instancia. Argumentó que la relación contractual entre las codemandadas evidencia la asunción de obligaciones vinculadas a las ventas, distribución y

comercialización de los productos de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, enfatizando que de dicha relación contractual emergió una relación de carácter laboral entre la demandante y Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; en tal sentido, bajo el principio de primacía de la realidad, no viene al caso determinar previamente la invalidez de una relación contractual para determinar la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración), por lo que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta detenta la condición de empleadora de la demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ellos por el período del catorce de enero de mil novecientos noventa y ocho al treinta y uno de julio del dos mil uno y del primero de enero del dos mil siete al treinta de junio de dos mil once. 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 precedente, 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 séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del

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

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) La sentencia de primera instancia analiza las formas contractuales a las que han recurrido las demandadas para vincularse, b) De los contratos de arrendamiento de inmueble y el contrato de arrendamiento de vehículos, se acredita que SAN IGNACIO Sociedad Anónima-SISA no es propietaria del inmueble para el depósito de los productos que comercializa, que las oficinas administrativas son de Backus, así como los vehículos de transporte, c) se acredita que quien actúa de manera directa en el manejo de las relaciones laborales de los trabajadores de SAN IGNACIO Sociedad Anónima-SISA es Backus, ya que es ésta quien finalmente ejerce su capacidad directriz actuando como empleadora, pues, incluso no solo fija las políticas salariales sino que fija las condiciones de trabajo y de premio, d) Comparte los criterios expresados por el Juez de Primera Instancia sobre la relación laboral entre la demandante y Backus, e) El Juez de Primera Instancia no ha expedido una sentencia arbitraria ni carente de motivación o con motivación aparente como alegan las demandadas, pues, la sentencia ha sido emitida luego del análisis que hizo el Juez en referencia

desde una óptica sustancial y no formal, aplicando el principio de primacía de la realidad, f) Corresponde el pago de las utilidades, de acuerdo al caudal probatorio y lo señalado por las codemandadas en el proceso judicial. De lo anotado, se verifica que el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión. Asimismo, se verifica un debido proceso en el trámite del expediente. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, si ostentar un criterio distinto del Órgano jurisdiccional, no puede ser causal para cuestionar la motivación; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada procedente. 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 directa entre la demandante y Backus, 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 SAN IGNACIO S.A-SISA.

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 trabajo³, que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Décimo 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"⁴. 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

3 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

4 ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Palestra, 2013, p. 415.

primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que pueda desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica (...), además, que esa persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo (...)”⁵. b) Remuneración: Es la contraprestación recibida por el trabajador, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición; siendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, y conceptualizado en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; c) Subordinación: Es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y fiscalización del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador. Décimo 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-AA: “(...) 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 documentos⁶, 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 SAN IGNACIO Sociedad Anónima–SISA a partir del uno de octubre de mil novecientos noventa y siete⁷, absorbe por fusión a 25 empresas distribuidoras de marcas cerveceras de Backus; luego a partir del año dos mil, disminuye su

5 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". 2 ed. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2003, pp.29-30.

6 De conformidad con lo señalado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del derecho del trabajo". Buenos Aires: Ediciones De Palma, 1978, p. 243, que refiere sobre el principio de primacía de la realidad lo siguiente: " (...)en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos"

7 Fojas 698 a 709.

participación en la distribución, dejando de comercializarlos en algunas provincias; sin embargo, ambas codemandadas 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 cuarenta y cuatro a trescientos sesenta, se acuerda que Backus 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 dos a trescientos setenta y nueve. Décimo quinto: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos:—En los contratos de arrendamiento del inmueble y el contrato de arrendamiento de vehículos, que obran en autos, se verifica que SISA no es propietaria ni del inmueble; así como, de los vehículos, pues, eran de propiedad de Backus.—Planillas de pago de empleados de SISA., que corre en fojas mil ochenta y nueve a mil ciento treinta seis, en las que se señala, como fecha de ingreso de la accionante el catorce de enero de mil novecientos noventa y ocho.—El correo electrónico de fecha cinco de mayo de dos mil seis, que corre en fojas veintiséis, mediante la cual, Backus le requería a la empresa San Ignacio S.A. 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 cincuenta y uno, en la cual, Backus autorizaba a SISA otorgar préstamos de carácter humanitario a todo el personal de SISA y Dicoposa; asimismo, le fijaba las condiciones para su otorgamiento.—El correo electrónico de fecha veintiocho de agosto de dos mil nueve, que corre en fojas

cincuenta y cinco, mediante la cual, Backus fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de SISA. Décimo sexto: De acuerdo a lo anotado, se acredita que existió subordinación de la demandante respecto a Backus, más aún si el resto de medios probatorios acreditan que Backus tenía injerencia en las decisiones adoptadas por SISA 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 Backus 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 Backus, pues, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles, la demandante ha desarrollado servicios y ha estado sujeto a subordinación por Backus, en tanto SISA no tenía la autonomía suficiente para dirigir las pautas de su propia empresa, sino que eran impartidas por Backus, 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 las causales declaradas precedentes.

DECISIÓN

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. 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 quinientos diecisiete a mil quinientos cuarenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuatrocientos ochenta y dos a mil cuatrocientos noventa y siete; **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, Rosa María Monsalve Ríos, 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 CALDERÓN PUERTAS
MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI

ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos diecisiete a mil quinientos cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista del veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil cuatrocientos ochenta y dos a mil cuatrocientos noventa y siete, que confirmó la sentencia apelada de fecha tres de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas mil trescientos ochenta y seis a mil trescientos noventa y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Rosa María Monsalve Ríos, sobre reconocimiento de vínculo

laboral y pago de utilidades.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta del cuaderno formado, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. 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 el Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas doscientos cinco a doscientos treinta, subsanada mediante escrito de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y dos que la accionante pretende que se reconozca una relación laboral directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, desde el catorce de enero de mil novecientos noventa y ocho hasta el treinta de junio de dos mil once, así como, el pago de utilidades por el periodo de mil novecientos noventa y ocho a dos mil once, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha tres de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas mil trescientos ochenta y seis a mil trescientos noventa y nueve, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se ha evidenciado la dependencia y subordinación ejercida por la empresa Unión de Cervecerías 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 cuya virtud, la primera ostentaba capacidad para dirigir, ordenar y controlar la ejecución de sus servicios en orden al logro de la actividad económica que constituía objeto de su explotación comercial, asumía la titularidad del conjunto de la organización empresarial integrada también por el Centro de Distribuidoras de San Ignacio Sociedad Anónima y su personal, que conformaba a su vez la empresa laboral de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, asumiendo, en ejercicio del ius variandi, la capacidad de fijar el contenido y alcance de sus atribuciones, obligaciones y limitar sus actuaciones, lo que conllevó a afirmar que el personal adscrito a San Ignacio Sociedad Anónima formaba parte del personal de la demandada Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista obrante de fojas mil cuatrocientos ochenta y dos a mil cuatrocientos noventa y siete, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que la relación contractual entre las codemandadas evidencia la asunción de obligaciones vinculadas a la ventas, distribución y comercialización de los productos de Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta; en tal sentido, bajo el principio de primacía de la realidad, no viene al caso determinar previamente la invalidez de una relación contractual para determinar la presencia de los elementos esenciales de una relación contractual, por lo que la codemandada Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta detenta la condición de empleadora de la demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ello por el periodo del catorce de enero de mil novecientos noventa y ocho al treinta y uno de julio de dos mil uno y

desde el primero de enero de dos mil siete al treinta de junio de dos mil once. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero: Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse en esta parte a determinar si se ha incurrido o no en vulneración del derecho al debido proceso. De advertirse la fundabilidad de tal causal corresponderá anular la Sentencia de Vista, con reenvío de la causa a la instancia pertinente y, en caso contrario, desestimar la causa, pasando en ese escenario a la evaluación de las causales materiales por las cuales también se ha declarado procedente el recurso interpuesto. En ese sentido, respecto a la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, tenemos que enunciativamente entre los distintos elementos integrantes del derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural); b) Derecho a un Juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la

instancia plural; h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"⁸. Además, el debido proceso también comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los Jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado, y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes, y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional. Cuarto: En dicha línea de pensamiento, el Tribunal Constitucional nacional en la sentencia recaída en el expediente número 4907-2005-HC/TC del ocho de agosto de dos mil cinco, fundamentos dos, tres y cuatro,

ha expresado 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 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. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación (...)" (sin énfasis en el original). Solución al caso concreto Quinto: De la revisión de autos se advierte que la recurrente en su recurso de casación señala que se afectó el debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales, al haberse omitido analizar los elementos esenciales que se deben verificar para determinar la existencia de un vínculo laboral entre las partes. Sexto: En mérito a lo expuesto, se procede a analizar las sentencias emitidas en primera y segunda instancia respecto al reconocimiento de la relación contractual entre las codemandadas, así como la relación con el demandante. Para ello, se debe tener en cuenta

lo siguiente: 6.1. Primer Periodo: Los Contratos de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza, obrantes de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y cinco, celebrados entre las codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima. 6.2. Segundo Periodo: El Contrato de Comisión Mercantil, obrante de fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos sesenta, celebrado entre las codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima. Séptimo: Este Supremo Tribunal, al revisar la causal antes expuesta, ha determinado que existen incongruencias, así como vicios de motivación que afectan el debido proceso, las mismas que a continuación se enuncian: 7.1 De la revisión de la sentencia de primera instancia, así como de la Sentencia de Vista, se aprecia que ambas consideraron que se encuentra acreditada la dependencia y subordinación ejercida por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta sobre la empresa San Ignacio Sociedad Anónima, circunstancia que evaluada a la luz del principio de primacía de la realidad determinaría la existencia de un disfraz respecto de la vinculación del demandante en referencia a la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, cuando en realidad corresponde determinar la validez o no de la vinculación entre las codemandadas. 7.2. La Sentencia de Vista, respecto al primer contrato, no ha efectuado un análisis sobre su validez o no, por el contrario, analiza el segundo contrato, de comisión mercantil, pero no desvirtúa sus alcances, puesto que limita su razonamiento con el argumento expresado en el considerando cuarenta y tres (43), oportunidad en la que da cuenta de que sería Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta quien asumiría el

poder directriz. 7.3. Asimismo, en el citado Considerando de la Sentencia de Vista, se hace referencia a Actas de Reunión para justificar la existencia de una relación laboral, más no ha previsto la relación de ellas con el fondo de la controversia. 7.4. Conforme a lo detallado, se evidencia que no se ha analizado la validez de los Contratos de Distribución, Suministro y Comodato, suscritos entre las codemandadas, correspondientes al primer periodo; por el contrario, fundando la decisión en el mérito de las Actas de Reuniones números treinta y ocho, treinta y nueve y cuarenta y cuatro, considerándolas como sustento que permite acreditar una contratación fraudulenta entre las codemandadas, cuando estos medios probatorios pueden ser referenciales del segundo periodo en el cual se encontraba vigente el Contrato de Comisión Mercantil, no pudiendo sustentar la invalidez del primer periodo contractual entre las demandadas con medios probatorios posteriores, lo que conlleva a determinar que no se analizó ni fundó las razones por las que tales acuerdos no detentan validez. 7.5. Se ha concluido en la existencia de una vinculación entre el actor y la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, utilizando elementos característicos que datan del año dos mil nueve, a efecto de analizar el caso de autos, sin tener en cuenta que resulta necesario el análisis de la validez de los contratos suscritos entre las codemandadas y las normas vigentes al momento de los hechos materia de análisis, evidenciándose un razonamiento incongruente. 7.6. Aunado a lo anterior, las instancias de mérito, en cuanto a la relación laboral directa del demandante con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, no han expresado las razones pertinentes para arribar a su conclusión, al haber limitado su análisis a las Actas de Reuniones, cuando en realidad debió también analizarse los elementos de la relación

laboral, esto es prestación personal y remuneración, de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR. Octavo: En ese contexto, corresponde al órgano de primera instancia realizar el análisis correspondiente, de acuerdo a las normas pertinentes y los medios probatorios aportados al proceso, para resolver el caso concreto, en cuya situación también se debe tomar en cuenta lo expuesto en la demanda y contestación a ella para amparar o desestimar los fundamentos expresados por las partes. Asimismo, el debido proceso no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino que debe perseguirse emitir una sentencia justa. Noveno: En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por las instancias de mérito están insuficientemente motivados, vulnerando el principio de congruencia y no resuelven adecuadamente la pretensión postulada. En ese contexto, se ha infraccionado el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual resulta acorde a derecho declarar fundada la causal de orden procesal, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista y declarar la insubsistencia de la sentencia de primera instancia, para que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Respecto a la 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 Décimo: Habiéndose declarado procedente la causal de orden procesal, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de esta causal. Por

estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Mi voto es porque se declare **FUNDADO** 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 en fojas mil quinientos diecisiete a mil quinientos cuarenta y seis, en consecuencia, **SE ANULE** la Sentencia de Vista del veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuatrocientos ochenta y dos a mil cuatrocientos noventa y siete, **SE DECLARE INSUBSISTENTE** la sentencia de primera instancia del tres de octubre de dos mil catorce, que corre de fojas mil trescientos ochenta y seis a mil trescientos noventa y nueve, **SE ORDENE** que el Juzgado de primera instancia expida nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema y **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Rosa Marías Monsalve Ríos, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de utilidades; y se devuelva.

S.S.

UBILLUS FORTINI

CASACIÓN LABORAL

23054-2018 LIMA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: La indemnización por lucro cesante no puede ser equiparable a las remuneraciones devengadas, pues ostentan una naturaleza jurídica distinta, de conformidad con el V Pleno Supremo en materia laboral. Asimismo, el Juez puede fijar el monto indemnizatorio, bajo una valoración equitativa, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1332° del Código Civil en los casos donde exista una difi cultad para acreditar el daño, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1332° del Código Civil; sin embargo, dicha facultad no debe interpretarse extensivamente para la sustitución de todas las comprobaciones alegadas por las partes.

Lima, veintiuno de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veintitrés mil cincuenta y cuatro, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal), mediante escrito presentado el ocho de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento setenta, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y uno, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cuatro a noventa y seis, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Luis Humberto Tori Gentile, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha ocho de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento tres a ciento siete, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: infracción normativa por aplicación indebida del artículo 1332° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas catorce a treinta y cuatro, ampliada en fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco y en fojas cuarenta y ocho, el actor solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios, por lucro cesante y daño moral; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Primera Instancia, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se encuentra acreditado el elemento de antijuricidad, a través del proceso

judicial, recaído en el expediente N.º 00757-2008, que declaró fundada la demanda; en consecuencia, nulo el despido sufrido por el actor. Asimismo, señala que se verificó los demás elementos de la responsabilidad civil. Dentro de ese contexto, señala que procede reconocer el lucro cesante, en la suma de veintisiete mil trescientos cuarenta y nueve con 00/100 soles (S/ 27,349.00), teniendo en cuenta las remuneraciones legales mínimas otorgadas por Decretos de Urgencia, más la asignación familiar. Aunado a ello, en aplicación del artículo 1332º del Código Civil, fija por daño moral la suma de veinticinco mil con 00/100 soles (S/ 25,000.00). c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, y modificó el monto de abono, al argumentar que se encuentra acreditado el comportamiento antijurídico inconstitucional de la demandada, por la nulidad de despido. Bajo esa premisa, el lucro cesante debe ser fijado como monto prudencial, considerando el básico percibido por el actor, de acuerdo a la boleta de pago que obra en autos, y el tiempo dejado de laborar; en consecuencia, el monto asciende a doscientos mil con 00/100 soles (S/ 200,000.00). De otro lado, expresa que atendiendo al periodo por el cual el actor se encontró despedido, el programa del auto seguro médico familiar y el fallecimiento de su madre, fijó de forma prudencial la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 50,000.00). 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 56º de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N.º 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 declarada procedente, está referida a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 1332º del Código Civil, que prescribe: El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 1332.-Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa". 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 se encuentra debidamente motivado o no la cuantificación del lucro cesante fijado por el Colegiado Superior. Quinto: Alcances de la responsabilidad civil La responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida en relación a los particulares, ya sea, cuando se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional. Cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla de términos doctrinarios de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de responsabilidad derivada de la inejecución de obligaciones. Por el contrario, cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes, o incluso existiendo ella,

el daño es consecuencia, no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, nos encontramos en el ámbito de la denominada responsabilidad civil extracontractual¹. La responsabilidad civil, como toda entidad jurídica presenta como elementos integrantes: 1) el daño, 2) la antijuricidad, 3) la relación causal, y 4) factor de atribución; los cuales deberán concurrir de forma copulativa para la configuración de la responsabilidad citada. Ante lo expuesto, el primer elemento: el daño, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; además, que incide en las consecuencias que derivan de la lesión del interés; un interés jurídico que puede ser patrimonial (daño lucro cesante y daño emergente) y extrapatrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad extracontractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual); el segundo elemento: la antijuricidad, es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres; el tercer elemento: la relación causal, es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido, este nexo es fundamental, porque a partir de aquí se determinará la responsabilidad; y finalmente: el factor atributivo de responsabilidad, de quien va a responder por la inejecución de las obligaciones por culpa inexcusable, culpa leve o por dolo. Siguiendo esa premisa, y atendiendo a la naturaleza de la pretensión y lo expuesto en el recurso casatorio, se debe mencionar que la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual, derivada del contrato de trabajo, debe ser analizado dentro

del ámbito de la responsabilidad civil, regulado en los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, que comprende los conceptos de: daño emergente, lucro cesante y daño moral; es decir, el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, por inejecución de las obligaciones contractuales; toda vez que aun cuando no se desarrolla este instituto jurídico en la legislación laboral, sin embargo no por ello se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral; por lo cual, corresponde aplicar lo previsto en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil. Que, las obligaciones de carácter laboral pueden ser objeto de inejecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes, ésta queda sujeta al pago de la indemnización de daños y perjuicios, es decir, si el empleador o trabajador incurre en actos u omisiones de sus obligaciones causando perjuicio a la otra parte, tendrá que responder, de conformidad con los artículos 1321° del Código Civil. Sexto: Respecto al lucro cesante Es un tipo de daño patrimonial hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o el daño que se le ha causado, es decir, el monto económico dejado de percibir; pues si no se hubiese originado el daño, el sujeto seguiría percibiendo el dinero que le corresponde. Según el jurista Espinoza Espinoza señala que se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del sujeto que ha sufrido daño (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito)². Es la ganancia patrimonial neta dejada

1 TABOADA CÓRDOVA, Lizardo. "Elementos de la responsabilidad civil". 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2013, pp. 33-34.

2 ESPINOZA ESPINOZA, Juan. "Derecho de la Responsabilidad Civil". 7am ed. Lima: Editorial Rodhas, 2013, p. 253.

3 BIANCA, citado por *ibid*, pp. 253

de percibir³ por la víctima. En cuanto al daño lucro cesante, hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta neta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o daño que se le ha causado; Si una persona no hubiera sufrido de un daño o perjuicio, hubiera seguido lucrando sin problemas, lucro que se pierde, que cesa por culpa del daño o del perjuicio. Séptimo: Precisiones de la carga de la prueba del daño y la valorización del resarcimiento El artículo 1331° del Código Civil prevé que el demandante debe acreditar los daños y perjuicios incurridos por la parte demandada, así como su cuantía; supuesto que es concordante con lo previsto en el literal a) del inciso 3) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo⁴. No obstante, cuando el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa, de conformidad con el artículo 1332° del Código Civil. Esta facultad otorgada a los jueces, se sustenta en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil que prescribe: "Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y preferentemente, los que inspiran el derecho peruano". Bajo esa premisa, corresponde mencionar que los Jueces deben aplicar la equidad, referido a lo siguiente: «el Juez según su sana crítica y la valoración de las circunstancias dispone»⁵. No obstante, la facultad prevista en el artículo 1332° del Código Civil tampoco puede sustituir de forma general todas las pruebas vinculadas a la acreditación de daños patrimoniales o extra patrimoniales, pues, tal como indica Bonasi Benucci: "No puede el juez, sin embargo, sustituir las comprobaciones

técnicas requeridas por las partes, por un criterio genérico de equidad que lo dispense de indicar los elementos concretos de los cuales fundó su apreciación. Su facultad discrecional, encuentra obstáculo en el hecho de que existan en el proceso elementos bastantes para precisar el daño o cuando se hayan utilizado medios de prueba idóneos para establecer la exacta cuantía, y tales medios sean legalmente admisibles⁶". En ese contexto, la interpretación del artículo 1332° del Código Civil, debe ceñirse a lo siguiente, que la facultad del Juez sobre fijar el monto del daño, debe estar debidamente fundamentada; cuya aplicación podrá circunscribirse a los casos de daño moral, por implicar la afectación de la vida sentimental del ser humano, siendo de difícil probanza, y en los daños patrimoniales, siempre y cuando el caso lo amerite, cuya aplicación por su naturaleza, será más restrictiva, esto es, que no debe ser aplicado de manera preliminar en todas las situaciones, sino por el contrario, corresponde evaluar el daño generado al perjudicado y las circunstancias que se genere, a fin de justificar la aplicación de la facultad del Juez. Sobre el particular, corresponde traer a colación que en virtud del Principio de Equidad de la Prueba en donde no es posible exigir a las partes, en igualdad, la acreditación de los diversos hechos que interesan al proceso y respecto de las cuales se cuente con idéntica necesidad de acreditación, ello debido a que, dependiendo de la condición que cada uno ocupe en la relación de trabajo o al interior del proceso, es que va a influir la obtención de la prueba, y sobre todo por el hecho de existir inequidad de oportunidades proscritas entre el trabajador y el empleador. Octavo: Solución al caso concreto La parte impugnante sustenta su

4 Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: "23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado".

5 Considerando sexto en la Casación N° 18733-2015, JUNÍN.

6 BONASI BENUCCI, Eduardo. Citado Beltrán Pacheco, Jorge. En: "Comentarios del Código Civil". Tomo VI. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2007, p. 949.

causal declarada procedente, alegando que no se ha motivado adecuadamente el quantum indemnizatorio por lucro cesante; además, que el demandante no cumplió con absolver las siguientes interrogantes: ¿Por qué no trabajó?, ¿Por qué prestó servicios de manera gratuita al sindicato?, entre otras, relacionadas con el mismo tema. En el caso de autos, se advierte que el demandante postula su pretensión, bajo el argumento de haber sido objeto de despido nulo y fraudulento, ocurrido el quince de setiembre de dos mil seis, conforme se verifica de la sentencia, emitida en el proceso de amparo, recaída en el expediente N.º 00757-2008, que corre en fojas seis a nueve, que declaró fundada la demanda; en consecuencia, nulo el despido. De la revisión del expediente, se aprecia que el demandante fundamenta el lucro cesante, daño que es objeto de cuestionamiento, de acuerdo a lo previsto en el considerando tercero, con el cálculo de su remuneraciones, beneficios sociales, asignación familiar y otros conceptos, como remuneraciones devengadas; además, presenta para acreditar ello, los medios probatorios tales, como sus boletas de pago. Noveno: Es necesario señalar que el lucro cesante y las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza jurídica distinta, pues mientras la primera, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, cuya naturaleza es retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero, conceptos que son diferentes, y por ende el quantum debe establecerse, teniendo en cuenta los criterios que establece el Código Civil. Dentro de ese contexto, no se puede asumir el criterio para fijar el lucro cesante, una operación matemática de los meses dejados de laborar con

la remuneración mínima vital, más los beneficios sociales, ni tampoco de la remuneración computable, más los beneficios sociales, pues, como se ha detallado en párrafo precedente y lo dispuesto en los considerandos sexto y séptimo, se debe fijar conforme a los medios probatorios actuados en el proceso judicial, y atendiendo al perjuicio ocasionado por la pérdida de la ganancia patrimonial. Al respecto, resulta ilustrativo citar lo dispuesto en el V Pleno Supremo en materia laboral, que dispone: "los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas". (Subrayado y negrita es nuestro) Atendiendo a ello, no se exime de responsabilidad al causante del hecho antijurídico, si el perjudicado ha laborado o no durante el periodo que fue cesado ilegalmente, o de ser el caso, si ha percibido otros ingresos, pues, la responsabilidad civil está circunscrita a reparar el daño, ocasionado por la inejecución voluntaria de la obligación del empleador. Décimo: En ese contexto, se verifica que el Colegiado de mérito, si bien cita una Casación donde se menciona el artículo 1332º del Código Civil, para resolver el lucro cesante, también es cierto, que fija el quantum indemnizatorio, de acuerdo a los medios probatorios pertinentes aportados por el demandante, esto es, la boleta de pago, la sentencia emitida en el proceso de amparo y el documento de reincorporación (acreditaron el periodo que dejó de laborar); en consecuencia, al existir en el proceso las pruebas necesarias para fijar el monto del lucro cesante, los cuales han sido valorados de manera conjunta y prudencial;

además, que no verifica que el quantum ha sido calculado como remuneraciones devengadas, resulta acorde a Ley, el monto fijado por la Sala Superior de doscientos mil con 00/100 soles (S/ 200,000.00) por lucro cesante. Décimo Primero: En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado aplicación indebida el artículo 1332° del Código Civil; en consecuencia, la causal declara procedente deviene en infundado.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal), mediante escrito presentado el ocho de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento setenta; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y uno; 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, Luis Humberto Tori Gentile, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS FORTINI,
MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ
OLAZÁBAL.

CASACIÓN LABORAL

23176-2017 LIMA NORTE

Materia: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 05057- 2013-PA/TC JUNÍN.

Lima, quince de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veintitrés mil ciento setenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion LIMA NORTE; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado, con la adhesión de los señores jueces supremos De la Rosa Bedriñana, Rodríguez Chávez y Malca Guaylupo; el voto en discordia de la señora jueza suprema Ubillus Fortini con la adhesión del señor juez supremo Yaya Zumaeta, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Hospital Municipal Los Olivos, mediante escrito presentado el tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos veintinueve, contra la Sentencia de Vista del trece de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos trece a trescientos diecisiete, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Giovanni Guiliano Bonilla Terry, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha siete de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y tres a cuarenta y nueve del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso, por las causales de: I) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y ii) Apartamiento del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y tres, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento cuarenta y ocho, el actor pretende la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y Contratos a Plazo Fijo suscritos con el demandado; en consecuencia, se ordene la reposición laboral así como el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de despido hasta la fecha de la efectiva reposición, más intereses legales; asimismo, solicita el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) desde la fecha de su ingreso hasta la fecha de la efectiva reposición. Segundo: El Juez del

Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante Sentencia de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda al considerar que el trabajo efectuado por el actor no constituyó una locación de servicios, sino una actividad sujeta a la legislación laboral privada, por existir subordinación y dependencia frente a su empleador, así como continuidad, más no constituye un trabajo independiente, por lo que, determina que la relación era de naturaleza laboral a plazo indeterminado. Asimismo, respecto a los contratos modales, sostiene que no se justificaron la temporalidad ni se causalizaron, por lo que, al no haberse acreditado una causa justa del despido ordena la reposición. Tercero: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que en el presente caso resulta inaplicable el precedente "Huatuco", por el cual se exige el ingreso de personal por concurso público a los trabajadores de la administración pública, en vista que la entidad es un organismo público descentralizado con personería jurídica autónoma, cuyos trabajadores se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada. Cuarto: 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 la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Quinto: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma en mención, prescribe: "(...)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. (...) Sexto: 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 recurrente, la causal devendrá en

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.

infundada. Séptimo: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Sobre el debido proceso, contenido del 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. Octavo: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna). Noveno: Solución al caso concreto En este orden de ideas, es evidente que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; en consecuencia, no resulta viable cuestionar la Sentencia de la Sala Superior por vulneración del debido proceso; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que, no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en infundada la causal procesal denunciada por la parte recurrente. Décimo. Respecto a la causal referida al apartamiento del precedente vinculante Huatuco expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05057-2013-PA/TC también

declarada procedente, corresponde citar los siguientes fundamentos: [...] §8. Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición como trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública 21. En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la administración pública proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso [...]. (El sombreado es nuestro) Décimo Primero. Este

Supremo Tribunal en la Casación N° 4336-2015 ICA de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, fijó principios jurisprudenciales referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNÍN, estableciendo lo siguiente: [...] En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral

del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta [...]. Décimo Segundo. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC LAMBAYEQUE, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, ha realizado algunas precisiones respecto a la aplicación del precedente contenido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNÍN, estableciendo lo siguiente: [...] 13. En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de un temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4) [...]. Décimo Tercero. En esa línea de análisis, este Tribunal Supremo considera que respecto a la reconducción por indemnización por despido arbitrario, en el fundamento 22 y 23 del Precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco versus Poder Judicial), es claro en sostener que: 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de

duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. [...]. (El sombreado es nuestro) "23. Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior." Décimo Cuarto. En el presente proceso, se verifica como fecha de inicio del proceso el 30 de abril de 2015; es decir con anterioridad a la fecha de publicación del citado Precedente vinculante en el diario oficial El Peruano ocurrido el viernes 05 de junio del 2015. Por lo que, de una lectura sistemática del párrafo §8. numerales 22 y 23, al tratarse de un proceso presentado antes de la publicación del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, es factible que el juez reconduzca el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización prevista en el artículo 38.° del TUO del Decreto Legislativo. Décimo Quinto: Sin perjuicio de ello, al haberse determinado en el caso de autos que la controversia materia de litis es la desnaturalización de los contratos, y la opción que se podría elegir válidamente es la reposición o la indemnización por despido arbitrario, y siendo el caso, que para esta clase de proceso, la primera opción se encuentra restringida por

haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión, siendo viable únicamente la indemnización por despido arbitrario, razón por la cual, habiéndose en el presente proceso dilucidado en las instancias de mérito sobre la desnaturalización resultaría dilatorio ordenar un nuevo proceso para tal finalidad, debiéndose enmarcar bajo el principio de celeridad y economía procesal², proceder a ordenar la indemnización correspondiente, la misma que será calculado en ejecución de sentencia; razón por la cual, corresponde declarar fundada la causal declarada procedente. Décimo Sexto: Cabe precisar, que en anteriores pronunciamientos el suscrito ha emitido resoluciones en donde se ha ordenado que el Juez de primera instancia reconduzca el proceso para que el actor solicite la indemnización que corresponda; pues bien, 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 caso concreto, teniéndose en cuenta lo dispuesto en el considerando precedente.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Hospital Municipal Los Olivos, mediante escrito presentado el tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos veintinueve; en

² Se debe tener en cuenta, que en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se privilegió a la igualdad material y procesal entre las partes, del fondo sobre la forma, el cumplimiento de los principios de oralidad, intermediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad, socialización, razonabilidad, congruencia, dirección del proceso, entre otros, pero principalmente el espíritu de dicha norma legal fue una real modernización del proceso laboral, privilegiando la igualdad procesal, la efectividad en la resolución de controversias laborales y la oralidad. En ese objetivo, los jueces laborales deben romper el paradigma de los procesos ineficaces, de excesiva formalidad, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva, apostando por la nueva dinámica contenida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en resguardo de la protección de los derechos fundamentales de los justiciables, de conformidad con la Casación Nro. 4791- 2011- MOQUEGUA de fecha uno de junio de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del trece de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos trece a trescientos diecisiete; en el extremo que declaró fundada la demanda sobre reposición, y actuando en sede de instancia, la **REVOCARON** en dicho extremo, y **REFORMÁNDOLA** declararon improcedente; **DEJARON** subsistente los demás extremos de la Sentencia de Vista; **ORDENARON** el pago por indemnización por despido arbitrario en ejecución de sentencia; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Giovanni Guiliano Bonilla Terry, sobre Desnaturalización de contratos y otros; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA RODRÍGUEZ CHÁVEZ
MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO.

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema De la Rosa Bedriñana fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YAYA ZUMAETA, ES COMO SIGUE: MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Hospital Municipal Los Olivos, mediante escrito presentado el tres de

agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos veintinueve, contra la Sentencia de Vista del trece de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos trece a trescientos diecisiete, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Giovanni Guiliano Bonilla Terry, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha siete de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y tres a cuarenta y nueve del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso, por las causales de: I) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y ii) Apartamiento del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/ TC. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y tres, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento cuarenta y ocho, el actor pretende la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y Contratos a Plazo Fijo suscritos con el demandado; en consecuencia, se ordene la reposición laboral así como el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de despido hasta la fecha de la efectiva reposición, más intereses legales; asimismo, solicita el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) desde la fecha de su ingreso hasta la fecha de la efectiva reposición. Segundo: El Juez del

Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante Sentencia de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda al considerar que el trabajo efectuado por el actor no constituyó una locación de servicios, sino una actividad sujeta a la legislación laboral privada, por existir subordinación y dependencia frente a su empleador, así como continuidad, más no constituye un trabajo independiente, por lo que, determina que la relación era de naturaleza laboral a plazo indeterminado. Asimismo, respecto a los contratos modales, sostiene que no se justificaron la temporalidad ni se causalizaron, por lo que, al no haberse acreditado una causa justa del despido ordena la reposición. Tercero: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que en el presente caso resulta inaplicable el precedente "Huatuco", por el cual se exige el ingreso de personal por concurso público a los trabajadores de la administración pública, en vista que la entidad es un organismo público descentralizado con personería jurídica autónoma, cuyos trabajadores se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada. Cuarto: 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 la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Quinto: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma en mención, prescribe: "(...)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. (...) Sexto: 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° 29497³, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada. Séptimo: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del

3 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.

Perú. Sobre el debido proceso, contenido del 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. Octavo: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna). Noveno: Solución al caso concreto En este orden de ideas, es evidente que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; en consecuencia, no resulta viable cuestionar la Sentencia de la Sala Superior por vulneración del debido proceso; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que, no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en infundada la causal procesal denunciada por la parte recurrente. Décimo: Respecto a la causal referida al apartamiento del precedente vinculante

Huatuco expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05057-2013-PA/ TC también declarada procedente, corresponde citar los siguientes fundamentos: En el fundamento 13 se establece: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto", y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes⁴, prescriben: "18. (...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda

4 Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso". (Negrita es nuestro). Décimo Primero: La entidad recurrente sostiene en su recurso de casación que resulta necesario que el accionante haya accedido formalmente a la función pública mediante concurso, a una plaza presupuestada y vacante indeterminada. Décimo Segundo: Se debe tener presente que el Tribunal Constitucional dispuso que la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"⁵, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Décimo Tercero: Sobre el particular, se debe precisar que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de una Ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; asimismo, cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares⁶. Décimo Cuarto: Al respecto, debe tenerse en cuenta que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya

virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Décimo Quinto: Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: "El acceso a la función pública

⁵ La fecha de Publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco, en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita". Cabe indicar, que esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, en las Casaciones Nos. 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA. Décimo Sexto: De acuerdo a lo expresado, se debe señalar que la parte demandada, es una entidad de la Administración Pública, de acuerdo al artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; en consecuencia, se encuentra dentro de los alcances previstos en el precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC. Décimo Séptimo: Siendo así, se advierte que el demandante pretende su reposición, sin haber acreditado su ingreso a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante, citado en párrafo precedente; lo que genera que la pretensión sea improcedente. Décimo Octavo: No obstante, y teniendo presente que esta

Suprema Sala tiene por fi nalidad analizar el recurso de casación, le corresponde al Juez, aplicar lo previsto en el fundamento veintidós del precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente N° 05057- 2013-PA/TC, a fin de que el Juez reconduzca el proceso para que el actor de considerarlo pertinente solicite la indemnización que corresponda; razón por la cual, corresponde declarar fundada la causal declarada precedente.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN NUESTRO VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Hospital Municipal Los Olivos, mediante escrito presentado el tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos veintinueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del trece de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos trece a trescientos diecisiete; en el extremo que declaró fundada la demanda sobre reposición, y actuando en sede de instancia, la **REVOCARON** en dicho extremo, y **REFORMÁNDOLA** declararon improcedente; **DEJARON** subsistente los demás extremos de la Sentencia de Vista; **DISPUSIERON** que el Juez reconduzca el proceso para que el actor de considerarlo pertinente solicite la indemnización que corresponda, tal como lo establece el fundamento 22. del precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Giovanni Guiliano Bonilla Terry, sobre Desnaturalización de contratos y otros; y los devolvieron.

S.S.

UBILLUS FORTINI YAYA ZUMAETA.

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Yaya Zumaeta fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.



Negociación colectiva

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

EXPEDIENTE 121-2013-MTPE/2/14

EXPEDIENTE 185-2014-MTPE/2.14

BANCO RIPLEY



CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO ENTRE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.- SUTRAGRISA

En la ciudad de Lima, siendo las 9:00 a.m., del día viernes 24 de julio de 2015, 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 hizo presente de una parte la EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., (en adelante, LA EMPRESA) representada por los señores: HUGO CALDERON MAVILA, con DNI N° 08779867 en calidad de Gerente de Operaciones, LUIS JACOBS GALVEZ, con DNI N° 07252797 en calidad de Sub Gerente de Relaciones Laborales y ALFREDO SALVADOR VARGAS, con registro C.A.C. N° 6831 en calidad de Asesor Laboral, y de la otra parte el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU, (en adelante EL SINDICATO) representado por: ANA MARIA LOYOLA CALDERON con DNI N° 25739130 en calidad de Secretaria General, MELINA PURISACA MONTALVAN, con DNI N° 40905832, en calidad de Secretaria General Adjunta, GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, con DNI N° 42319535 en calidad de Secretario de Defensa, JUAN YLIZARVE MENDEZ, con DNI N° 09321244 en calidad de Secretario de Defensa Adjunto, ANTHONY GUEVARA FUENTES, con DNI N° 45052200, en calidad de Secretario de Relaciones Exteriores, CARLOS CHAVEZ URBIETA, con DNI N° 09077557, en calidad de Secretario de Economía, ROBINSON ESPINOZA NALVARTE, con DNI N° 09262974 en calidad de Operario, MIRTHA LLANOS MARIN, con DNI N° 09925984 en calidad de Afiliada, MARCOS ANTONIO CENTENO MAS, con DNI N° 07259684, en calidad de Afiliado, HUGO VISOSA SENADOR, con DNI N° 09533828 en calidad de Afiliado y MARCO RIVERA RIOS, con DNI N° 43609675 en calidad de Afiliado, asesorados por el abogado MATEO TINCOPA CALLE, con Registro CAL N° 18513, quienes han sido convocados por la Autoridad Administrativa de Trabajo a una reunión extraproceso.

Luego de extensas reuniones de negociación con relación a todos los aspectos que son materia de los pliegos de reclamos presentados por EL SINDICATO a

LA EMPRESA por los períodos 2013–2014 y 2014–2015, las partes han adoptado los acuerdos siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo resuelve los pliegos de reclamos 2013–2014 y 2014–2015 que presentara EL SINDICATO, conforme acordaron las partes en las reuniones extraproceso que han mantenido ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, el presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.–SUTRAGRISA, y será aplicable a todos los afiliados al Sindicato con vínculo laboral vigente a la firma del presente convenio colectivo de trabajo.

CLÁUSULA SEGUNDA: VIGENCIA

Las partes acuerdan prorrogar la vigencia del Convenio Colectivo que fue suscrito el 09 de setiembre de 2011, hasta la suscripción del presente convenio. En ese sentido, el presente Convenio Colectivo estará vigente desde la fecha de su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2016 y resuelve de forma definitiva los pliegos de reclamos presentados por EL SINDICATO por los periodos 2013–2014 y 2014 – 2015.

CLÁUSULA TERCERA: INCREMENTO DE REMUNERACIONES

LA EMPRESA otorgará los siguientes incrementos remunerativos al haber básico mensual, que se aplicarán de la siguiente manera:

- S/. 80.00 mensuales se otorgarán a partir del 01 de julio de 2015, luego de la suscripción del presente Convenio Colectivo.
- S/. 80.00 mensuales se otorgarán a partir del 01 de junio de 2016.

CLÁUSULA CUARTA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La empresa incrementará la asignación por movilidad a S/. 13.50 desde la suscripción del presente Convenio Colectivo, siempre que el trabajador se retire de laborar a partir de las 23:00 horas de su centro de trabajo.

CLÁUSULA QUINTA: ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores sindicalizados que tuvieran hijos en edad escolar una asignación por escolaridad de S/. 355.00, suma que estará vigente hasta mayo de 2016. Luego aplicará la suma de S/. 360.00, para el período de marzo de 2016.

Este pago es único, realizándose una sola vez cada año, sin importar el número de hijos en edad escolar que tuviera el trabajador.

Para efectos de la asignación por escolaridad debe entenderse como hijos en edad escolar aquellos que se encuentran matriculados o siguiendo estudios de nivel inicial, primaria o secundaria. Este beneficio se entregará conforme a lo pactado en el convenio anterior.

CLÁUSULA SEXTA: ASIGNACIÓN FAMILIAR

LA EMPRESA incrementará la asignación familiar a S/. 85.00 mensuales, suma que estará vigente desde la suscripción del presente Convenio Colectivo hasta junio de 2016. Luego de junio de 2016, la asignación familiar se incrementará a S/.90.00 mensuales. Este beneficio se abonará en la forma en que se ha venido haciendo hasta la actualidad.

CLÁUSULA SÉTIMA: AYUDA ECONÓMICA POR FALLECIMIENTO

LA EMPRESA incrementará el bono por fallecimiento del trabajador a S/2,600.00, desde la suscripción del presente Convenio Colectivo hasta mayo de 2016. Luego de mayo de 2016, la ayuda económica por fallecimiento del trabajador ascenderá a S/2,700.00.

En los casos de fallecimiento de familiares directos, el bono se incrementará a S/1,900.00, desde la suscripción

del presente Convenio Colectivo hasta mayo de 2016. Luego de mayo de 2016, la ayuda económica por fallecimiento de familiares directos ascenderá a S/2,100.00. Se entiende por familiares directos a los padres, hijos, cónyuge o conviviente del trabajador, como se ha venido haciendo hasta la actualidad.

CLÁUSULA OCTAVA: BONO POR NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR

LA EMPRESA otorgará un bono de S/. 385.00 por el nacimiento de cada hijo del trabajador, debidamente acreditado, desde la suscripción del presente Convenio Colectivo hasta mayo de 2016. Luego de mayo de 2016, el bono por nacimiento de hijo del trabajador ascenderá a S/Ao5.00, en las mismas condiciones que se venía otorgando en el convenio_ anterior.

CLÁUSULA NOVENA, BONO DE PRODUCTIVIDAD POR CAMPAÑA

LA EMPRESA, en reconocimiento a las labores desarrolladas durante la campaña de Navidad, a partir de la suscripción del presente documento, otorgará a los trabajadores operarios que prestan servicios en el Centro de Distribución y Bodegas de Tiendas y a los Asistentes de Ventas, un bono único anual que ascenderá a S/. 50.00

CLÁUSULA DÉCIMA: CANASTA NAVIDEÑA

LA EMPRESA incrementará la canasta navideña que otorga a su personal, correspondiendo un vale para canjear un pavo de 9 Kg en diciembre de 2015 y uno de 10Kg. en diciembre de 2016.

CLÁUSULA UNDÉCIMA: AYUDA ECONÓMICA AL SINDICATO PARA MOBILIARIO

LA EMPRESA otorgará al sindicato, para la mejora del mobiliario sindical, la suma de S/.9,000.00 en julio 2015 y S/.9,500.00 en junio de 2016.

CLÁUSULA DUODÉCIMA: LICENCIA SINDICAL

LA EMPRESA otorgará una bolsa de 190 días de licencia sindical por año calendario q e serán utilizados por los

dirigentes sindicales, de acuerdo al procedimiento que se ha venido llevando a cabo, de acuerdo a ley y los convenios internacionales.

Durante los días de licencia sindical, el trabajador percibirá como remuneración el promedio del área en la que labora.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: INMUEBLE

LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO SUTRAGRISA un inmueble en propiedad a su elección, cuyo valor no exceda a S/. 440,000.00 (Cuatrocientos cuarenta mil y 00/100 Nuevos Soles). Una vez que EL SINDICATO elija y comunique a LA EMPRESA acerca del bien inmueble, se implementarán los mecanismos legales para la entrega del mismo, dentro del plazo de seis meses, siempre y cuando, no existan limitaciones imputables a LA EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

LA EMPRESA otorgará por única vez, a más tardar el miércoles 05 de agosto de 2015, una gratificación extraordinaria neta a cada trabajador comprendido en el presente convenio colectivo, ascendente a S/. 2,600.00

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: PRÉSTAMOS

LA EMPRESA otorgará préstamos a los trabajadores con un tope de S/.30,000.00 (Treinta Mil y 00/100 Nuevos Soles) a una tasa de 0.95% TEA mensual o 12 anual. Para efectos de otorgar estos préstamos, los trabajadores tendrán que seguir el mismo procedimiento de evaluación cuando se tramite el préstamo en el Banco Ripley.

LA EMPRESA otorgará a EL SINDICATO la suma de S/. 10,500.00 (Diez Mil Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) a la firma del presente convenio colectivo por concepto de festividades. En junio de 2016, entregará adicionalmente S/. 10,500.00 (Diez Mil Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) por el mismo concepto.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: FOBISO

LA EMPRESA otorgará al Fondo de Bienestar Social (FOBISO) la suma de S/. 15,000.00 (Quince Mil y 00/100 Nuevos Soles) a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo. Luego, en mayo de 2016 otorgará la suma de S/. 15,000.00 (Quince Mil y 00/100 Nuevos Soles).

Queda entendido que con el presente acuerdo se da por solucionado en forma total y definitiva los pliegos de reclamos presentados por EL SINDICATO a LA EMPRESA correspondientes a los períodos 2013–2014 y 2014–2015, por lo que las peticiones contenidas en dichos pliegos y que no han sido recogidas en el acuerdo ahora suscrito, fueron retiradas de común acuerdo.

Los acuerdos de los Convenios Colectivos anteriores, suscritos en el año 2009 y 2011, que no han sido modificados en el presente convenio colectivo y que LA EMPRESA ha continuado otorgando (como son las Comisiones y su anexo–Cláusula Segunda-, el Seguro de Vida Ley–Cláusula Octava-, el Permiso pagado por fallecimiento -Cláusula Décimo–las Vitriñas -Cláusula Décimo Cuarta y otros), conservan su vigencia.

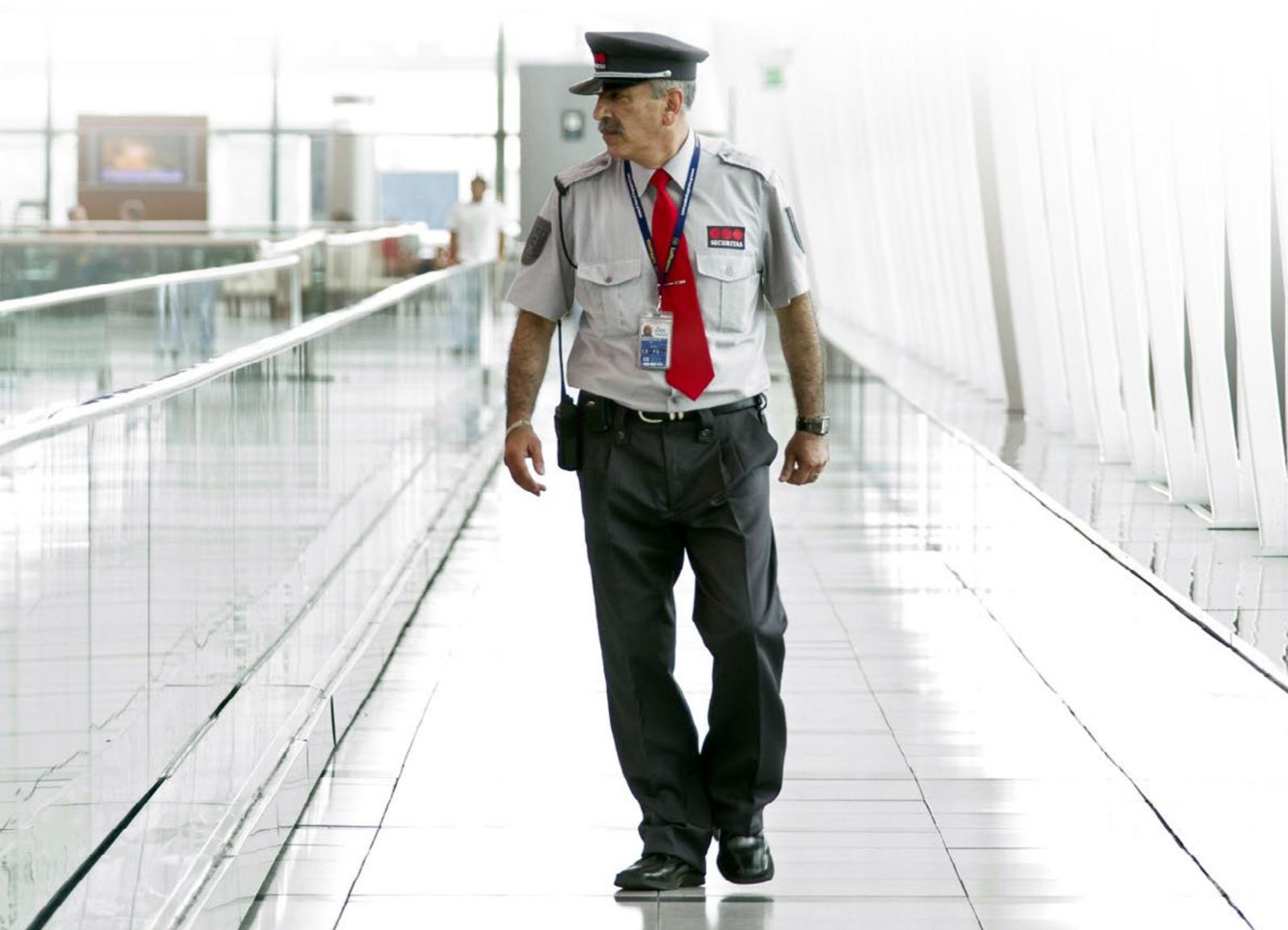
Las partes solicitan se tenga por aprobado y se registre los puntos conciliados, en concordancia con la norma que regula el procedimiento de negociación colectiva.

Con lo que concluyó la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.

Siendo las 5:50 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo para los fines que correspondan.

SECURITAS S.A.C.

EXPEDIENTE 170-2014-MTPE/2/14



ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO

En la ciudad de Lima, siendo las 3:00 p.m., del día lunes 04 de mayo de 2015, 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 hizo presente la empresa SECURITAS S.A.C. representada por los señores: RICHARD GALLARDO GUTIÉRREZ, en calidad de Apoderado con DNI N° 26707908, CÉSAR CUYA BARZOLA, en calidad de Apoderado con DNI N° 26709161, GERARDO CÁRDENAS CUBA, en calidad de Apoderado con DNI N° 10709535 y JORGE RAÚL ROBLES VALENZUELA, en calidad de Apoderado con DNI N° 06116878, y de la otra parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SECURITAS representado por los señores: FERNANDO PFEENNIG MAYNAS, en calidad de Secretario General con DNI N° 00096837, RICHARD MUÑOZ AREVALO, en calidad de Secretario General Adjunto con DNI N° 25420403, MARCO MAGUIÑO MENDOZA, en calidad de Secretario de Defensa Legal con DNI N° 08622938, asesorados por el señor LUIS CASTILLÓ CARLOS en calidad de Secretario de Defensa de la C.G.T.P. con DNI N° 21279439, quienes concurren a la reunión extraproceso programada para el día de hoy.

Luego de amplias deliberaciones las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, y concuerdan suscribir el Convenio Colectivo conteniendo las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de EL SINDICATO, afiliados hasta el 10 de noviembre de 2014, y debidamente comunicados a LA EMPRESA.

CLÁUSULA SEGUNDA.- VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo será de un (01) año y comenzará a regir a partir de su presentación, esto es desde el 05 de Setiembre de 2014, siendo sus efectos retroactivos a la firma del convenio colectivo de trabajo.

CLÁUSULA TERCERA.- CLIMA DE ARMONÍA

LA EMPRESA se compromete a mantener con sus trabajadores un clima de armonía en el que no exista actos de hostilidad ni despidos incausados, ni incurrir en actos contra la libertad sindical.

CLÁUSULA CUARTA.- AUMENTO GENERAL

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio un aumento general al básico de S/. 1.50 Nuevos Soles diarios o de S/. 45.00 Nuevos Soles mensuales.

CLÁUSULA QUINTA.- JORNADA LABORAL

LA EMPRESA se compromete a respetar la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales. La labor en sobretiempo es voluntaria y consensuada.

CLÁUSULA SEXTA.- VACACIONES DEL PERSONAL

LA EMPRESA publicará en un lugar visible el rol de vacaciones del personal de tal forma que se respetará las vacaciones programadas de acuerdo a ley.

CLÁUSULA SÉPTIMA.- GASTOS ANTE LA SUCAMEC

- LA EMPRESA conviene en asumir el costo del trámite que se realiza anualmente ante la Sucamec en caso de renovación del carnet, de acuerdo a lo siguiente:
- LA EMPRESA asumirá el 20% del costo total a los trabajadores que tengan una antigüedad de 01 año.
- LA EMPRESA asumirá el 50% del gasto total a los trabajadores que tengan una antigüedad de 02 años.
- LA EMPRESA asumirá el 100% del costo total a los trabajadores que tengan una antigüedad de 03 años.

CLÁUSULA OCTAVA.- CURSOS DECAPACITACIÓN

LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores las facilidades necesarias para que la capacitación E-Learning sea realizada en centros de acopios cercanos al centro de trabajo, de modo tal que no genere mayores gastos para el trabajador.

LA EMPRESA conviene en que las prácticas de tiro no serán programadas para los trabajadores que hubieran laborado en turno de amanecida.

CLÁUSULA NOVENA.- ADELANTO DE REMUNERACIÓN POR EMERGENCIA

LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores un adelanto de remuneración por razones de emergencia, en un monto ascendente a S/ 1,000.00 nuevos soles que será otorgado una vez al año previa evaluación social del caso y siempre el trabajador cuente con un año de antigüedad. Dicho adelanto de remuneración será devuelto por el trabajador en 12 cuotas mensuales sin interés alguno.

CLÁUSULA DÉCIMA.- ENTREGA DE UNIFORMES

LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores los uniformes que les correspondan según su labor cada seis (06) meses.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LA EMPRESA conviene en:

a) Realizar exámenes médicos a sus trabajadores, al momento de su ingreso al trabajo, una vez al año cuando laboren en actividades riesgosas o peligrosas y en todos los casos cada dos años. Asimismo se practicará dicho examen médico al terminar la relación laboral.

b) Las charlas, taller simulacro en materia de salud y seguridad en el trabajo así como los exámenes médicos se realizarán preferentemente en horas de trabajo o cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de evaluaciones obligatorias el tiempo destinado a ellas se computará como tiempo efectivamente trabajado.

c) Proporcionar un ambiente adecuado para que los trabajadores consuman sus alimentos en los distintos horarios.

d) Cuando por prescripción facultativa un trabajador no deba prestar servicios en turno noche o realizar determinada labor, no será obligado a hacerlo. De igual forma las mujeres embarazadas no laborarán en horario nocturno siempre que hubieran comunicado su estado a la empresa.

e) La trabajadora embarazada deberá ser reubicada si fuera el caso a un puesto de trabajo adecuado cuando por su estado de salud no pueda o no deba desempeñar su trabajo habitual.

f) La elección de los miembros del comité paritario que representen a los trabajadores se llevará a cabo en asamblea general de trabajadores convocada por EL SINDICATO.

g) Los miembros del comité paritario gozarán de los beneficios y derechos que les confiere la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA.- PERMISOS REMUNERADOS

LA EMPRESA concederá a sus trabajadores permisos remunerados para que asistan a las consultas a las que sean citados por ESSALUD, hasta un máximo de 4 horas en cada oportunidad, siempre que sea solicitado con 48 horas de anticipación, salvo casos de emergencia.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA.- PERMISOS REMUNERADOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO

LA EMPRESA conviene en otorgar sus trabajadores por razones de fallecimiento de sus familiares directos un total de 04 días de permiso remunerado cuando el fallecimiento ocurra en la ciudad de Lima o en el lugar donde labore, y de 05 días cuando el fallecimiento ocurra en provincias o en un lugar alejado de su centro de trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA.- DESCANSOS MÉDICOS

LA EMPRESA abonará a sus trabajadores que se encuentran con descanso médico prescrito por un médico, las remuneraciones y subsidios que les correspondan de acuerdo a ley.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA.- PERIÓDICO MURAL

LA EMPRESA conviene en otorgar a EL SINDICATO un periódico mural para que sea utilizado con fines educativos y sindicales.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA.- LICENCIA SINDICAL

Ambas partes convienen que la licencia sindical de los miembros de la Junta Directiva será de 120 días que podrá ser utilizado por cualquiera de los miembros de dicha junta hasta dicho límite. EL SINDICATO se compromete a solicitar la licencia sindical con 48 horas de anticipación.

El cómputo de la licencia sindical se efectuará del 15 de julio al 14 de julio de cada año.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA.- ALQUILER DEL LOCAL SINDICAL

LA EMPRESA conviene en otorgar por única vez la cantidad de S/2,100.00 Nuevos Soles para que sea destinado al alquiler del local sindical de EL SINDICATO. Dicho pago se otorgará el día 29 de mayo del presente año.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA.- ESTÍMULO EXTRAORDINARIO POR ASISTENCIA PERFECTA

LA EMPRESA conviene en otorgar a cada uno de los trabajadores comprendido en el presente convenio, y durante el tiempo que dure el presente convenio un estímulo extraordinario por Asistencia Perfecta ascendente a la suma de SI. 30.00 Nuevos Soles mensuales pagaderos en forma trimestral, esto es a la finalización de cada trimestre contados a partir de la fecha de inicio del presente convenio colectivo, que se otorgará siempre y cuando el trabajador registre mensualmente una asistencia perfecta, esto es, sin

ninguna inasistencia durante el mes.

Para el otorgamiento del estímulo extraordinario por asistencia perfecta se considerará únicamente como día efectivamente trabajado, aquel que se produzca como consecuencia de la incapacidad temporal por enfermedad, por accidente de trabajo o licencia sindical, debidamente acreditados y justificados. Las demás inasistencias, cualquiera fuera su origen o motivo determinarán la pérdida de dicho estímulo en el mes que se produzca la inasistencia, por constituir un estímulo a la asistencia perfecta.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA.- PAGO DE REINTEGROS DERIVADOS DEL PRESENTE CONVENIO

LA EMPRESA conviene en pagar los reintegros que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo, con excepción de la bonificación extraordinaria por cierre de pliego, en tres (03) armadas mensuales a partir del mes de mayo del presente año.

CLÁUSULA VIGÉSIMA.- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGO

LA EMPRESA conviene en otorgar a cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, por única vez y en calidad de Bonificación Extraordinaria por cierre de pliego la cantidad de SI. 275.00 Nuevos Soles como gesto de reconocimiento a la buena voluntad mostrada en el procedimiento de negociación colectiva. Dicho pago se efectuará el día 18 de mayo del año en curso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA.- COMPROMISO DE LAS PARTES

Ambas partes se comprometen a respetar las cláusulas del presente Convenio Colectivo y asimismo cumplir con responsabilidad los acuerdos arribados, y que ante cualquier inconveniente que se presente lo superarán mediante el diálogo y la buena fe que debe existir en las dos partes.

Las partes agradecen a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad

Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por los denodados esfuerzos que ha realizado por mantener un clima de armonía laboral.

Con los acuerdos que anteceden se dio por concluida la negociación colectiva correspondiente al período del 05 de setiembre de 2014 al 04 de setiembre de 2015, la partes dejan expresa constancia haber puesto la máxima voluntad en la presente negociación acto que ha garantizado la solución definitiva del Pliego Petitorio materia del Expediente Administrativo N° 170-2014-MTPE/2/14

Las partes solicitan se tenga por aprobado y se registren los puntos conciliados, en concordancia con la norma que regula el procedimiento de negociación colectiva.

Con lo que concluyó la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe. Siendo las 5:30 p.m.; se levanta la presente acta de acuerdo en reunión extraproceso para los fines que correspondan.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

